

IDCC 1405

RAPPORT DE BRANCHE - Expédition et exportation de fruits et légumes

Données 2025

Mai 2026

Laurent FRELAT
Directeur général
Xerfi

Clément MORIN
Chargé d'études Senior
Xerfi



IDCC 1405

UNIVERS ÉTUDIÉ ET RAPPELS MÉTHODOLOGIQUES **3**

1 – POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE **6**

- a. Caractéristiques des entreprises 7
- b. Chiffre d'affaires 8
- c. Tonnage 9
- d. Investissements 10

2 – EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers) **11**

- a. Caractéristiques des effectifs salariés 12
- b. Mouvements de personnel 23
- c. Conditions de travail 27
- d. Formation professionnelle 34
- e. Actions égalitaires 36
- f. Rémunération 37

3 – EFFECTIFS SAISONNIERS **40**

- a. L'emploi saisonnier 41
- b. Caractéristiques des effectifs saisonniers 43
- c. Conditions de travail des saisonniers 45
- d. Rémunération des saisonniers 46

SYNTHÈSES **47**

ANNEXES **50**

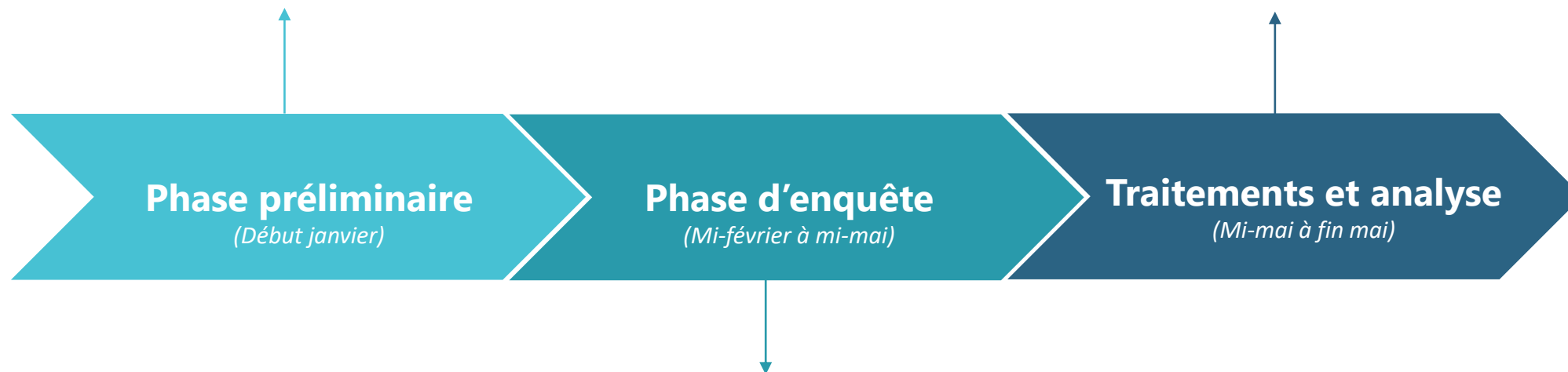
UNIVERS ÉTUDIÉ ET RAPPELS MÉTHODOLOGIQUES

IDCC 1405

Les étapes de l'étude

- Recueil de l'annuaire ANEEFEL
- Réalisation du questionnaire
- Préparation des enquêtes : envoi des questionnaires en février 2026 aux **76 entreprises adhérentes** rattachées à la CCN de l'Expédition et exportation de fruits et légumes (hors 4ème gamme)

- Traitements statistiques des informations
- Analyse des résultats
- Rédaction et présentation du rapport d'étude



- Enquêtes auprès des entreprises réalisées par Xerfi avec le soutien de l'ANEEFEL :
→ **53 questionnaires exploitables**, soit **69,5% de l'annuaire**

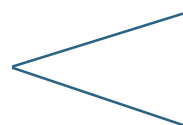
UNIVERS ÉTUDIÉ ET RAPPELS METHODOLOGIQUES

La branche Expédition et exportation de fruits et légumes (idcc 1405)

IDCC 1405

**Ensemble branche 2025
incluant 4^{ème} gamme**

(source OCAPIAT)



803 entreprises



9 620 salariés

**Adhérents 2025
qui suivent la CCN
hors 4^{ème} gamme**

(source ANEEFEL/Xerfi)



76 entreprises

(source : ANEEFEL)



3 180 salariés (31-12 + saisonniers)

(source : ANEEFEL / Xerfi)



1,20 milliard d'euros H.T.

(source : Xerfi)*

UNIVERS ÉTUDIÉ ET RAPPELS MÉTHODOLOGIQUES

IDCC 1405

Les enquêtes

Les enquêtes ont été réalisées auprès des 76 adhérents qui suivent la CCN (hors 4ème gamme).



	Ensemble adhérents	Répondants	Taux de représentativité	Répondants 2024
Nombre d'entreprises	76	53	69,5%	52
Moins de 11 salariés	25	13	52%	12
De 11 à 49 salariés	37	27	75,5%	26
50 salariés et plus	14	12	85,5%	14



	Ensemble adhérents	Répondants	Taux de représentativité	Répondants 2024
Nombre de salariés	3 180	2 620	82%	2 660
Moins de 11 salariés	130	72	55,5%	67
De 11 à 49 salariés	950	700	73,5%	580
Plus de 50 salariés	2 100	1 870	89%	2 013

POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE

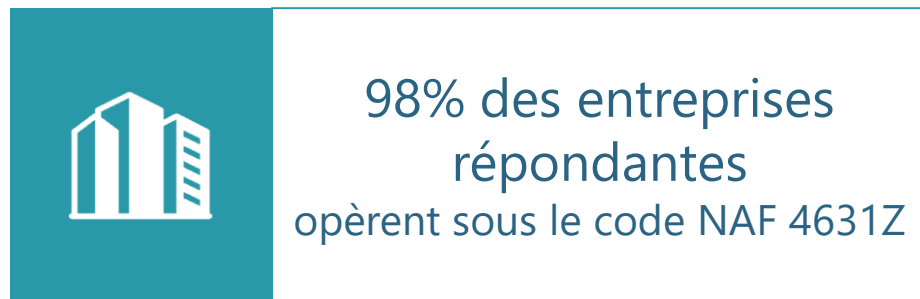
Données 2025

1. POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE

IDCC 1405

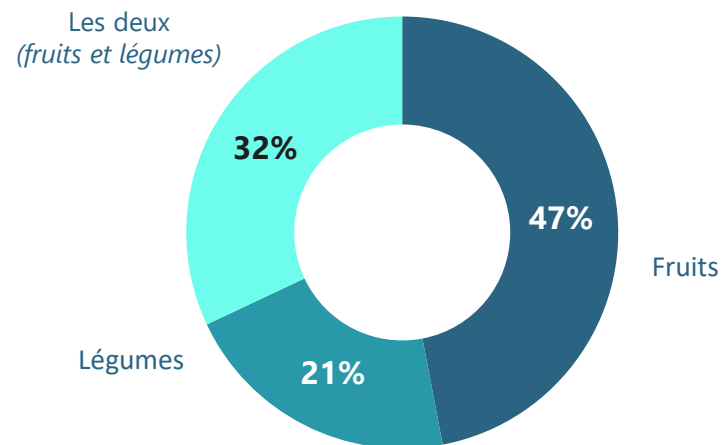
a. Caractéristique des entreprises

- La quasi-totalité des entreprises interrogées relève du code NAF 4631Z : Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes.
- Parmi les entreprises répondantes, un peu moins de la moitié (47%) se spécialise exclusivement dans les fruits et un cinquième (21%) dans les légumes. Un peu moins d'un tiers (32%) traite à la fois des fruits et des légumes.



Autre code NAF mentionné : 8292Z Activités de conditionnement

Répartition des entreprises selon leur activité principale en 2025
(en % d'entreprises de l'échantillon répondant)



1. POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE

IDCC 1405

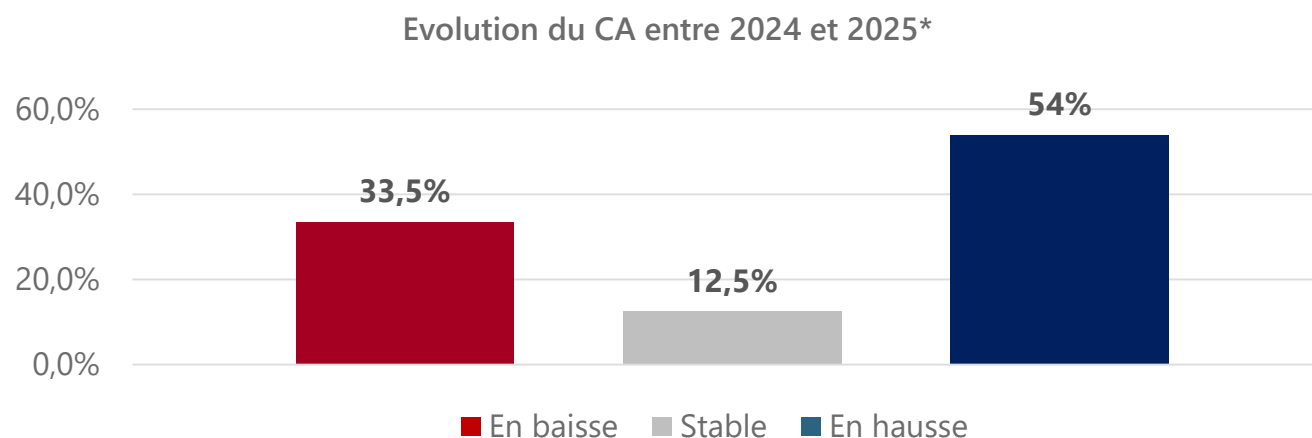
b. Chiffre d'affaires

- Le chiffre d'affaires enregistré en 2025 par les 76 entreprises adhérentes ANEEFEL est de 1,20 milliard d'euros. Plus de la moitié (54%) des entreprises répondantes en 2025 ont vu leur chiffre d'affaires progresser sur un an (contre un quart l'année précédente).



Attention : la comparaison 2025/2024 n'est pas permise, le périmètre ayant évolué sur cet intervalle.

() estimé pour les 76 entreprises adhérentes ANEEFEL qui suivent la CCN (hors 4ème gamme).*



() déclaré par les 53 entreprises répondantes*

1. POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE

IDCC 1405

c. Tonnage

562 000 tonnes en 2025



Total estimé pour les 76 entreprises adhérentes ANEEFEL qui suivent la CCN (hors 4^{ème} gamme)

soit

7 400 tonnes par entreprise
en moyenne en 2025



Attention : la comparaison 2025/2024 n'est pas permise, le périmètre ayant évolué sur cet intervalle.

1. POSITIONNEMENT ÉCONOMIQUE

IDCC 1405

d. Investissements

17,7 M€ d'investissements en 2025

estimés pour les 76 entreprises adhérentes ANEEFEL
qui suivent la CCN (hors 4^{ème} gamme)
soit **1,5% du CA 2025**

Part de l'investissement dans le chiffre d'affaires

2020	2021	2022	2023	2024	2025
2,6%	1,4%	1,0%	1,4%	1,6%	1,5%

Attention : la comparaison 2025/2024 n'est pas permise, le périmètre ayant évolué sur cet intervalle.

Evolution du montant des investissements envisagée pour 2026 (comparé à 2025)

(période d'enquête : février-avril 2026)

(en % d'entreprises)

25,5%

Hausse

64%

Stable

10,5%

Baisse

EMPLOIS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

(hors saisonniers)

Données 2025

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

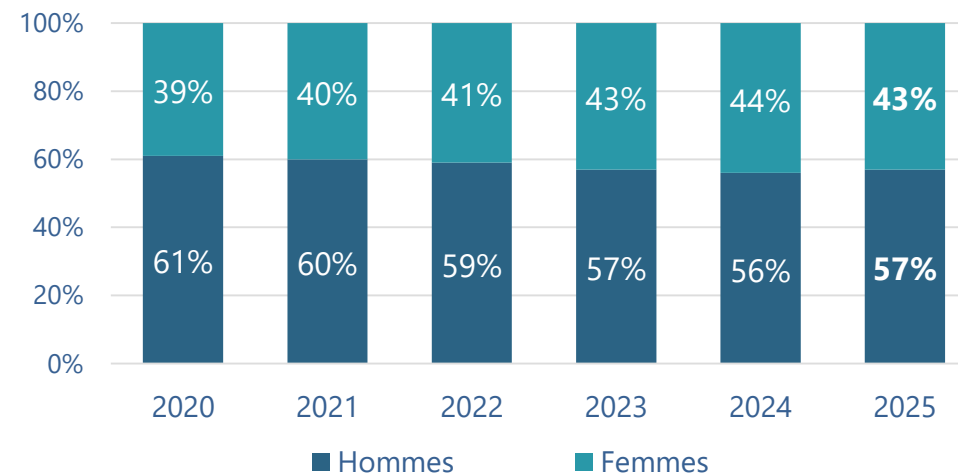
a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon le sexe des salariés

- Les 76 entreprises membres emploient, hors saisonniers, 1 530 salariés au 31 décembre 2025.
- La proportion de femmes se stabilise autour de 43% des effectifs en 2025, après un maximum de 44% atteint en 2024.



