

EMPLOI
FORMATION
COMPÉTENCES

OPCA



rapport d'activité

2009

& perspectives 2010

le spécialiste
des **solutions**
emploi-formation
du commerce
interentreprises

 commerce de gros/commerce international



Sommaire

La réforme de la formation professionnelle offre aux entreprises et aux salariés du commerce interentreprises, notamment aux TPE et PME, de nouveaux leviers de développement de la formation et de l'emploi.

Simplification et accès facilité à la formation, élargissement des dispositifs, nouvelles missions d'accompagnement confiées aux OPCA, autant d'évolutions souhaitées par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Au regard de ces évolutions, INTERGROS dispose de tous les atouts pour assurer efficacement les changements à venir.

Ce document illustre la mise en œuvre par les partenaires sociaux d'une politique de proximité professionnelle et régionale en matière d'emploi et de formation : accompagnement des entreprises pour le recrutement dans les métiers en tension, mise en place de parcours de formation certifiants, promotion des CQP et des démarches de VAE, développement d'actions innovantes en partenariat avec les acteurs de l'emploi et de la formation, information de tous les publics via la refonte du site www.intergros.com...

Les instances paritaires d'INTERGROS s'engagent à poursuivre le développement de l'offre de services de l'OPCA pour permettre aux salariés de la branche d'accéder le plus largement possible à la formation et sécuriser leurs parcours professionnels.

Richard Burgstahler,
Vice-président

Christian Mathieu,
Président

1 Traduire la **politique emploi-formation** des branches en **actions innovantes**

Diagnostiquer pour guider l'action **4**

Élever le niveau des compétences **5**

Anticiper pour préparer les évolutions à venir **7**

2 Développer **une offre de services** pour **l'ensemble des entreprises**

Informers les entreprises et les salariés **10**

Outils et accompagner les projets emploi-formation **12**

Optimiser les budgets formation **14**

Miser sur la simplicité, l'efficacité et le service clients **16**

3 Agir **au cœur des territoires** et mobiliser **les partenariats**

Assurer un service de proximité sur tous les territoires **18**

Favoriser l'emploi **19**

Sécuriser les parcours et mettre en place un accompagnement personnalisé **21**

Adapter les compétences **23**

Accompagner les entreprises en difficulté **24**

4 Informations **financières,** **institutionnelles** & **chiffres-clés**

Informations financières **26**

Informations institutionnelles **28**

Chiffres-clés 2009 **30**



1

Traduire la **politique**
emploi-formation
des branches
en **actions innovantes**

INTERGROS accompagne la politique emploi-formation des partenaires sociaux de 13 branches professionnelles, 39 300 entreprises et 500 000 salariés du commerce interentreprises, grâce aux travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises (OCI), son département d'études.
En toile de fond, trois mots d'ordre : expertise, innovation et anticipation.



- 9 « Bilans Emploi Formation » déclinés par branche professionnelle*, réalisés à partir des bases de données d'INTERGROS, des enquêtes emploi formation conduites auprès de l'ensemble des entreprises appliquant la Convention Collective Nationale* concernée, des déclarations automatisées des données sociales (DADS) des entreprises de la branche, des statistiques publiques (« déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre » de l'INSEE, enquête « Besoins en main d'œuvre » du CREDOC, DARES, UNEDIC, CERQ...).

Au final, **des données consolidées sur l'emploi et la formation dans la branche** : conditions d'emploi, mouvements du personnel, obligation d'emploi de travailleurs handicapés et accidents du travail, formation professionnelle, professionnalisation, formation des salariés, égalité professionnelle et seniors ;

- des bilans régionaux sur « La formation professionnelle dans les entreprises du commerce interentreprises et international », données détaillées et synthétiques sur les entreprises et les salariés, le contrat de professionnalisation, la formation tuteur, la période de professionnalisation, la formation continue, les formations clés en main, le DIF, la VAE et le bilan de compétences.