Répartition des salariés présents au 31-12-25 selon leur sexe
(en % de salariés)



Repère national

(Source : CRIS 1 agro-alimentaire 2023)

Tous types d'emplois confondus

Hommes : 54,6%

Femmes : 45,4%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon la nature des contrats de travail

- En 2025, la quasi-totalité (90,5%) des salariés en poste en fin d'année détenaient un CDI. Cette proportion diminue régulièrement depuis 2022, au profit des CDD, qui représentent 7,5% des effectifs en 2025, avec une prédominance des femmes (10% d'entre elles, et occupant près des deux tiers des contrats courts).
- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation diminuent en 2025 (2% des effectifs, contre 3,5% en 2024).

**Répartition des salariés présents au 31-12
selon la nature des contrats de travail**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CDI	94%	92%	94%	92,5%	91,5%	90,5%
CDD	3%	4,5%	3%	4%	5%	7,5%
Contrats d'apprentissage	2%	3%	3%	3,5%	3,5%	2%
Contrats de professionnalisation	1%	0,5%	<0,5%	<0,5%	<0,5%	<0,5%
Autres	<0,5%	-	-	-	<0,5%	<0,5%
Ensemble	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Détail 31-12-2025 selon le sexe des salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble
CDI	92,5%	88%	90,5%
CDD	5,5%	10%	7,5%
Contrats d'apprentissage	1,5%	2%	2%
Contrats de professionnalisation	0,5%	<0,5%	<0,5%
Autres	<0,5%	<0,5%	<0,5%
Ensemble	100%	100%	100%

Repère national 1

(Source : CRIS I agro-alimentaire 2023)

CDD : 8,5%

Repère national 2

(Source : INSEE enquête emploi 2023)

CDI : 86,6% CDD : 9,4% Alternance, stage : 4,0%

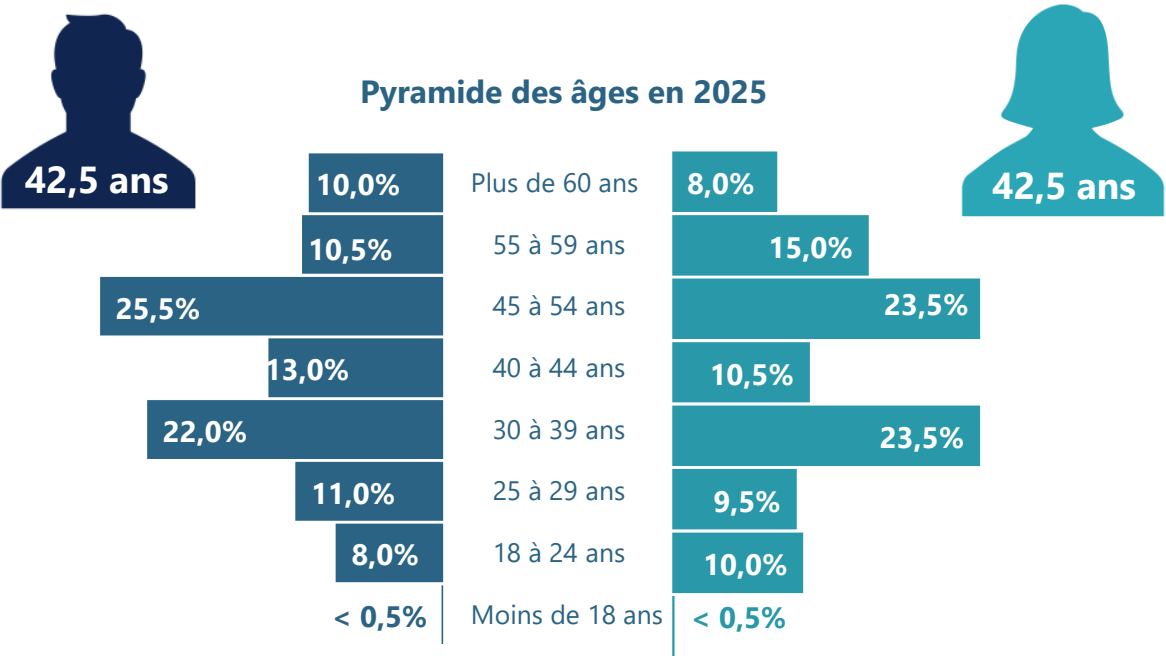
2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon l'âge des salariés

- L'âge moyen des salariés reste stable en 2025 avec 42,5 ans.
- Un peu moins d'un salarié sur dix est âgé de moins de 25 ans (8% d'hommes, 10% de femmes). En comparaison, les salariés de 55 ans et plus représentent 21,5% du total, proportion continuellement en hausse depuis 2023.



Age moyen

	Hommes	Femmes	Ensemble
2025	42,5 ans	42,5 ans	42,5 ans
2024	42,5 ans	43 ans	42,5 ans
2023	41,5 ans	42 ans	41,5 ans
2022	42 ans	42,5 ans	42 ans
2021	43,5 ans	42 ans	43 ans
2020	43 ans	43,5 ans	43 ans

Repère national
(Source : CRIS I agro-alimentaire 2023)
29 ans ou moins : 31,4%
30-49 ans : 42,9%
≥ 50 ans : 25,8%

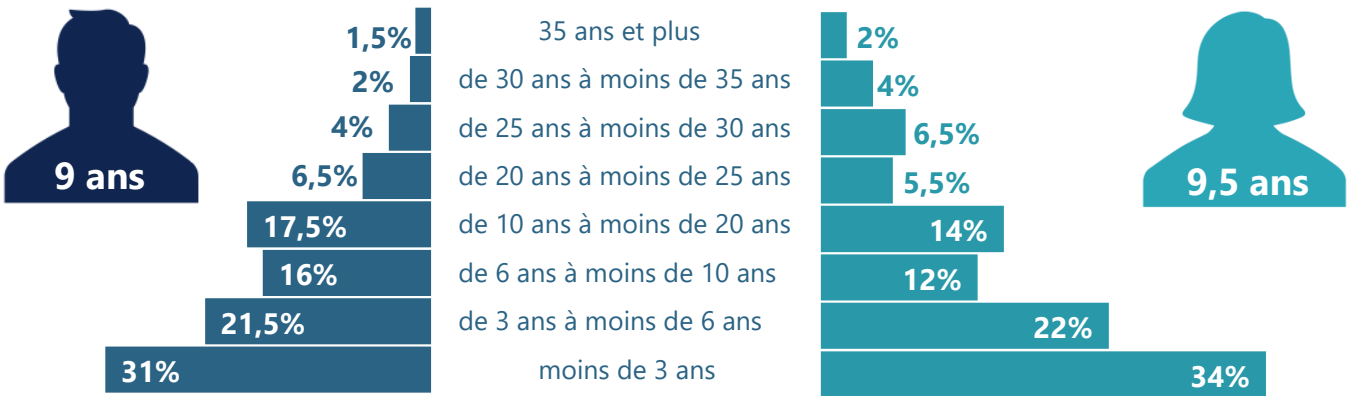
2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon l'ancienneté des salariés

- L'ancienneté moyenne est de 9,5 ans fin 2025. Les femmes ont en moyenne légèrement plus d'ancienneté que les hommes (9,5 ans contre 9 ans).
- Au 31 décembre 2025, 31% des hommes et 34% des femmes salariés ont moins de 3 ans d'ancienneté. Les femmes sont en moyenne proportionnellement plus nombreuses que leurs homologues masculins à avoir plus de 25 ans d'ancienneté.



Ancienneté moyenne			
	Hommes	Femmes	Ensemble
2025	9 ans	9,5 ans	9,5 ans
2024	9 ans	9,5 ans	9,5 ans
2023	8,5 ans	8,5 ans	8,5 ans
2022	9,5 ans	9 ans	9,5 ans
2021	8 ans	8,5 ans	8 ans
2020	8 ans	9 ans	8,5 ans

Repère national
(Source : INSEE enquête emploi 2023)

<1 an : 16,9%

1-5 ans : 25,5%

5-10 ans : 16,6%

10 ans et + : 41,0%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

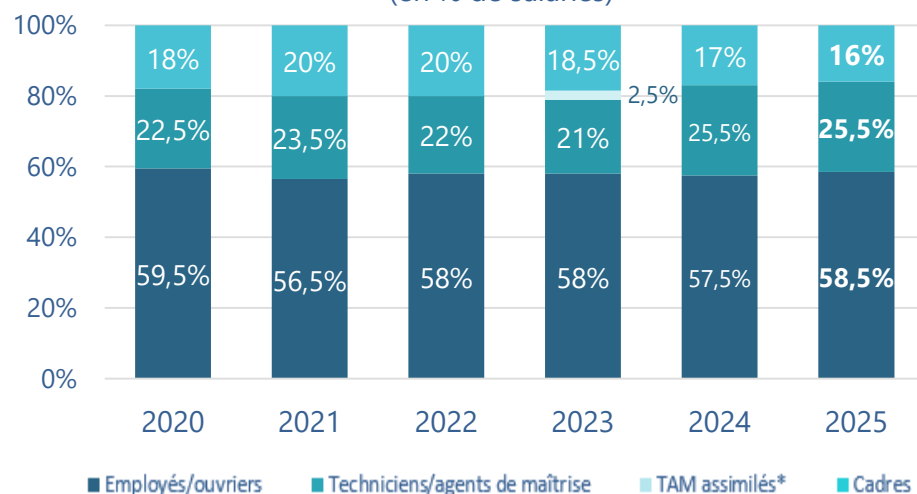
IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon la catégorie professionnelle

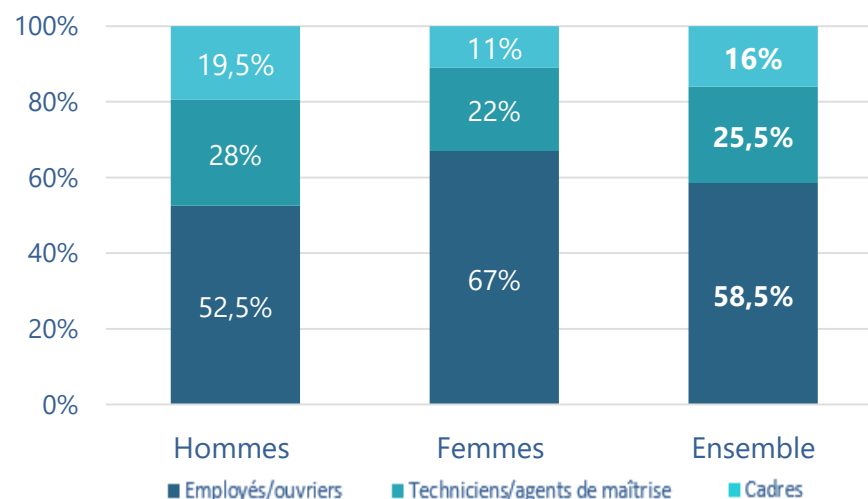
- À fin 2025, la proportion d'employés/ouvriers augmente d'un point par rapport à l'année précédente (58,5%), tandis que celle des cadres diminue d'un point (16%). Les techniciens et agents de maîtrise représentent toujours pour un peu plus d'un quart des salariés (25,5%).
- Parmi les cadres, 60% sont au forfait jour (58% en 2023).
- Les effectifs féminins sont plus souvent assignés à des postes d'employés/ouvriers que leurs confrères masculins : 67% contre 52,5%. À l'inverse, le statut cadre concerne 19,5% des hommes contre 11% des femmes.

Répartition des salariés présents au 31-12
selon la catégorie professionnelle
(en % de salariés)



(*) Information sur la catégorie TAM assimilés cadres disponible uniquement pour 2023.

Détail 31-12-25 selon le sexe des salariés
(en % de salariés)



60% des cadres
sont cadres au forfait
en 2025*

*La comparaison 2025/2024 est permise : une entreprise avec une très forte proportion de cadres au forfait fait de nouveau partie du champ de l'enquête en 2025.

Repère national

(Source : CRIS I agro-alimentaire 2023)

Part des cadres : 10,6%

Part des professions intermédiaires : 11,1%

Part des employés : 36,2%

Part des ouvriers : 42,1%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

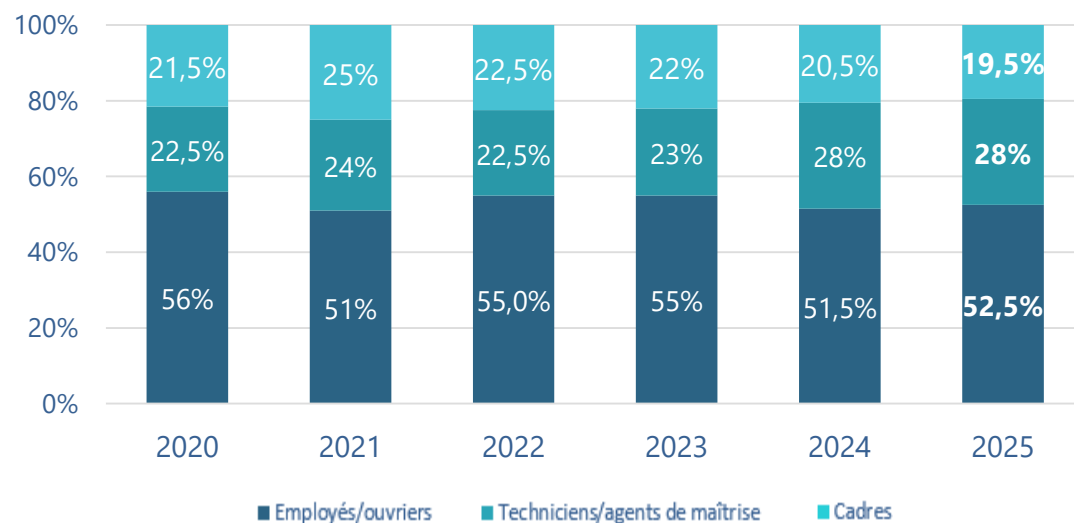
IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

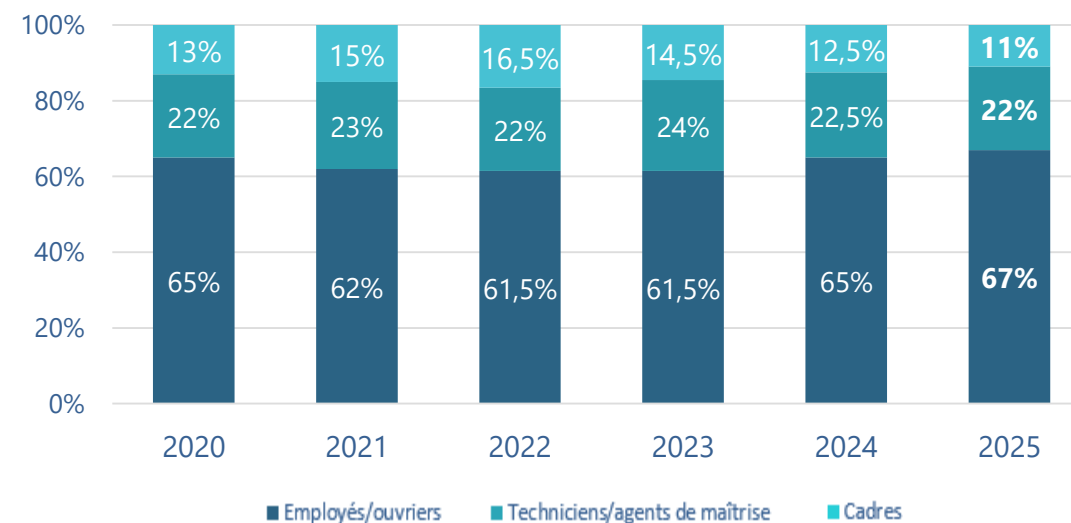
✓ Selon le genre et la catégorie professionnelle

- La proportion de cadres parmi les hommes diminue légèrement en 2025 par rapport à 2024, avec 19,5% des effectifs masculins. Un peu plus d'un homme sur deux (52,5%) est un employé/ouvrier.
- Les cadres représentent 11% des effectifs féminins totaux en 2025, proportion en baisse sur un an, tandis que la proportion d'employées et d'ouvrières augmente à son plus haut niveau (67%) depuis 2020.

**Répartition des hommes présents au 31-12
de chaque année selon la catégorie professionnelle**
(en % de salariés)



**Répartition des femmes présentes au 31-12
de chaque année selon la catégorie professionnelle**
(en % de salariés)



2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon les niveaux

Répartition des salariés présents au 31-12-2025 selon les niveaux
(en % de salariés)

		Hommes	Femmes	Ensemble
E/O	I.1	6,5%	10,5%	8%
	I.1 bis	8%	15%	11%
	II	18%	13%	16%
	III	8,5%	7%	8%
	IV	4%	8,5%	6%
	V	6%	12,5%	9%
TAM	I	20,5%	13,5%	17,5%
	II	8%	8%	8%
Cadres	I	16%	9,5%	13%
	II	4,5%	2,5%	3,5%
Ensemble		100%	100%	100%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon les emplois

- Les emplois sont souvent répartis par sexe dans les entreprises : les hommes se concentrent sur la préparation des produits et la logistique (63% d'entre eux, contre 39,5% des femmes), tandis que les femmes occupent principalement des postes administratifs et de services généraux (33% contre 13,5% des hommes) ainsi que de QHSE (8% contre 1% des hommes).

Répartition des salariés présents au 31-12-2025 selon les emplois
(en % de salariés)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Commercialisation	22,5%	19,5%	21,5%
Préparation des produits / logistique	63%	39,5%	52,5%
QHSE	1%	8%	4%
Services administratifs / services généraux	13,5%	33%	22%
Ensemble	100%	100%	100%

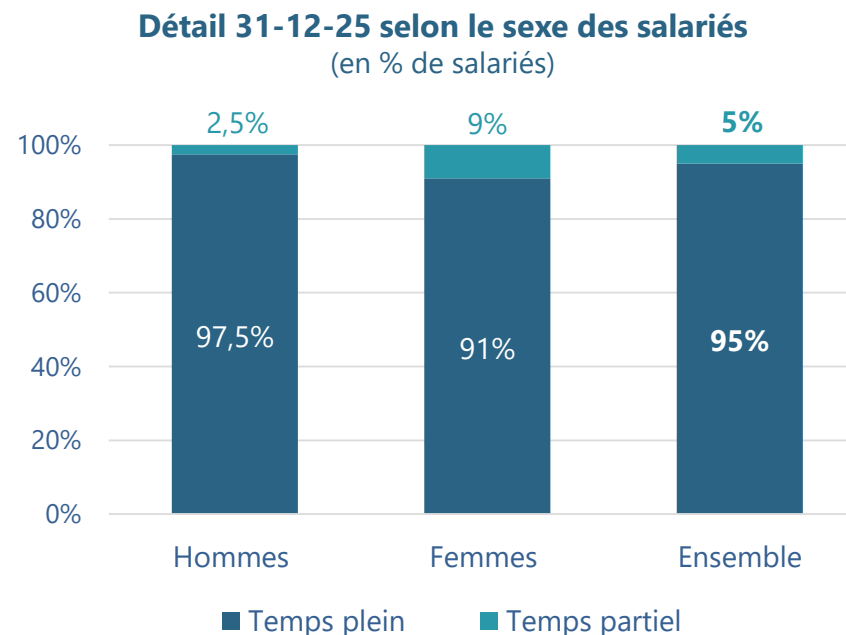
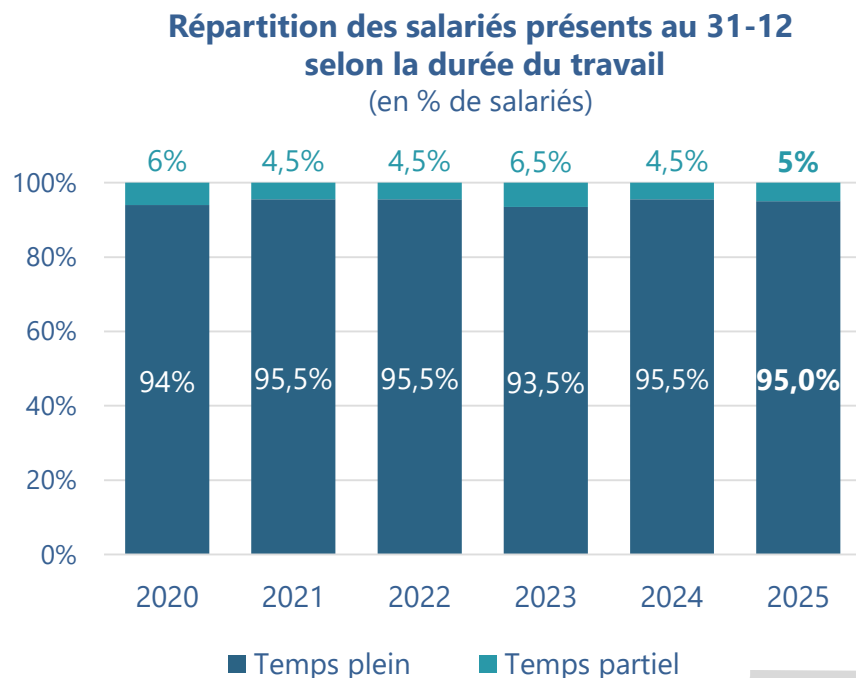
2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Selon la durée du travail

- Les contrats à temps partiel représentent 5% des salariés présents au 31 décembre 2025.
- La différence persiste selon le sexe des salariés : le temps partiel concerne 2,5% des hommes et 9% des femmes (contre 7,5% en 2024).



Durée moyenne des temps
partiels :
21H25 par semaine

Repère national
(Source : CRIS I agro-alimentaire 2023)
Temps partiel : 15,4%
Hommes : 10,7% Femmes : 21,0%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Salariés en situation de handicap

- En 2025, 37,5% des entreprises répondantes déclarent employer au moins un salarié en situation de handicap, représentant 3,9% de l'effectif total. Un peu moins de deux tiers (62,5%) de ces effectifs sont des hommes.
- Les salariés handicapés sont majoritairement ouvriers et employés (62%) comparé à l'ensemble des salariés (58,5%).

Part des entreprises employant au moins un salarié en situation de handicap
(en % d'entreprises)

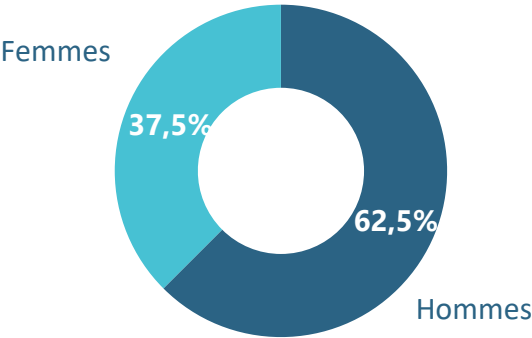
2020	2021	2022	2023	2024	2025
46%	37%	47%	37%	33%	37,5%

Proportion de salariés en situation de handicap
(en % des salariés présents au 31-12)

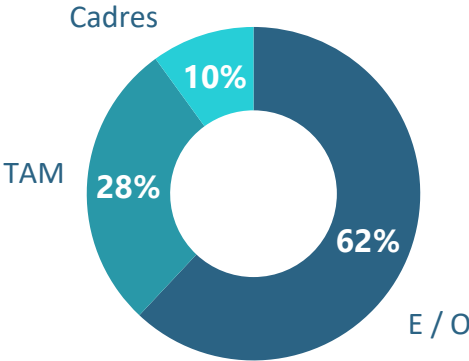
2020	2021	2022	2023	2024	2025
3,4%	3,1%	3,9%	4,3%	4,3%	3,9%

Répartition des salariés en situation de handicap en 2025

• selon leur sexe



• selon leur catégorie professionnelle



2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

a. Caractéristiques des effectifs salariés

✓ Salariés en situation de handicap

Sur les 53 entreprises de l'échantillon répondant*,
7 d'entre elles ont recruté **1 salarié en situation de handicap au cours de l'année 2025**

Les salariés en situation de handicap recrutés ne sont pas nécessairement intégrés dans les effectifs totaux de salariés en situation de handicap au 31 décembre 2025

() Donnée obtenue pour les 53 entreprises de l'échantillon répondant à l'enquête de branche et non extrapolée à l'ensemble des entreprises de la branche*

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

b. Mouvements de personnel

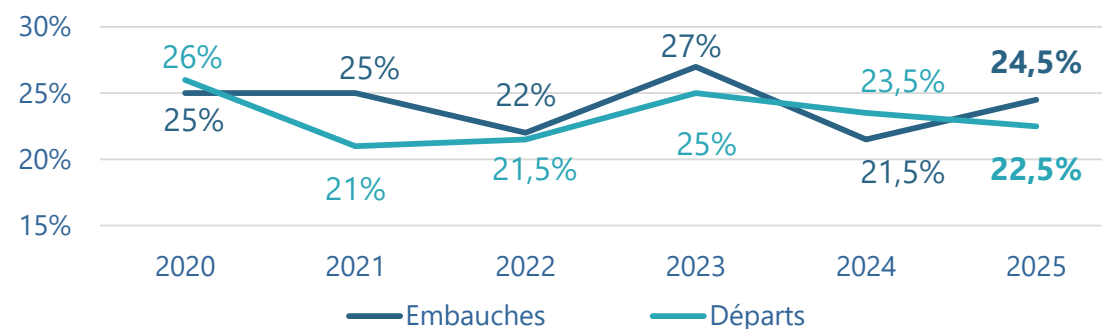
✓ Embauches et départs

- Les mouvements de personnel s'inversent en 2025, avec un taux d'embauche représentant 24,5% des effectifs totaux et un taux de départ de 22,5%.
- Le solde est de nouveau positif, avec une augmentation de 2% du personnel permanent en 2025 par rapport à 2024.