* 9 Conventions Collectives Nationales (CCN) : Commerce de gros / Négoce des matériaux de construction / Commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison / Commerce de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes / Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés / Expédition - exportation de fruits et légumes / Import - export / Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés / Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison



Diagnostiquer pour **guider** l'action

•04

◆ STATISTIQUES NATIONALES ET RÉGIONALES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises (OCI), département d'études d'INTERGROS, publie chaque année des statistiques nationales et régionales actualisées basées sur l'analyse des données INTERGROS et des sources publiques. À la clé, des indicateurs déclinés par région et par branche pour accompagner la réflexion des partenaires sociaux et des professionnels, publiés tous les ans sur le site www.observatoire-oci.org :

et 2010. ? Les branches du commerce interentreprises préparent l'avenir. Face aux évolutions permanentes de l'environnement des entreprises, les partenaires sociaux des branches professionnelles du commerce interentreprises ont souhaité mettre en place une veille prospective et se doter d'outils de gestion des ressources humaines, élaborés en partenariat avec les entreprises tels que les cartographies métier. Ces démarches participent également à promouvoir le secteur d'activité et mieux faire connaître ses métiers auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.

+ 5 % de salariés formés dans les TPE

Enquête TPE

Le principal intérêt de cette enquête est de mettre en lumière les pratiques en formation professionnelle des TPE qui ne sollicitent pas de financement auprès de leur Opca. Elle illustre la capacité d'InterGros à identifier et apporter les solutions nécessaires au développement de l'accès à la formation professionnelle pour les salariés des très petites entreprises des branches du commerce interentreprises.

professionnelle ; 1 TPE sur 2 exprime des besoins de formation ; 1 TPE sur 2 dit « former », dont deux-tiers « en interne » ; 86% des TPE identifient les besoins de formation de leurs salariés ; 82% déclarent que les compétences de leurs salariés sont suffisantes ; **60 % sont intéressées par des formations organisées par INTERGROS et par de l'information sur les dispositifs.**

◆ PRATIQUES ET BESOINS EN FORMATION DANS LES TPE DU COMMERCE INTERENTREPRISES

Décembre 2009 : INTERGROS publie les résultats d'une **enquête inédite ciblée sur les TPE, « Pratiques et besoins en formation dans les TPE du Commerce Interentreprises »** réalisée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises (OCI).

Particularité de l'étude : le panel. Les entreprises interrogées sont des TPE n'ayant pas formé lors des 3 dernières

années malgré la mobilisation d'INTERGROS et des partenaires sociaux des branches du commerce interentreprises.

L'objectif : identifier et analyser le rapport de ces très petites entreprises à la formation et à la gestion des ressources humaines (pratiques, freins, besoins...) afin de bâtir des propositions d'actions opérationnelles. Bilan positif et encourageant : 12 % des 8 800 TPE adhérentes à INTERGROS ont répondu à l'enquête, un peu plus d'**1 TPE sur 5 investit en formation** ; 1 salarié sur 6 est formé ; 80 % des TPE ont une vision positive de la formation

Élever le niveau des **compétences**

◆ DISPOSITIFS DE FORMATION CERTIFIANTS

INTERGROS poursuit son action en faveur du développement des dispositifs de formation certifiants dans les TPE-PME du commerce interentreprises.

Prenant appui sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises (OCI), cette action comprend deux volets complémentaires :

- **informer et orienter les entreprises** dans le choix de certifications métiers mobilisables ;
 - **aider à la construction de parcours de formation débouchant sur des certifications « métiers »** pour faciliter le recrutement de personnels formés aux métiers des entreprises du secteur et sécuriser les parcours professionnels des salariés en poste.
- Deux dispositifs mobilisés : les contrats et périodes de professionnalisation.

Avec, à la clé, **des certifications répondant parfaitement aux spécificités des branches** : les titres professionnels liés aux métiers du commerce de gros et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

◆ ACCÈS AUX CQP PAR LA VAE

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises (OCI) accompagne **la branche du Négoce des matériaux de construction** dans l'évolution de ses CQP*. Une expérimentation est lancée depuis 2008 visant à favoriser leur accès par la validation des acquis de l'expérience (VAE). CQP pilote : vendeur interne. La finalité : structurer la mise en œuvre des CQP et particulièrement leur accès dans le cadre de la VAE, pour toutes les entreprises, y compris celles ne disposant pas d'une organisation RH spécifique.

L'ensemble des outils élaborés pour le CQP « vendeur interne », avec l'appui de l'OCI, sont en cours de validation par les partenaires sociaux de la branche : référentiel de compétences modulaire permettant le cas échéant la validation partielle du CQP, dossier de demande de VAE, livret d'évaluation des compétences en entreprise, livret de validation finale. Expérimentés sur le terrain auprès d'une vingtaine de salariés, ces outils sont aujourd'hui finalisés. **La branche vise l'inscription de l'ensemble de ses CQP dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).** Une perspective positive pour le développement de la VAE...

* 6 CQP sont déjà opérationnels à ce jour dans la branche du Négoce des matériaux de construction : « Attaché technico-commercial », « Chauffeur Livreur », « Chef d'agence ou de dépôt », « Magasinier », « Manager d'équipe » et « Vendeur interne »

et 2010

Un accord national pour la branche des Industries et Commerces en gros

des viandes. INTERGROS figure parmi les OPCA chargés de la mise en œuvre opérationnelle dans les territoires de la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur agro alimentaire et de leurs salariés conclue le 17 septembre 2009 par l'État et les partenaires sociaux. En lien avec les acteurs locaux concernés (Pôle emploi, DDTEFP, Conseil régional...), l'OPCA accompagne les entreprises relevant de la FNICGV (Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes), dans le respect des orientations fixées par le Comité de Pilotage National Paritaire. Deux axes principaux pour les actions financées : le développement de l'emploi et les compétences, l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail.

FORMATION AUX COMPÉTENCES CLÉS

Septembre 2009 : les partenaires sociaux de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche des Commerces de gros valident un plan d'actions pour les salariés exerçant un métier dans la logistique. Ce plan s'inscrit en déclinaison de l'accord cadre de partenariat conclu en février 2009 avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI).

L'enjeu : permettre aux salariés expérimentés d'acquérir un diplôme, passeport désormais indispensable pour assurer leur maintien dans l'emploi et faire évoluer leur situation professionnelle.

Objectif principal : développer un dispositif de formation sur les savoirs élémentaires de base nécessaires au développement des compétences clés dans les métiers de la logistique, en priorité pour les métiers de préparateur de commande, magasinier et cariste.

Les travaux, confiés au Cabinet CG Conseil et conduits en partenariat avec les Délégations académiques à la formation Continue (DAFCO) et les GRETA, doivent déboucher en novembre 2010 : identification des situations professionnelles et des compétences clés et de base associées, construction du référentiel de compétences clés à partir du référentiel de l'ANLCI, élaboration des supports de formation et des supports destinés aux acteurs du dispositif.

Trois principes forts pour assurer la réussite du dispositif : des outils pédagogiques conçus à partir des écrits professionnels, un réseau d'organismes de formation qualifiés et formés par la branche, des passerelles avec les certifications de premier niveau,

qui pourraient être accessibles à des salariés de niveau CAP ou BEP à l'issue de leur parcours de formation sur les savoirs élémentaires de base.

ACCOMPAGNEMENT DES ÉCOLES INTERNES

Activité en fort développement, INTERGROS appuie les groupes et groupements du négoce dans la mise en œuvre et le pilotage de leurs écoles de formation internes. Dans ce cadre, **le développement des parcours de formation « métier » qualifiants destinés à favoriser l'intégration de nouveaux collaborateurs et à accompagner l'évolution des compétences des salariés en poste constituent deux missions essentielles.**

Le rôle d'INTERGROS : accompagner la mise en place des parcours de formation, aider à la recherche de prestataires externes sur tout le territoire, orienter vers les titres professionnels et CQP pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés, en particulier des moins qualifiés.

**3 245 salariés
ont obtenu
une certification**



ON EN PARLE

paru dans « aef.info », 25.02.2009

Accord Intergros-Anlci

Pour améliorer la connaissance de l'offre de formation, sera effectué un recensement des organismes de formation compétents pour intervenir sur les savoirs élémentaires de base en lien avec les métiers de la branche des commerces de gros. Cette base de données sera, à terme, à la disposition des conseillers formation de l'Opca de branche INTERGROS. L'ANLCI s'engage aussi à associer les acteurs de la branche aux « journées territoriales organisées dans le cadre du forum permanent des pratiques des acteurs de la lutte contre l'illettrisme. »

Parmi les actions innovantes menées en 2009 avec l'appui de l'OPCA :

- **Distributeur de pièces et services automobiles et poids lourds**, (5 500 salariés). Mise en place d'un parcours de formation certifiant de 6 mois débouchant sur l'obtention du titre professionnel d'Attaché Technico Commercial (ATC) pour répondre aux évolutions du métier. Sur les 6 modules du parcours, 4 abordent l'environnement du groupe et s'appuient sur ses techniques, 2 permettent aux participants d'utiliser ces techniques dans des environnements extérieurs. Bilan : **3 promotions depuis 2008 (160 personnes formées) et une 4^e promotion démarrée en mars 2010 (60 salariés vont être formés) ;**

- **Grossiste en fruits et légumes et produits de la mer** (2 200 salariés). Création de l'école interne en 2006 pour élever le niveau de compétences des équipes, harmoniser les pratiques, renforcer le sentiment d'appartenance

au groupe, élaboration de 4 parcours de formation de 27 jours dans les domaines commercial, vente sur site, logistique et qualité.