24,5%
de taux d'embauche en 2025 ⁽¹⁾

22,5%
de taux de départ en 2025 ⁽²⁾

Solde embauches-départs en 2025 : +2%



Repère national

(Source : INSEE enquête emploi 2022)

embauches: 12,6%

départs: 13,3%

⁽¹⁾ nombre d'embauches en 2025 rapporté au nombre de salariés au 31 décembre 2025

⁽²⁾ nombre de départs en 2025 rapporté au nombre de salariés au 31 décembre 2025

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

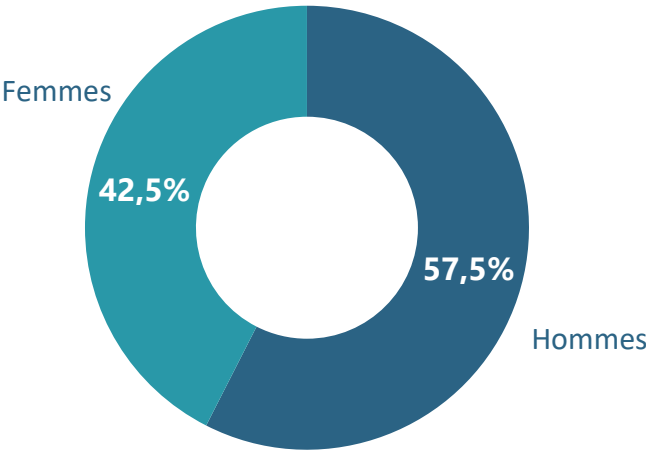
IDCC 1405

b. Mouvements de personnel

✓ Détail des embauches

- Les hommes représentent 57,5% des embauches effectuées en 2025 par la branche, une proportion cohérente avec leur poids dans les effectifs totaux. La majeure partie des nouveaux contrats sont des CDI (51,5%) et des CDD (45,5%). Les contrats en apprentissage représentent 3% des embauches. Aucun contrat de professionnalisation n’a été conclu par les entreprises répondantes en 2025.
- Les hommes sont davantage que les femmes recrutées en CDI (56,5% contre 40%) et inversement pour les CDD (51% des femmes sont recrutées en CDD, contre 40% des hommes).

Répartition des embauches
selon le sexe des salariés en 2025
(en % d’embauches)



Répartition des embauches
selon la nature des contrats en 2025
(en % d’embauches)

	Hommes	Femmes	Ensemble
CDI	56,5%	46%	51,5%
CDD	40%	51%	45,5%
Contrat en apprentissage	3,5%	3%	3%
Contrats de professionnalisation	-	-	-
Autres	-	-	-
Ensemble	100%	100%	100%

Repère national

(Source : INSEE enquête emploi 2024)

Embauches CDI : 16,3%

Embauches CDD : 83,7%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

b. Mouvements de personnel

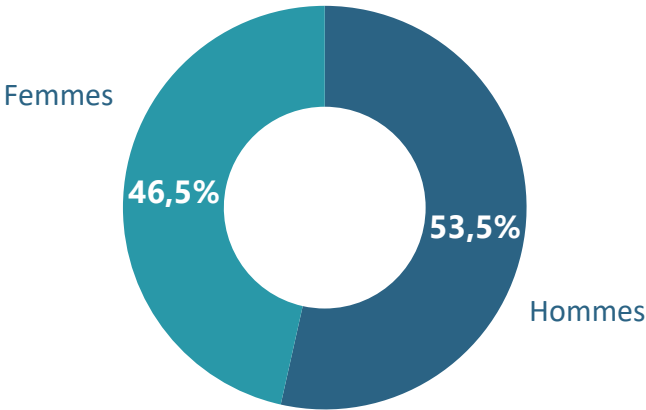
✓ Détail des départs

- Les fins de CDD sont le premier motif de départ, avec 33% des départs, en légère diminution par rapport à 2024 (36,5%). Suivent les démissions avec 22,5% et les ruptures conventionnelles avec 10,5%. Les départs en retraite ou préretraite augmentent (9% des départs contre 7,5% en 2024).

Répartition des départs selon les motifs en 2025

	en % de départs
Démission	22,5%
Fin C.D.D. (hors saisonniers)	33%
Rupture conventionnelle	10,5%
Licenciement pour motif personnel dont faute grave, lourde...	5%
Licenciement économique individuel	-
Licenciement économique collectif	-
Fin de période d'essai	5%
Rupture de la période d'essai	4,5%
Départ en retraite ou préretraite	9%
Fin de contrat d'apprentissage/de professionnalisation	4%
Inaptitude	5%
Décès	0,5%
Autre motif de départ	1%
Ensemble	100%

Répartition des départs
selon le sexe des salariés en 2025
(en % de départs)



Repère national (pour les CDI)

(Source : INSEE enquête emploi 2024)

Licenciement économique : 1,8% Rupture conventionnelle : 12,2% Démission : 43,7% Départ en retraite : 5,5%
Fin de période d'essai : 21,3% Autres motifs : 3,5% Licenciement non-économique : 12%

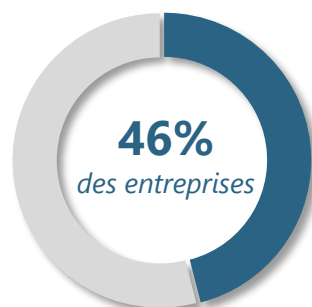
2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

b. Mouvements de personnel

✓ Intérim et groupements d'employeurs

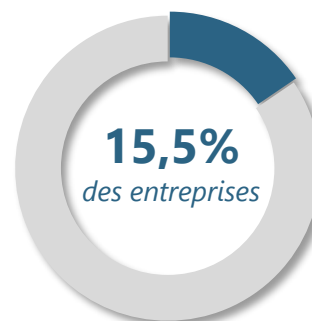
Attention : un nombre limité d'entreprises ayant répondu à ces deux questions, les informations présentées ici sont données à titre indicatif.



ont eu recours à
l'intérim
en 2025

Rappel

2024	44%
2023	52%



ont eu recours à un
groupement d'employeurs
en 2025

Rappel

2024	13,5%
2023	17%

Nombre d'heures d'intérim effectuées en 2025,
estimé pour les 76 entreprises adhérentes ANEEFEL
qui suivent la CCN (hors 4ème gamme)

512 100 heures (soit 280 salariés en ETP)

*Rappel 2024 : 773 900 heures et 480 ETP
Rappel 2023 : 547 800 heures et 340 ETP*

**Nombre d'heures effectuées via un groupement
d'employeurs en 2025,**
estimé pour les 76 entreprises adhérentes ANEEFEL
qui suivent la CCN (hors 4ème gamme)

149 820 heures (soit 82 salariés en ETP)

*Rappel 2024 : 167 700 heures et 100 ETP
Rappel 2023 : 214 400 heures et 135 ETP*

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

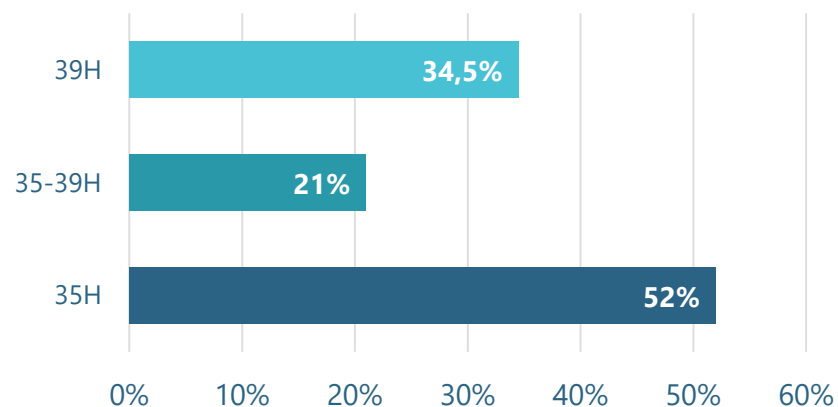
IDCC 1405

c. Conditions de travail

✓ Aménagements du temps de travail

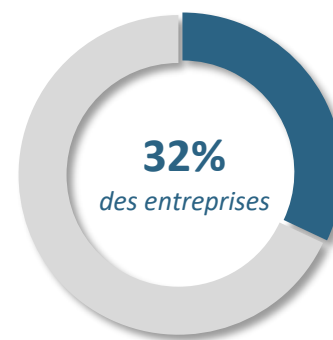
- La semaine de 35 heures est appliquée par plus d'une entreprise répondante sur deux (52%), tandis que 21% d'entre elles adoptent un rythme hebdomadaire de travail compris entre 35 et 39 heures. Les semaines de 39 heures concernent plus d'un tiers des entreprises (34,5%).
- En 2025, le forfait cadre s'applique dans 32% des entreprises et l'annualisation-modulation est utilisée par 38% d'entre elles.

Horaire hebdomadaire des salariés à temps complet
(en % d'entreprises*)

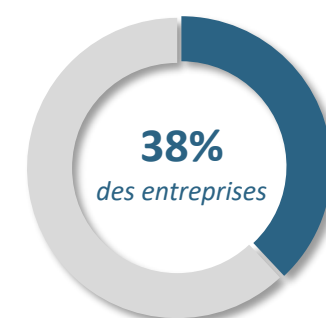


(*) Le total est supérieur à 100% du fait de régimes différents au sein d'une même entreprise.

Entreprises ayant eu recours au forfait cadre en 2025



Entreprises ayant eu recours à l'annualisation-modulation en 2025



2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

c. Conditions de travail

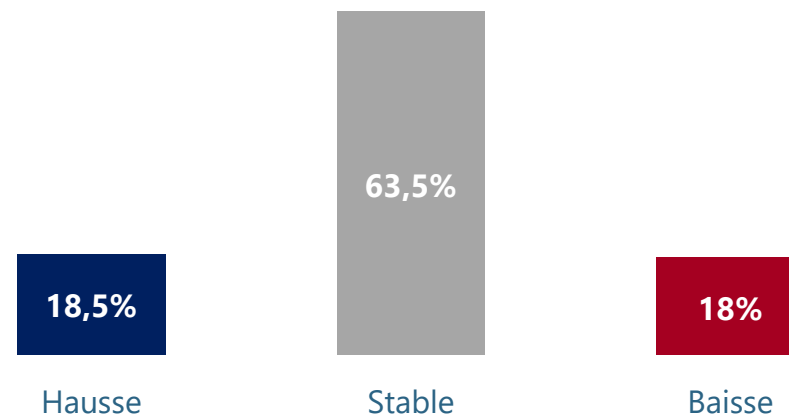
✓ Heures supplémentaires

- En 2025, le recours aux heures supplémentaires a concerné un plus des deux tiers des entreprises (68%), soit le même niveau qu'en 2023.
- Un peu moins des deux tiers (63,5%) des entreprises ont conservé un recours stable aux heures supplémentaires par rapport à 2024. Près d'une entreprise sur cinq (18,5%) a augmenté son recours aux heures supplémentaires, quand la même proportion l'a diminué.