Bilan : **73 personnes formées lors des premières promotions et 31 salariés en cours de formation depuis janvier 2010.**

- **Fabricant et distributeur de surgelés** (3 000 salariés) : premières bases de l'école interne en 2009, signature d'un partenariat le 2 juillet avec le réseau des Gréta portant sur la mise en place de **parcours de professionnalisation pour 400 salariés des plateformes logistiques**, préparateurs de commande et caristes en tête, mise en place de parcours débouchant sur un titre professionnel pour des vendeurs en magasins et des ATC avec l'AFPA, **parcours de formation certifiants de formateur interne** visant un CCP dispensé par l'IFG pour 10 salariés choisis parmi le personnel de vente, de logistique et des services administratifs.

Thiriet professionnalise ses vendeurs

Pour faire face à la conjoncture, certaines entreprises se sont vues contraintes de licencier des salariés. D'autres au contraire les forment pour les garder. Thiriet compte parmi elles. Comme cette enseigne, un nombre croissant d'entreprises mettent aujourd'hui en place des parcours de formation certifiants afin d'adapter leurs salariés aux mutations économiques impactant les métiers de la branche. Thiriet a notamment souhaité renforcer les compétences de son personnel de vente et de logistique (vendeurs magasins, vendeurs itinérants, préparateurs de commande). Le diagnostic des besoins, réalisé avec l'appui d'Intergras, a mis en évidence la nécessité d'élever les compétences des personnels de vente, et convaincu Thiriet d'opter pour des parcours de formation certifiants individualisés.

Anticiper pour préparer les **évolutions** à venir

◆ CARTOGRAPHIES DES MÉTIERS ET ÉTUDES PROSPECTIVES

Recensement des métiers par famille professionnelle, fiches descriptives ciblées sur des métiers stratégiques, passerelles entre métiers, perspectives d'évolution : **les cartographies et référentiels des métiers sont des outils essentiels pour accompagner les entreprises dans l'anticipation des évolutions emploi - formation - compétences et la construction de leurs stratégies**

de ressources humaines. Traduction concrète des travaux conduits par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises (OCI) sur ce champ, impulsés par les partenaires sociaux de plusieurs branches du commerce interentreprises, **des supports opérationnels à consulter sur www.observatoire-oci.org.**

Gros plan sur les chantiers conduits en 2009 pour la branche de l'Expédition-exportation de fruits et légumes :

- **une cartographie des métiers** organisée autour de 8 familles de métiers, complétée par 15 fiches métiers décrivant les métiers stratégiques, pour accompagner les TPE-PME dans leur gestion RH au quotidien : communication sur les métiers adaptée à différents types de publics, recrutement, définition des profils d'emploi et élaboration de fiches de poste par les entreprises, gestion des compétences et des parcours professionnels dans l'entreprise.

- **une étude prospective** destinée à identifier les évolutions des métiers dans les entreprises de la branche, recenser les facteurs environnementaux, sociaux, économiques et démographiques et leurs incidences sur les besoins en compétences ou en qualifications professionnelles, identifier les actions à conduire à l'échelle de la branche en matière de politique emploi – formation – développement des compétences.

Une synthèse de cette étude destinée aux acteurs institutionnels nationaux et régionaux, aux organismes de formation et de conseil ainsi qu'aux entreprises doit être publiée en 2010, avec pour objectifs de renforcer la lisibilité du secteur, de faciliter l'identification et la mise en perspective des facteurs d'évolution à court et moyen terme et de mettre en exergue les démarches d'anticipation en matière de ressources humaines.



➤ RELAIS DES PRIORITÉS DE BRANCHE

Fruit de la négociation des partenaires sociaux ayant signé un accord de rattachement à INTERGROS, appuyée par les travaux de l'OCI, **les avis relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle des Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP)** sont accessibles sur le site www.intergros.com.

La plupart concernent la période de professionnalisation et les actions prioritaires retenues par chaque branche.

En guise d'illustration, sont éligibles à la période de professionnalisation dans la branche des Commerces de gros et bénéficient ainsi d'une prise en charge financière prioritaire : les actions visant l'obtention d'un permis

A, B, C, E et C+E, le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), la formation initiale minimum obligatoire (FIMO) et la formation continue obligatoire (FCO), les formations en langues vivantes, les formations préparant à la responsabilité d'une agence, d'un dépôt ou d'un centre de profit, les formations de remise à niveau après congé de maternité ou congé parental, les formations destinées à la reprise ou à la création d'entreprise, les formations liées à l'alphabétisation et à l'acquisition de savoirs élémentaires.

Bilan chiffré : 17 600 stagiaires ont bénéficié de périodes de professionnalisation, en 2009 dont 98% formés sur des actions inscrites dans les priorités des branches.



08

et 2010

INTERGROS et la CGI signent avec l'État une convention d'Engagement

de Développement de l'Emploi et des Compétences dans le secteur du commerce interentreprises. Secteur d'activité dynamique et créateur d'emplois, le commerce interentreprises est marqué par des besoins en main d'œuvre importants, des évolutions économiques et organisationnelles majeures, de nouvelles exigences métiers qui nécessitent la mise en place d'une offre de formation adaptée pour garantir l'élévation de la qualification des salariés. Les entreprises du secteur ont besoin d'un accompagnement spécifique pour développer des stratégies économiques et commerciales efficaces en adéquation avec l'évolution des marchés et de la réglementation, faire évoluer leurs pratiques de ressources humaines afin de maintenir et développer les compétences professionnelles. L'accord cadre national signé le 16 juin 2010 comporte deux volets : un Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) et un dispositif d'appui conseil en matière d'ingénierie GPEC - gestion des ressources humaines.

ON EN PARLE

paru dans « Tribune verte », 25.03.2010

Huit corps de métiers pour quinze métiers stratégiques

A la demande des partenaires sociaux, une cartographie des métiers de la branche a été réalisée par l'Observatoire du commerce interentreprises, département d'études d'INTERGROS. « Les métiers de l'expédition et de l'exportation sont très diversifiés, ils rassemblent un ensemble de savoir-faire, de compétences très variés dans des typologies d'entreprises qui le sont tout autant. L'objectif de cette démarche était donc d'identifier l'ensemble de nos métiers afin d'accompagner les entreprises dans une démarche de progrès : faire évoluer du personnel pour s'adapter aux changements économiques, réglementaires et environnementaux qui s'imposent ».



2

Développer **une offre de services** pour **l'ensemble des entreprises**

INTERGROS déploie une offre de services complète en direction des entreprises du commerce interentreprises, des TPE aux grands comptes. Un objectif majeur : favoriser la mise en œuvre des projets emploi-formation. Et ce en privilégiant l'opérationnalité, la simplicité et l'efficacité.



Informer les entreprises et les salariés

WWW.INTERGROS.COM

Décembre 2009 : INTERGROS lance une nouvelle version de son site internet, **www.intergros.com**. Un site plus dynamique et interactif pour davantage de proximité avec les entreprises et les salariés, un accompagnement et un accès à la formation optimisés.



Ouvert sur le monde de la formation, le site gagne en ergonomie, en lisibilité et en efficacité, avec, à l'appui, des services étoffés pour les entreprises et les salariés :

- **un accès à l'information simplifié** via un moteur de recherche, des espaces spécifiques pour les entreprises et les salariés et une rubrique interactive pour accéder à l'information sur les dispositifs de formation spécifiques à chaque branche ;
- **un module d'identification rapide (3 clics) du bon interlocuteur** INTERGROS selon la localisation de l'entreprise, son besoin et son effectif ;
- **un accès à l'offre de formation INTERGROS en région plus visible**, avec trois rubriques dédiées, des catalogues de formation consultables en ligne et des bulletins d'inscription téléchargeables ;

- « Mon espace », **un assistant en ligne sécurisé** et réservé aux adhérents (voir page 13) ;
- **une vidéothèque** et des films pour mieux faire connaître l'offre de services d'INTERGROS (formations Clés en main, INTERGROS, partenariat AGEFIPH) ;
- **un espace presse** destiné aux journalistes.

INFORMATION EN CONTINU

INTERGROS déploie des **campagnes d'information électroniques sur les dispositifs ciblés et l'actualité de la formation professionnelle**. À la clé, des supports synthétiques et opérationnels directement adressés à toutes les entreprises, sous forme de flyer et d'e-mailings : promotion du contrat de professionnalisation, information sur la validation des acquis de l'expérience, catalogues de formations Clés en main, nouvelle réglementation sur la conduite en sécurité FCO, FIMO, questions-réponses sur le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et la nouvelle contribution qui lui est destinée...