**Entreprises ayant eu recours
aux heures supplémentaires**
(en % d'entreprises)

2020	2021	2022	2023	2024	2025
65%	67%	75%	68%	57%	68%

**Evolution du recours aux heures supplémentaires
entre 2024 et 2025**
(en % d'entreprises)



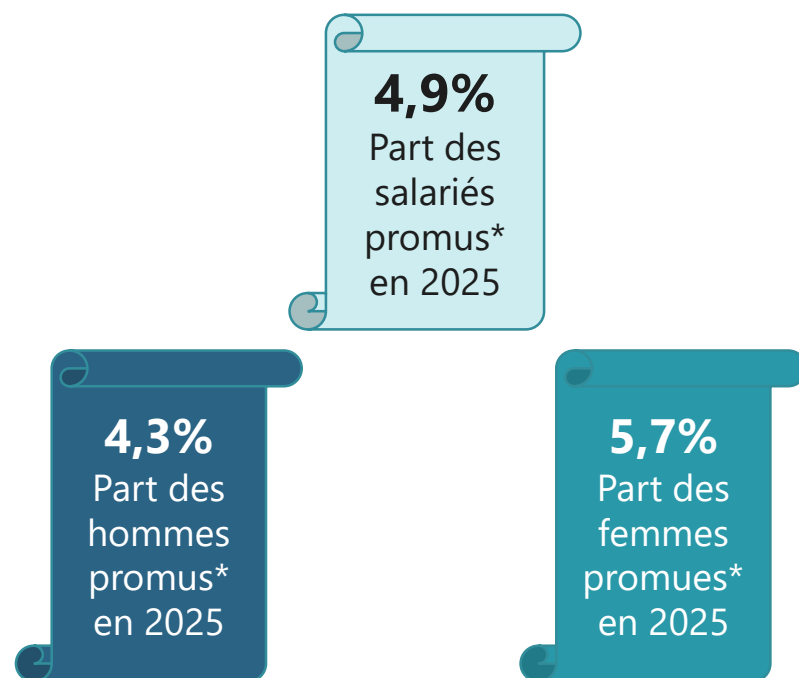
2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

c. Conditions de travail

✓ Promotions

- En 2025, 4,9% des salariés ont bénéficié d'une promotion. Le taux de promotion des femmes s'élève à 5,7%, contre 4,3% pour les hommes. Les ouvriers et employés concentrent la majorité des mobilités ascendantes, qu'il s'agisse d'une progression vers un niveau supérieur (54,5%) ou d'un changement de catégorie professionnelle (26,5%). Des écarts apparaissent selon le genre : les femmes sont plus fréquemment promues au sein de la catégorie employés/ouvriers (65,5%, contre 43,5% des hommes), tandis que les hommes TAM accèdent nettement plus souvent au statut de cadre que les femmes (19% contre 3%).



Part des salariés promus*

2020	2021	2022	2023	2024	2025
3,2%	3,6%	4,1%	3,5%	4%	4,9%

Répartition des promotions selon les passages

	Hommes	Femmes	en % de promotions
O/E promus niv. supérieur O/E	43,5%	65,5%	54,5%
O/E promus TAM	28%	25%	26,5%
O/E promus cadres	-	-	-
TAM promus niv. supérieur TAM	9,5%	6,5%	8%
TAM promus cadres	19%	3%	11%
Cadres promus niv. supérieur cadres	-	-	-
Ensemble	100%	100%	100%

(*) salariés promus à un niveau supérieur

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

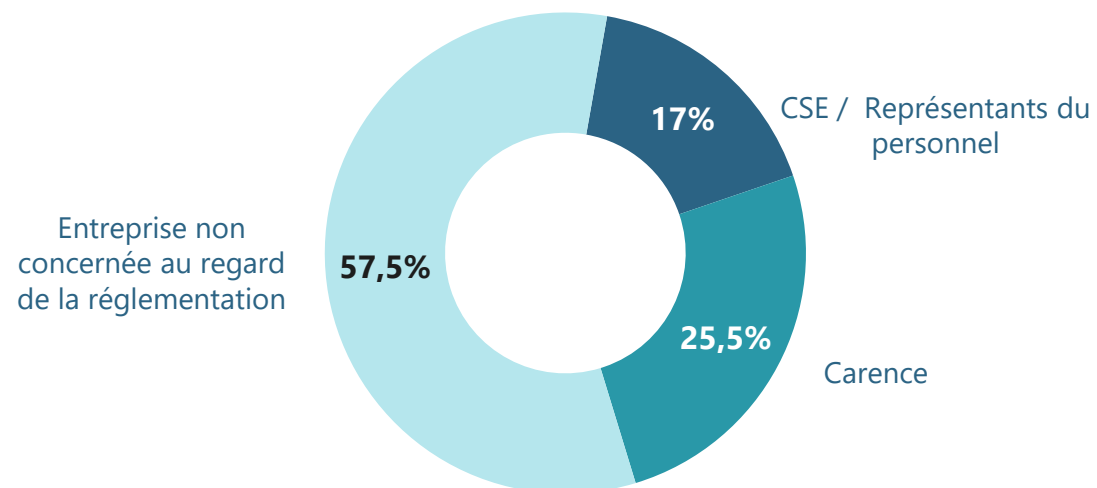
IDCC 1405

c. Conditions de travail

✓ Représentation du personnel

- Une minorité (17%) des entreprises répondantes déclare avoir un CSE tandis qu'un quart (25,5%) déclare une carence.
- Plus d'une entreprise sur deux (57,5%) n'est pas concernée.

Répartition des entreprises selon l'existence d'un dispositif de représentation du personnel
(en % d'entreprises)



2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

c. Conditions de travail

✓ Télétravail

Entreprises dont certains salariés
sont concernés par le télétravail :

22,5%



**Concernant la pratique du télétravail, les 11 entreprises répondantes
déclarent avoir adopté les modalités suivantes :**

27% : mise en place d'un accord / d'une charte d'entreprise

73% : gestion du télétravail au cas par cas

Rappel

2024	22,5%
2023	22%
2022	25%
2021	22%

Rappel

	Accord / charte	Gestion au cas par cas
2024	9%	91%
2023	40%	60%
2022	14%	86%
2021	7%	93%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

c. Conditions de travail

✓ Activité partielle

6 entreprises*

ont eu recours à l'activité partielle en 2025

16 salariés*

ont été concernés par l'activité partielle en 2025

• **selon leur sexe**

4 hommes

12 femmes

() sur l'ensemble des 53 entreprises répondantes de l'échantillon.*

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

c. Conditions de travail

✓ Congé de plus de 6 mois

2 entreprises*

ont eu au moins un salarié en congé de plus de 6 mois en 2025

2 femmes*

ont été en congé de plus de 6 mois en 2025

() sur l'ensemble des 53 entreprises répondantes de l'échantillon.*

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

d. Formation professionnelle

✓ Contact OCAPIAT

40,5% des entreprises
ont été contactées par un conseiller OCAPIAT en
2025



95% des entreprises
se déclarent satisfaites de leur échange en 2025

Rappel

2024	28%
2023	28%
2022	58%
2021	43%

Rappel

2024	93%
2023	100%
2022	86%
2021	94%

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

d. Formation professionnelle

✓ Formation des salariés

- En 2025, un peu moins des trois quarts (73%) des entreprises sondées ont envoyé des salariés en formation.
- La part des salariés ayant suivi une formation demeure stable en 2025, à 36,5%, soit un niveau identique à celui observé en 2024. Parmi les salariés formés, les hommes sont légèrement plus représentés que les femmes, avec des taux respectifs de 37,5% et 34%.
- La proportion d'entreprises déclarant rencontrer des difficultés à former leurs salariés progresse très légèrement sur un an, pour atteindre 14%. Les principaux freins évoqués sont le manque de temps (71,5%) et le coût des formations, cité par 43% des entreprises.

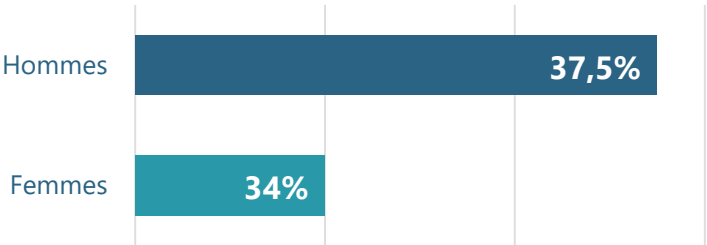
Part des entreprises ayant des salariés partis en formation

2020	2021	2022	2023	2024	2025
66%	68%	83,5%	69%	67,5%	73%

Proportion de salariés partis en formation (en % de salariés présents au 31-12)

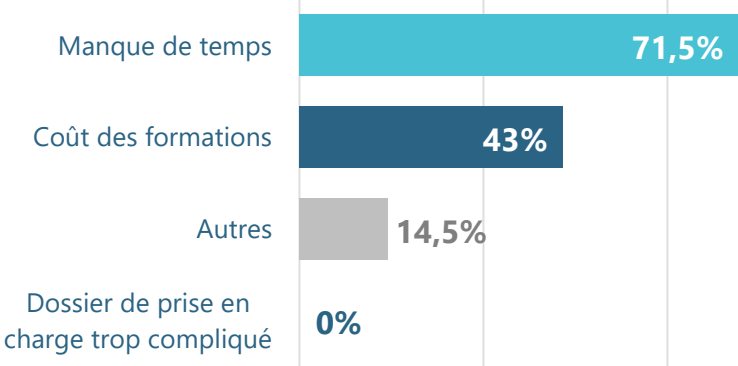
2020	2021	2022	2023	2024	2025
40,5%	43%	46,5%	36%	37,5%	36,5%

Détail selon le sexe



Part des entreprises ayant rencontré des difficultés pour former leurs salariés

2020	2021	2022	2023	2024	2025
63%	23%	20%	19%	12%	14%



2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

e. Actions égalitaires

12% des entreprises

ont mis en place des actions spécifiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes en 2025

- Accord d'entreprise
- Offres d'emploi asexuées
- Sensibilisation de la direction et du management intermédiaire

Indice moyen d'égalité professionnelle en 2025*:

88/100

() valable pour les entreprises de plus de 50 salariés, 5 entreprises répondantes*

Rappel

2023	2024
88/100	74/100

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

f. Rémunération

Salaires des employés / ouvriers

		Salaire <u>mensuel</u> brut de base moyen par salarié en 2025	Salaire <u>annuel</u> brut moyen par salarié en 2025	Nombre de salariés correspondants
I.1.	Hommes	1 880 €	25 780 €	19 sal.
	Femmes	1 980 €	26 180 €	36 sal.
I.1. bis	Hommes	2 010 €	24 660 €	99 sal.
	Femmes	1 970 €	24 670 €	56 sal.
II	Hommes	2 120 €	27 660 €	91 sal.
	Femmes	2 050 €	27 530 €	50 sal.
III	Hommes	2 270 €	29 240 €	81 sal.
	Femmes	2 170 €	27 610 €	25 sal.
IV	Hommes	2 420 €	30 450 €	25 sal.
	Femmes	2 410 €	29 640 €	33 sal.
V	Hommes	2 520 €	31 760 €	32 sal.
	Femmes	2 380 €	29 910 €	44 sal.

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

IDCC 1405

f. Rémunération

Salaires des techniciens / agents de maîtrise (TAM)

		Salaire <u>mensuel</u> brut de base moyen par salarié en 2025	Salaire <u>annuel</u> brut moyen par salarié en 2025	Nombre de salariés correspondants
I	Hommes	2 700 €	36 350 €	95 sal.
	Femmes	2 640 €	35 340 €	66 sal.
II	Hommes	3 060 €	42 460 €	45 sal.
	Femmes	2 920 €	39 350 €	32 sal.

Salaires des cadres

		Salaire <u>mensuel</u> brut de base moyen par salarié en 2025	Salaire <u>annuel</u> brut moyen par salarié en 2025	Nombre de salariés correspondants
I	Hommes	4 640 €	59 660 €	91 sal.
	Femmes	4 120 €	54 130 €	33 sal.
II	Hommes	6 610 €	79 220 €	24 sal.
	Femmes	6 460 €	77 540 €	9 sal.

2. EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL (hors saisonniers)

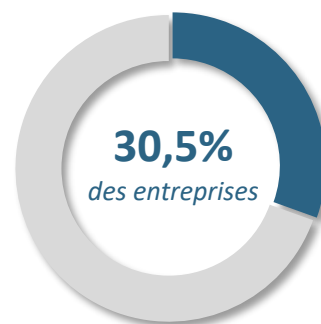
IDCC 1405

f. Autres dispositifs

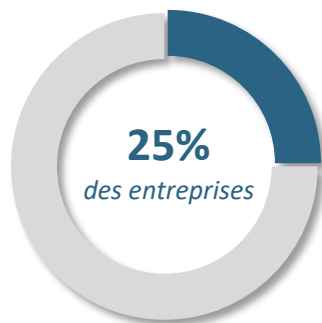
Entreprises proposant de l'intéressement en 2025



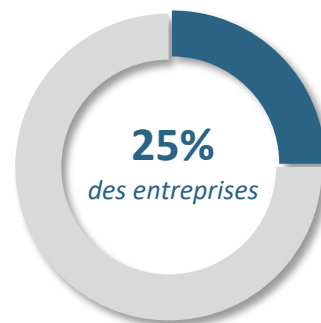
Entreprises proposant une Prime de Partage de la Valeur (PPV) en 2025



Entreprises proposant de la participation en 2025



Entreprises proposant une épargne retraite en 2025



Nombre de dispositifs proposés :
(en % d'entreprises*)

Aucun des 4 dispositifs	44%
Au moins 1 des 4 dispositifs	56%
1 dispositif	32,5%
2 dispositifs	11,5%
3 dispositifs	6%
4 dispositifs	6%

Note : la question porte sur l'existence du dispositif, et non sur le versement effectif en 2025.