L'OPCA propose également des outils et supports d'information directement destinés aux salariés

pour les aider à construire avec leur employeur une démarche de formation partagée :

- un espace en ligne dédié aux salariés sur www.intergros.com ;
- un kit d'information sur les certificats de qualification professionnelle (CQP) avec des témoignages et des fiches pratiques afin de convaincre les salariés de s'engager dans une formation 100 % métier ;

31 000 entreprises
contactées par
le département de télé
conseil

Quoi de neuf en matière d'information & de communication en 2010 ? Une Newsletter diffusée en direction des entreprises adhérentes ;

- une campagne sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) avec des supports destinés à l'entreprise et aux salariés, ainsi qu'un mini site dédié accessible sur www.intergros.com ;
- un mémo sur les entretiens, outils de dialogue au service du développement des compétences et de la motivation des salariés (entretien professionnel, entretien de seconde partie de carrière,...) ;
- un guide pratique sur l'entretien de seconde partie de carrière...

- « Devenez acteur de votre carrière », un dépliant pour sensibiliser les salariés sur la nécessité de s'investir dans la construction de leur parcours professionnel et les accompagner dans cette démarche ;
- une affiche sur les formations Clés en main proposées par INTERGROS, réalisables dans le cadre du DIF ;
- une affiche sur la VAE pour informer les salariés de premier niveau dans les domaines de la logistique et de la vente de l'intérêt de faire reconnaître leur expérience par l'obtention d'un titre professionnel en lien avec leur métier.

◆ MOBILISATION POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Inciter les entreprises du commerce interentreprises à embaucher des personnes handicapées et les préparer à l'échéance de 2010 en termes d'obligation d'emploi, dans le respect de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : tel est l'objet de la **convention de partenariat conclue entre INTERGROS et l'AGEFIPH en mars 2009**.

Bilan des actions d'information-communication conduites tout au long de l'année :

- **23 réunions d'information** sur la loi Handicap dans 11 régions, animées conjointement par INTERGROS, l'AGEFIPH et une consultante spécialiste

du Handicap avec un intérêt marqué des 280 entreprises participantes sur les informations pratiques communiquées ;

- **4 000 connexions** d'entreprises par mois en moyenne sur le site dédié à l'insertion et au maintien à l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du commerce interentreprises,

- **1 800 supports** de communication diffusés, dont un « flyer », une plaquette et un « emailing » pour inciter les établissements de moins de 50 salariés à solliciter un accompagnement personnalisé sous la forme d'un diagnostic gratuit réalisé avec un expert, débouchant sur la définition d'actions à mener en faveur des travailleurs handicapés ;

- **9 vidéos** de témoignages recueillis dans les entreprises du commerce interentreprises, diffusés lors des réunions et accessibles sur www.handicap-intergros.fr et www.intergros.com ;
- 2 réunions d'information en direction des partenaires sociaux des CPNEFP et une publication des données chiffrées relatives à l'emploi des personnes handicapées dans les rapports emploi-formation des branches.

Autant d'informations relayées sur le terrain par les équipes conseil d'INTERGROS, spécialement formées sur ce thème, et largement diffusées grâce à une large couverture dans la presse spécialisée et sur le web tout au long de 2009.

ON EN PARLE

paru dans « Le Quotidien de la Formation », 01.10.2009

Promotion de la VAE

Intergros, en partenariat avec l'Afpa, lance une campagne d'information sur la VAE pour promouvoir le dispositif auprès des entreprises et des salariés expérimentés dont les compétences ne sont pas reconnues par un diplôme en rapport avec leur métier. Cette campagne vise particulièrement les titres professionnels pouvant être obtenus à l'Afpa. Modularisés, ils sont adaptés à la VAE et peuvent mener les candidats à une validation complète ou partielle.



► **Un département de Télé conseil dédié aux TPE**
Comment faciliter l'accès à la formation des très petites entreprises peu familiarisées avec la formation professionnelle et favoriser les départs en formation des salariés concernés ?
Réponse d'INTERGROS : en mettant à leur disposition des interlocuteurs dédiés qui assurent accueil téléphonique, conseil formation, assistance au montage des dossiers et suivi des financements spécifiques, accessibles en permanence par téléphone.
Opérationnel depuis 2008, le département Télé conseil TPE a notamment pour mission de contacter systématiquement toutes les TPE afin de les informer sur les services et dispositifs proposés par INTERGROS, en particulier les actions de formation collectives. En fonction des besoins identifiés (formations clés en main, embauche de jeunes en contrat de professionnalisation...), les visites de terrain sont organisées par les relais de proximité.