(*) sur l'ensemble des 53 entreprises répondantes de l'échantillon.

EFFECTIFS SAISONNIERS

Données 2025

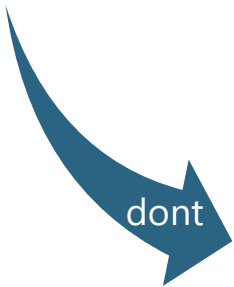
3. EFFECTIFS SAISONNIERS

IDCC 1405

a. L'emploi saisonnier

- Les 76 entreprises adhérentes ont employé 1 650 saisonniers en 2025, représentant légèrement plus de la moitié (52%) des salariés totaux. Un peu plus d'un tiers (38,5%) avaient déjà exercé précédemment au sein de la même structure (soit environ la même proportion que l'année précédente).

1 650 contrats saisonniers
signés en 2025
Soit 52% du total des salariés
des 76 entreprises adhérentes



38,5% de saisonniers
qui avaient déjà travaillé au sein de la
même entreprise précédemment

	Nombre de saisonniers	Poids dans le total des effectifs
2024	1 800	53,5%
2023	1 400	49%
2022	1 300	49%
2021	1 300	56,5%

Rappel	
2024	37,5%
2023	44%
2022	50%
2021	55%

3. EFFECTIFS SAISONNIERS

IDCC 1405

a. L'emploi saisonnier

- Avec une durée moyenne de contrat de 74 jours, ces emplois saisonniers ont représenté un volume total de 122 000 jours travaillés. Rapporté au temps de travail des salariés permanents, ce volume équivaut à 37,5%.

Durée moyenne des contrats saisonniers

74 jours

Rappel

2024	97 jours
2023	77 jours
2022	88 jours
2021	72 jours

122 000 jours de saisonniers
estimés pour les 76 entreprises adhérentes
en 2025



37,5%
des jours totaux des
effectifs permanents

Rappel

2024	53%
2023	35%
2022	40%
2021	36%

3. EFFECTIFS SAISONNIERS

IDCC 1405

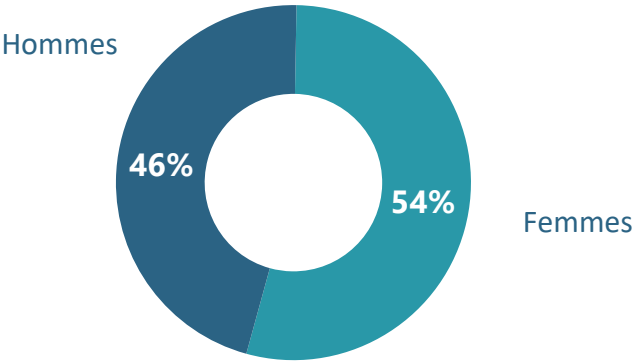
b. Caractéristiques des effectifs saisonniers

- Les travailleurs saisonniers sont majoritairement jeunes : un tiers d’entre eux (33,5%) ont entre 18 et 24 ans, tandis que les plus de 55 ans représentent un saisonnier sur dix. L’âge moyen des saisonniers repart à la hausse en 2025, atteignant 34,5 ans, contre 32,5 ans en 2024 et 33,5 ans en 2023. Ils demeurent toutefois en moyenne huit ans plus jeunes que les salariés permanents (42,5 ans).
- Les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs saisonniers, avec 54% des effectifs, contre 43% dans l’ensemble des salariés.
- Les saisonniers sont majoritairement employés pour des durées de 1 à 3 mois (37%) et de 3 à 6 mois (28,5%).

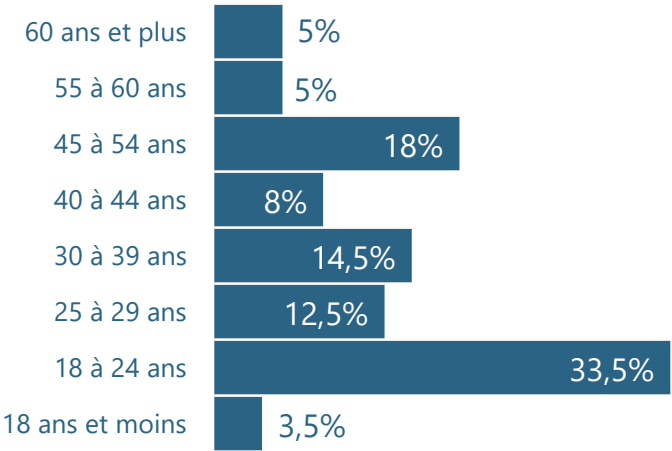
34,5 ans
Age moyen des saisonniers en 2025

Rappel	
2024	32,5 ans
2023	33,5 ans
2022	32,5 ans
2021	33,5 ans

Répartition des saisonniers selon le sexe en 2025
(en % de saisonniers)



Pyramide des âges des saisonniers en 2025



Répartition des contrats de saisonniers selon leur durée



3. EFFECTIFS SAISONNIERS

IDCC 1405

b. Caractéristiques des effectifs saisonniers

Répartition des saisonniers selon les niveaux en 2025

		% des salariés saisonniers
E/O	I.1	79%
	I.1 bis	12%
	II	4%
	III	1,5%
	IV	2,5%
	V	1%
TAM	I	<0,5%
	II	-
Cadres	I	-
	II	-
Ensemble		100%

3. EFFECTIFS SAISONNIERS

IDCC 1405

c. Conditions de travail des saisonniers

75,5% des entreprises concernées
ont eu recours à des heures supplémentaires
pour leurs saisonniers en 2025

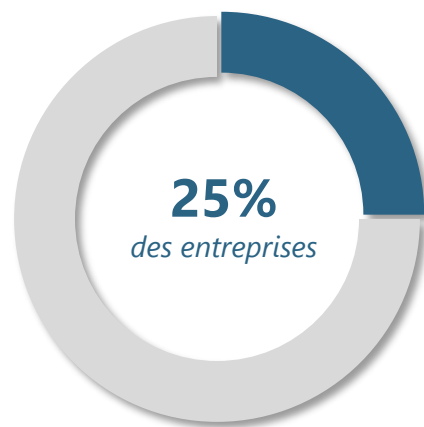
Rappel 2024 : 63%



81% des saisonniers
ont effectué des heures supplémentaires
en 2025

Rappel 2024 : 78%

Entreprises ayant eu des difficultés de recrutement
de saisonniers en 2025



Rappel 2024 : 29,5%

Entreprises ayant eu recours à un groupement d'employeur
pour le personnel saisonnier en 2025



Rappel 2024 : 14,5%

3. EFFECTIFS SAISONNIERS

d. Rémunération des saisonniers

IDCC 1405

Salaires des saisonniers				
E/O	Niveaux	Salaire de base brut moyen 35 heures* 2025	Taux horaire moyen 2025	Nombre de saisonniers correspondants
	I.1	1 809 €	11,90 €	813
	I.1 bis	1 828 €	12,05 €	141
	II	2 017 €	13,33 €	51
	III	2 138 €	14,10 €	19
	IV	2 053 €	13,53 €	24
	V	2 025 €	13,34 €	13

(*) reconstitué à temps plein pour les saisonniers à temps partiel

SYNTHÈSES

Données 2025

SYNTHÈSE GLOBALE

IDCC 1405



76 entreprises adhérentes ANEEFEL 2025
qui suivent la CCN hors 4^{ème} gamme



1,20 milliard d'euros H.T. de chiffre
d'affaires en 2025



17,7 millions d'euros
d'investissements en 2025
(1,5% du CA en 2025)



562 000 tonnes en 2025



* **1 530** salariés au 31-12-2025

Femmes : **43%**

Hommes : **57%**

Age moyen : **42,5** ans

Ancienneté moyenne : **9,5** ans

Temps plein : **95%**

Temps partiel : **5%**

CDI : **90,5%**

CDD : **7,5%**

Contrats d'apprentissage :
2%

* **1 650** saisonniers en 2025

Femmes : **54%**

Hommes : **46%**

* **3 180** salariés au total (31-12 + saisonniers)

Femmes : **48,5%**

Hommes : **51,5%**

SYNTHÈSE – Égalité professionnelle femmes/hommes

IDCC 1405



650 femmes salariées
au 31 décembre 2025
(hors saisonniers)

Femmes 43%

Age moyen : **42,5** ans

Ancienneté moyenne : **9,5** ans

Temps plein : **91%**

Temps partiel : **7,5%**

CDI : **88%**

CDD : **10%**

Contrats
d'apprentissage : **2%**

Employés/ouvriers :
67%

TAM :
22%

Cadres :
11%

5,7% des femmes
promues en 2025

34% des femmes sont
parties en formation en 2025

42,5% des embauches
en 2025

46,5% des départs
en 2025



880 hommes salariés
au 31 décembre 2025
(hors saisonniers)

57% Hommes

Age moyen : **42,5** ans

Ancienneté moyenne : **9** ans

Temps plein : **97,5%**

Temps partiel : **2,5%**

CDI : **92,5%**

CDD : **5,5%**

Contrats d'apprentissage :
1,5%

Employés/ouvriers :
52,5%

TAM :
28%

Cadres :
19,5%

4,3% des hommes
promus en 2025

37,5% des hommes sont
partis en formation en 2025

57,5% des embauches
en 2025

53,5% des départs
en 2025

ANNEXES



Engagements 2025

Engagements tous dispositif

Actions débutées en 2025, indépendamment de l'année budgétaire

Dispositif	Nombre d'établissements (SIRET)	Nombre de stagiaires bénéficiaires	Nombre de d'individus distincts formés	Montant total HT engagé	dont coûts pédagogiques
Totaux	202	6 277	2 831	3 647 018 €	3 441 520 €
Alternance	74	220	204	2 472 650 €	2 345 007 €
Volontaire	39	5 170	2 033	827 375 €	782 892 €
PDC	147	964	695	323 933 €	290 562 €
Frais de missions	3	3	3	12 500 €	12 500 €

Nombre d'Ets 2025

202 ▼-11%
2025 vs 2024 engagé au 31 déc.

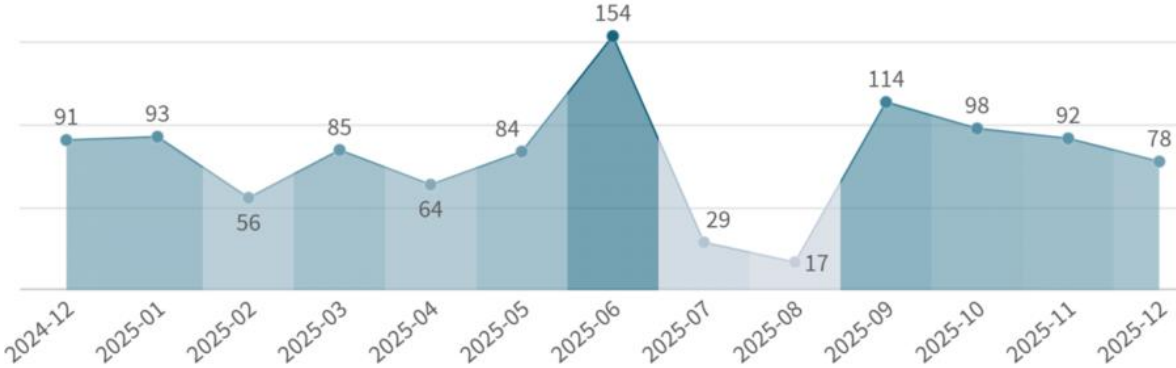
Nombre de stagiaires 2025

6 277 ▲+3%
2025 vs 2024 engagé au 31 déc.

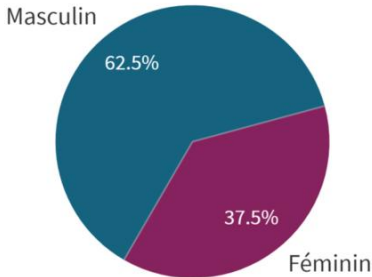
Montant engagé HT 2025

3 647 018 € ▼-16%
2025 vs 2024 au 31 déc.

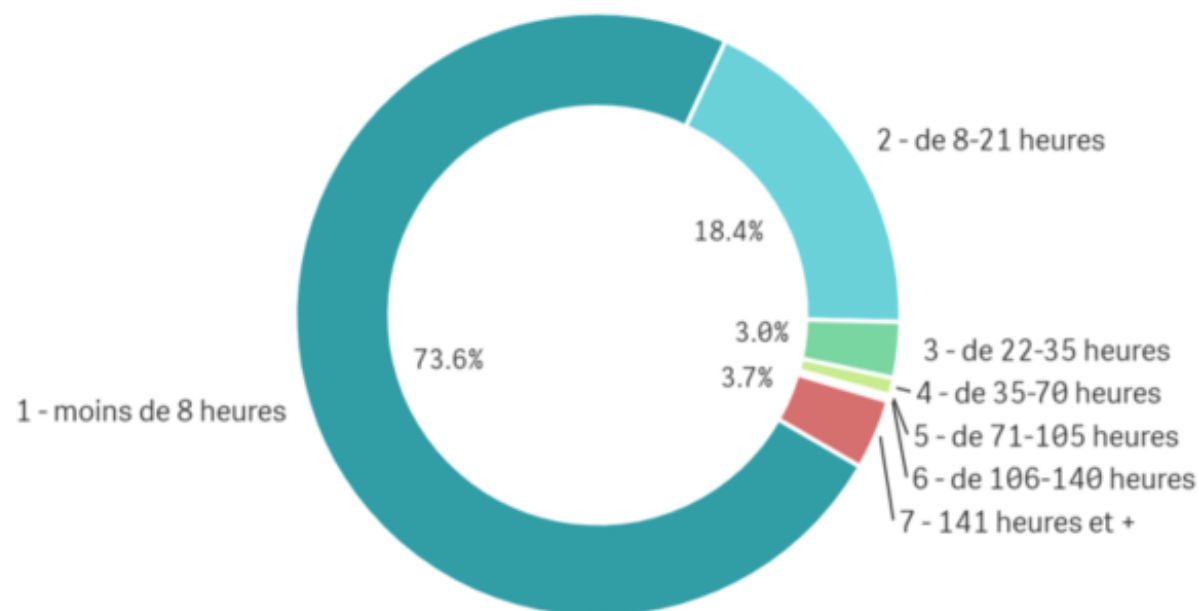
Saisonnalité des entrées en formation



Répartition par genre des bénéficiaires



**Répartition des
bénéficiaires selon
la durée des
actions de
formation suivies
tous dispositifs
confondus**



Alternance – Contrats débutés en 2025

Indépendamment de l'année budgétaire

Support	Nombre d'établissements	Nombre de contrats	Montant total engagé	dont coût pédagogique	Coût pédagogique moyen par contrat	dont coût hébergement	dont coût de restauration
Totaux	74	196	2 449 899 €	2 322 256 €	12 499 €	17 556 €	17 757 €
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	70	136	1 724 250 €	1 630 417 €	12 678 €	17 556 €	17 757 €
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	9	60	725 649 €	691 839 €	12 094 €	0 €	0 €

Les montants indiqués ici peuvent comprendre des fonds d'autres dispositifs (Volontaire, Conventionnel, PDC -50, ...)

Entrées en Apprentissage

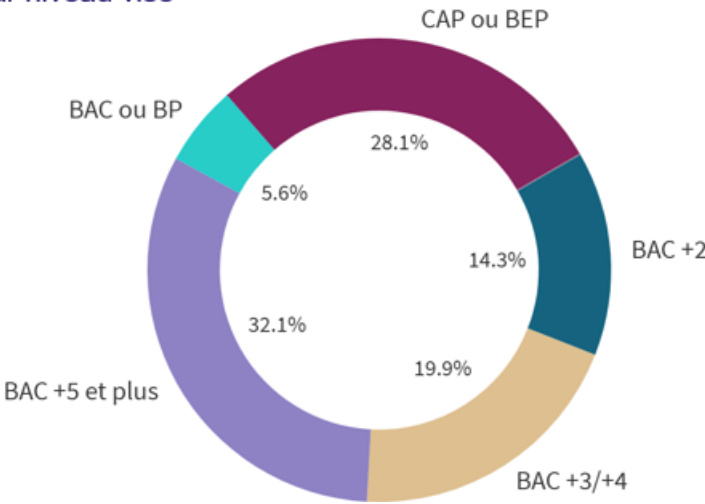
136 ▼-32%
en 2025 vs 2024 au 31 déc.

Entrées en Professionnalisation

60 ▲+2%
en 2025 vs 2024 au 31 déc.

Nombre de contrats d'apprentissage

par niveau visé



Contrats d'apprentissage

Actions débutées en 2025, indépendamment de l'année budgétaire

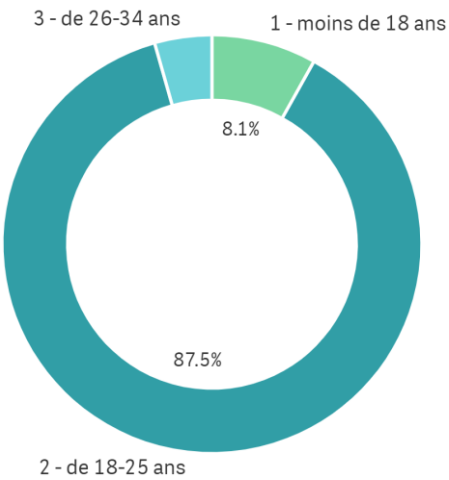
Taille	Nombre d'établissements (SIRET)	Nombre de stagiaires bénéficiaires	Montant total HT engagé	dont coûts pédagogiques	Coût pédagogique moyen par contrat
Totaux	70	136	1 724 250 €	1 630 417 €	12 678 €
1- Moins de 11 salariés	25	36	397 146 €	372 866 €	11 032 €
2- De 11 à 49 salariés	22	32	349 373 €	331 192 €	10 918 €
3- De 50 à 299 salariés	5	14	144 796 €	127 335 €	10 343 €
4- 300 salariés et +	18	54	832 936 €	799 025 €	15 425 €

Nombre d'Ets 2025
70 ▼-23%
2025 vs 2024 au 31 déc.

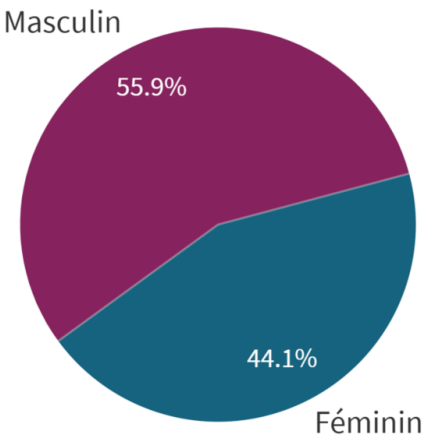
Nombre de stagiaires 2025
136 ▼-32%
2025 vs 2024 au 31 déc.

Montant engagé HT 2025
1 724 250 € ▼-30%
2025 vs 2024 au 31 déc.

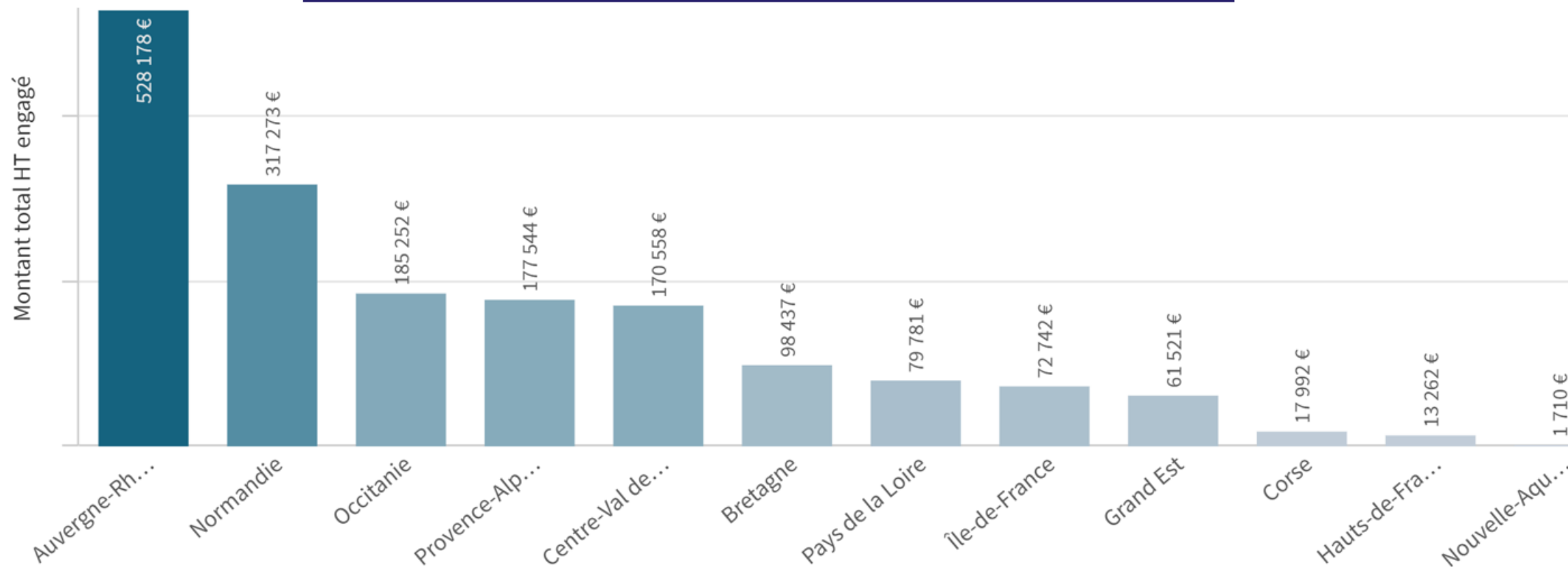
Répartition par tranche d'âge



Répartition par genre des bénéficiaires



Répartition des contrats d'apprentissage par région administrative



Contrats d'apprentissage par diplôme visé

Alternance débutées en 2025, indépendamment de l'année budgétaire

Code RNCP du dossier, sinon code diplôme	Intitulé	Nombre d'établissements (SIRET)	Nombre d'apprentis	Montant total HT engagé	dont coûts pédagogiques	Coût pédagogique moyen par contrat	Montant total HT réglé
Totaux	-	70	136	1 724 250 €	1 630 417 €	12 678 €	634 576 €
RNCP36968	BTS Maintenance des systèmes (option A : système...	5	5	101 196 €	91 571 €	20 239 €	34 284 €
RNCP38368	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	5	5	59 168 €	53 494 €	11 834 €	20 474 €
RNCP36237	TP Technicien en logistique d'entrepasage	5	5	23 292 €	20 792 €	4 658 €	11 547 €
RNCP35924	LICENCE Gestion (fiche nationale)	4	4	23 598 €	21 373 €	5 899 €	14 382 €
RNCP37672	CAP Opérateur logistique	3	3	53 380 €	51 880 €	17 793 €	17 168 €
RNCP37026	MASTER Nutrition et sciences des aliments (fiche n...	3	3	43 024 €	42 524 €	14 341 €	16 086 €
RNCP35800	BTS Commerce international	3	3	38 016 €	36 516 €	12 672 €	13 096 €
RNCP35916	MASTER Management et administration des entrep...	3	3	36 039 €	33 659 €	12 013 €	13 458 €
RNCP35907	MASTER Marketing, vente (fiche nationale)	2	3	35 820 €	31 700 €	11 940 €	14 721 €
RNCP37849	Responsable du développement commercial	3	3	21 851 €	20 351 €	7 284 €	12 196 €
RNCP38302	BAC PRO Logistique	3	3	20 037 €	18 537 €	6 679 €	6 509 €
RNCP38373	Titre ingénieur ingénieur diplômé de l'école supéri...	2	2	70 201 €	68 193 €	35 100 €	14 957 €
RNCP40179	Titre ingénieur Ingénieur diplômé de l'Institut supé...	2	2	49 380 €	48 000 €	24 690 €	16 800 €
RNCP36937	BTSA Qualité, alimentation, innovation et maîtrise ...	2	2	45 001 €	40 227 €	22 501 €	19 833 €
RNCP37277	TP Technicien supérieur en méthodes et exploitati...	2	2	41 056 €	40 056 €	20 528 €	7 076 €
RNCP39096	Responsable d'affaires agroalimentaires	2	2	40 013 €	40 013 €	20 007 €	13 292 €
RNCP35720	Titre ingénieur Ingénieur diplômé de l'Ecole d'Ingé...	2	2	36 020 €	35 020 €	18 010 €	11 282 €
RNCP36792	DipViGrM Programme grande école	2	2	31 717 €	31 717 €	15 858 €	14 272 €
RNCP35377	BUT Gestion des entreprises et des administration...	2	2	28 844 €	27 905 €	14 422 €	7 978 €
RNCP39159	BTS Comptabilité et Gestion	2	2	24 191 €	21 811 €	12 096 €	13 031 €
RNCP35499	BUT Génie Industriel et Maintenance : Managemen...	2	2	23 848 €	23 848 €	11 924 €	8 110 €
RNCP38690	MASTER Génie industriel (fiche nationale)	2	2	22 486 €	22 486 €	11 243 €	3 500 €
RNCP38363	BTS Gestion de la PME	2	2	22 218 €	21 218 €	11 109 €	10 541 €
RNCP35368	BUT Génie Biologique : Science de l'Aliment et Biot...	2	2	18 996 €	16 426 €	9 498 €	11 370 €
RNCP37894	CAP Conducteur routier de marchandises	2	2	13 361 €	12 591 €	6 681 €	12 591 €

Ce tableau ne comporte que les contrats suivis par plus de 2 apprentis lors de l'année 2025

Contrat de professionnalisation

Actions débutées en 2025, indépendamment de l'année budgétaires

Support	Taille	Nombre d'établissements (SIRET)	Nombre de stagiaires bénéficiaires	Montant total HT engagé	dont coûts pédagogiques	Coût pédagogique moyen par contrat
Totaux		9	60	725 649 €	691 839 €	11 531 €
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	1- Moins de 11 salariés	2	50	640 634 €	610 734 €	12 215 €
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	3- De 50 à 299 salariés	2	2	13 000 €	13 000 €	6 500 €
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	4- 300 salariés et +	5	8	72 015 €	68 105 €	8 513 €

Nombre d'Ets 2025

9▼-53%
2025 vs 2024 au 31 déc.