Accompagnement personnalisé

Le partenariat signé le 2 juillet dernier avec le groupe Thiriet et le réseau des Greta est l'une des traductions opérationnelles de notre politique d'accompagnement personnalisé. Intergreros conseille le groupe dans la mise en œuvre de sa politique de gestion des ressources humaines depuis 2002 par l'intermédiaire d'un conseiller unique, garant de la cohérence des solutions déployées dans l'ensemble des entités du groupe. Ce dernier a proposé une solution adaptée aux besoins en formation du groupe.

préenseignées ou à compléter, assorties d'indications pratiques et de conseils adaptés aux situations professionnelles du commerce interentreprises ;

- « **Formation interne : guide des bonnes pratiques** », pour une mise en œuvre efficace et sécurisée de la formation interne dans le respect de la réglementation en vigueur ;

- **plaquettes** destinées à faciliter la mise en œuvre des titres à finalité professionnelle, des certificats de qualification professionnelle (CQP)...

OFFRE DE FORMATIONS ADAPTÉES

« **Solutions formation** » et « **Formations Clés en main** » : l'offre d'actions collectives sur mesure développée par INTERGROS est au service des projets emploi-formation des entreprises. Proposées sur l'ensemble du territoire pour rapprocher la formation des TPE-PME les plus éloignées des centres de formation, ces actions sont bâties en réponse aux besoins les plus fréquemment exprimés par les entreprises, sur des thèmes variés :

Outiller et accompagner les **projets emploi-formation**

OUTILS RH 100 % OPÉRATIONNELS

INTERGROS élabore et met à la disposition des entreprises du commerce interentreprises des outils RH pour gagner en temps et en efficacité dans la gestion des ressources humaines et de la formation :

- « **Transformez vos projets en actions** », un guide pratique de la formation pour construire de façon opérationnelle et optimisée des parcours de formation individualisés à partir d'une méthode en 3 étapes avec des fiches pratiques, des modèles, grilles et outils pratiques, régulièrement mis à jour pour intégrer les nouvelles dispositions de l'ANI formation de janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative

à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

- **cartographies et fiches métiers** pour les branches des Commerces de gros, Import-export, Expédition-exportation de fruits et légumes (voir page 7), Commerce de gros de tissus, tapis et linge de maison pour recruter, définir des profils d'emploi, élaborer des fiches de poste, gérer les compétences et les parcours professionnels ;

- « **Carnet de bord du tuteur** » pour accompagner le tuteur dans sa mission auprès des personnes embauchées en contrat de professionnalisation, lui permettre de gagner en efficacité et en temps et le doter d'un outil simple et opérationnel, sous la forme de fiches pratiques

12



conduite en sécurité pour les salariés conducteurs d'engin, chauffeurs et caristes (FIMO, FCO, CACES, permis poids lourds), langues vivantes, informatique, bureautique, techniques de vente, gestion, management, développement durable et énergies renouvelables...). Points communs de l'offre : **la qualité, les financements optimisés grâce à des partenariats avec l'offre de formations renouvelés et étoffés chaque année** (voir page 16).

Concrètement, la prestation se décline en deux axes :
 - un accompagnement personnalisé du salarié pour l'aider à choisir le titre professionnel de l'AFPA adapté à son métier et à monter son dossier ;
 - une mise en relation de l'entreprise avec un interlocuteur relais pour conseiller chaque salarié et le guider selon ses besoins, son parcours et ses compétences.

EN PARTENARIAT AVEC



◆ PROMOTION DE LA VAE

INTERGROS poursuit son engagement en faveur du développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) en partenariat avec l'AFPA. Service proposé : un **« accompagnement VAE » de 3 jours destiné à simplifier l'accès à la VAE des salariés expérimentés dans la logistique et la vente.**

et 2010 ? **INTERGROS propose de nouvelles solutions de pilotage de la formation dans le cadre de son offre de services en direction des TPE-PME du commerce interentreprises. Gros plan sur deux prestations sur mesure et personnalisées réalisées par les conseillers INTERGROS pour optimiser la gestion des ressources humaines en entreprise : le diagnostic de l'organisation de la formation et de la gestion des compétences dans l'entreprise et la rédaction d'un cahier des charges pour l'achat d'une formation.**
Point fort : la facilité, synonyme de gestion simplifiée, de financements optimisés et d'efficacité.