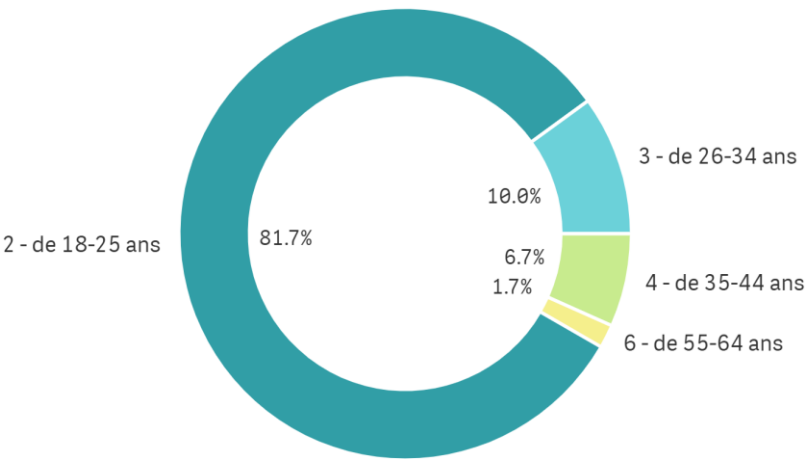
Nombre de stagiaires 2025

60▲+2%
2025 vs 2024 au 31 déc.

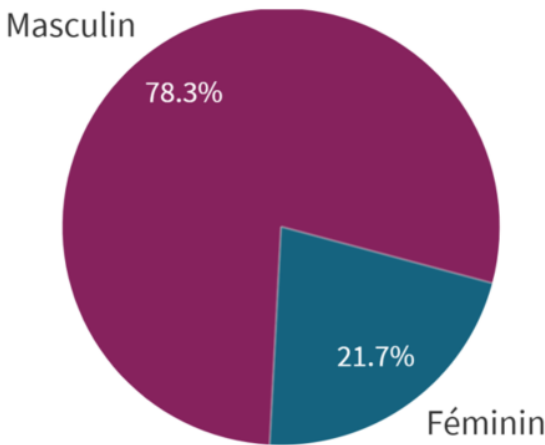
Montant engagé HT 2025

725 649 €▲+12%
2025 vs 2024 au 31 déc.

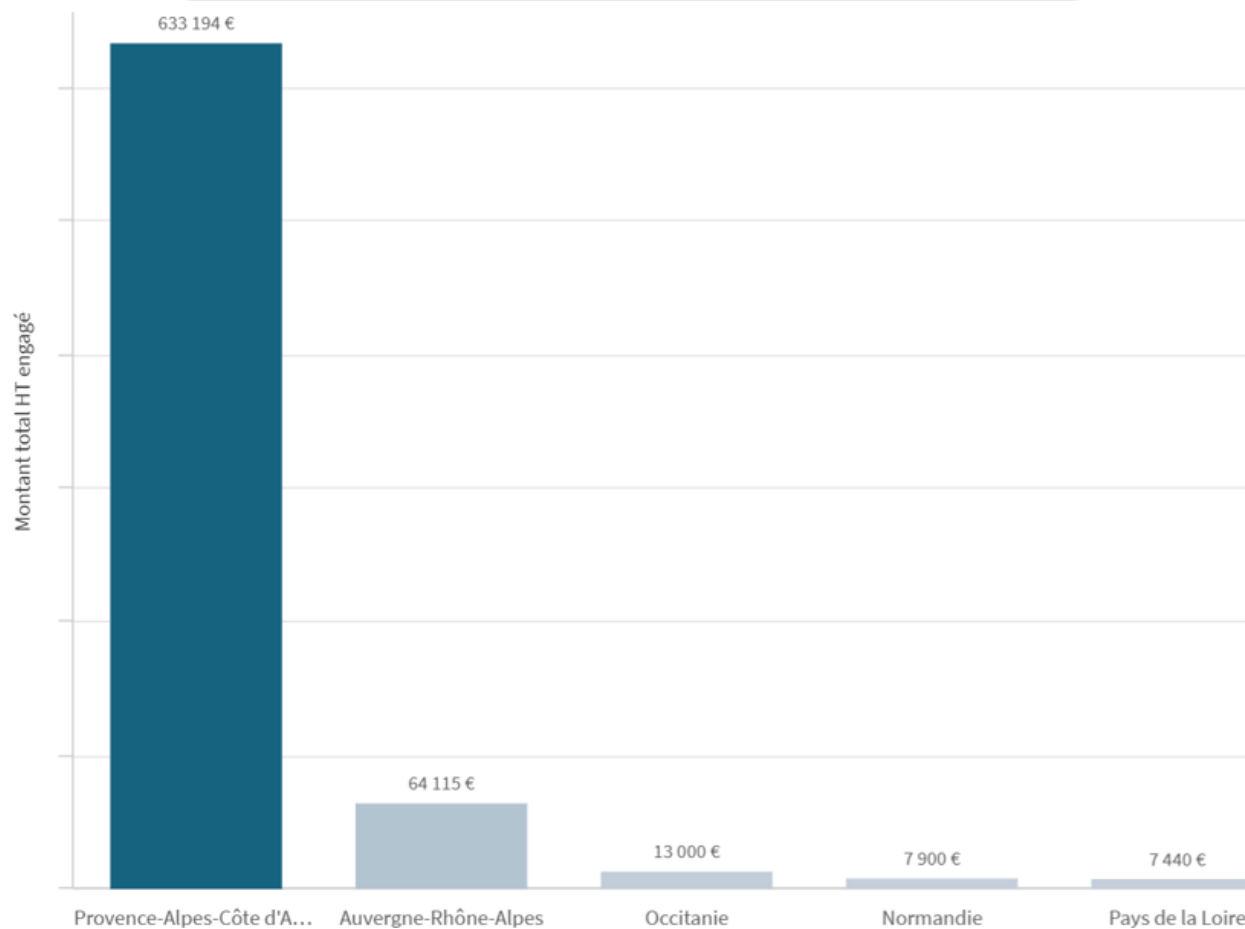
Répartition des contrats de professionnalisation
par tranche d'âge



Répartition par genre des bénéficiaires



Répartition des contrats de professionnalisation par région administrative



Contrats de professionnalisation par intitulé de formation

Alternance débutées en 2025, indépendamment de l'année budgétaire

Intitulé de la formation	Nombre d'établissements (SIRET)	Nombre de stagiaires	Montant total HT engagé	dont coûts pédagogiques	Coût pédagogique moyen par contrat	Montant total HT réglé
Totaux	9	60	725 649 €	691 839 €	11 531 €	291 973 €
TITRE PRO PREPARATEUR DE COMMANDES EN ENTREPOT	1	49	633 194 €	603 984 €	12 326 €	241 025 €
TP TECHNICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE	1	1	11 700 €	11 700 €	11 700 €	8 819 €
INGENIEUR DIPLOME DE L'ECOLE D'INGENIEURS DE PURPAN	1	1	10 300 €	10 300 €	10 300 €	9 351 €
TITRE INGENIEUR - INGENIEUR DIPLÔME DE L'INSTITUT SUPERIEUR D'AGRICULTU...	1	1	10 295 €	9 605 €	9 605 €	5 967 €
INGENIEUR EN GENIE DE L'ENVIRONNEMENT	1	1	10 190 €	9 500 €	9 500 €	0 €
INGENIEUR EN AGRONOMIE ET AGRO-INDUSTRIE	1	1	7 900 €	6 750 €	6 750 €	0 €
ASSISTANTE COMMERCIALE	1	1	7 440 €	6 750 €	6 750 €	4 626 €
BAC+3 CGRH	1	1	7 440 €	6 750 €	6 750 €	1 523 €
DIPLOME INGENIEUR GENIE BIOLOGIQUE ET SANTE (GBS)	1	1	7 440 €	6 750 €	6 750 €	4 532 €
INGENIEUR DIPLOME	1	1	6 750 €	6 750 €	6 750 €	6 128 €
TITRE GESTIONNAIRE DE PAIE	1	1	6 750 €	6 750 €	6 750 €	4 422 €
DIPLOME D'INGENIEUR DE L'ECOLE D'INGENIEURS DE PURPAN	1	1	6 250 €	6 250 €	6 250 €	5 580 €

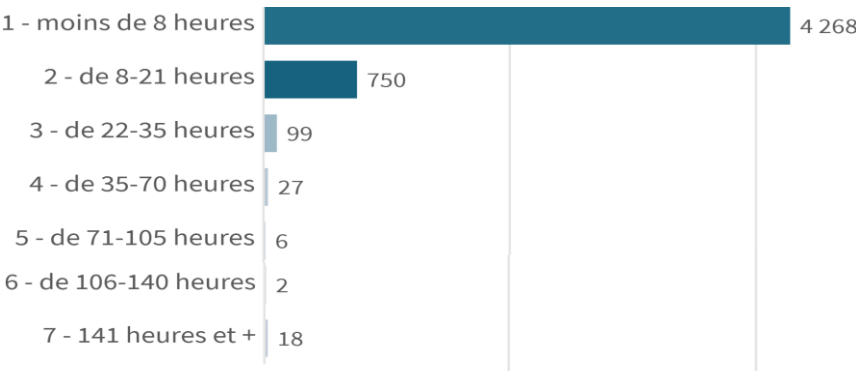
Attention : ces intitulés étant saisis librement par les entreprises et les gestionnaires, ils sont susceptibles contenir des doublons.

Engagements volontaire

Actions débutées en 2025, indépendamment de l'année budgétaire

Taille	Nombre d'entreprises (SIREN)	Nombre d'établissements (SIRET)	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires bénéficiaires	Nombre de d'individus distincts formés	Montant total HT engagé	Coût moyen par stage
Totaux	19	39	1 047	5 170	2 033	827 375 €	160,03 €
4- 300 salariés et +	2	22	929	4 858	1 799	697 024 €	143,48 €
3- De 50 à 299 salariés	8	8	87	228	160	96 863 €	424,84 €
2- De 11 à 49 salariés	7	7	29	78	68	31 539 €	404,34 €
1- Moins de 11 salariés	2	2	2	6	6	1 950 €	325,00 €

Répartition par durée
de formation en heures

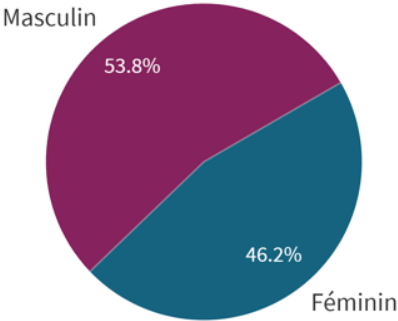


Nombre d'Ets 2025
39 ▼-13%
en 2025 vs 2024 au 31 déc.

Nombre de stagiaires 2025
5 170 ▲+4%
en 2025 vs 2024 au 31 déc.

Montant engagé 2025
827 375 € ▼-5%
en 2025 vs 2024 au 31 déc.

Répartition par
genre des bénéficiaires



Coût moyen horaire en €/h

23,88 €

Coût moyen par stage

160,03 €

**XE
RFI**

Where insight
drives action

www.xerfi.com