5 754 stagiaires ont suivi une Formation Clés en main (+25%)

► « Mon espace », assistant en ligne pour piloter le plan de formation

Un espace privé et sécurisé sur www.intergros.com pour simplifier les démarches des entreprises, avec des outils pratiques pour élaborer et gérer le plan de formation : suivi du budget, consultation de l'état d'avancement des dossiers en cours, gestion en ligne des actions de formation... Accessible à plusieurs utilisateurs pour une même entreprise (un seul utilisateur pour plusieurs entreprises appartenant à un groupement), l'outil propose une gestion par établissement pour un pilotage plus fin et une aide à la saisie (informations pré-remplies, calculs automatiques par stagiaire, aide au calcul, intégration de la base salariés, renseignement et impression des conventions de formation).

•13

ON EN PARLE

paru dans « aef.info », 17.06.2009

Partenariats ciblés

Afin d'améliorer la qualité de l'offre, Intergros a signé un accord avec l'Afpa pour renforcer « le développement de la professionnalisation, de la certification et de la VAE (validation des acquis de l'expérience) » en faveur notamment des salariés des métiers de la logistique et de la relation clients. Pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, l'Opca s'est rapproché de l'Agefiph et de l'ANLCl (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) pour déployer un accord sur l'apprentissage et le réapprentissage des savoirs de base élémentaires.

paru dans « Négoc » , 05.05.2010

Tarifs de formation en baisse et appui méthodologique

Outre un effort d'information, l'Opca Intergros s'est positionné de telle manière à ce que ses adhérents n'aient, malgré le prélèvement des 16%, aucune inquiétude, notamment sur le financement des CQP. Les entreprises restent bien évidemment, totalement libres de choisir leurs prestataires de formation, mais pour celles qui nous font confiance, nous avons pu négocier avec des prestataires nationaux des tarifs globaux jusqu'à - 20% pour des formations en bureautique, en langues, en management et en logistique. Ainsi, une entreprise qui passe par Intergros et utilise les formations aux tarifs négociés peut alléger ses coûts de formation, au point d'absorber une partie de la contribution supplémentaire de 13%. Par ailleurs, nous proposons un appui méthodologique pour aider les entreprises à optimiser les dispositifs en réalisant un diagnostic de leurs besoins, notamment pour celles qui n'ont pas de personnel de formation dédié. Nous les aidons à mesurer les écarts entre les compétences disponibles et celles qui devraient être nécessaires. Optimiser la professionnalisation, le plan de formation, mobiliser le DIF, s'inscrire dans les priorités que le fonds de sécurisation concernera, ce sont nos priorités actuelles.



Optimiser les budgets formation

◆ SOUTIEN DES TPE

Parce qu'elles sont plus que les autres éloignées de la formation, les TPE bénéficient de mesures et dispositifs destinés à optimiser au maximum leur effort financier en matière de formation, et ce afin de faciliter l'accès de tous les salariés à la formation. À souligner :

- **les financements sur mesure et critères de prise en charge revalorisés** pour les entreprises de moins de 10 salariés : les TPE bénéficient d'un remboursement forfaitaire des salaires des stagiaires, en plus du financement des coûts pédagogiques...

- **les Formations Clés en main, entièrement gratuites** pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés (voir page 12).

◆ APPUI À LA FORMATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Les partenaires sociaux d'INTERGROS souhaitent favoriser le financement de la formation des salariés handicapés, ainsi que celle des salariés en charge de leur accueil et de leur intégration, afin de développer les compétences et les qualifications.

Dans le cadre de la convention 2010-2012 (voir page 22), INTERGROS s'engage ainsi à cofinancer des projets grâce aux fonds disponibles sur la professionnalisation et les budgets de plan de formation des entreprises, à mettre en synergie ses partenaires pour favoriser la mise en commun des moyens humains, financiers et des savoir-faire.

◆ MOBILISATION DES FINANCEMENTS PUBLICS

INTERGROS a répondu positivement à l'appel à projets dans le cadre de l'accord FUP - État du 21 avril 2009 destiné à accompagner les actifs, salariés ou demandeurs d'emploi et les entreprises particulièrement affectés par la crise économique et financière. **Les fonds obtenus permettent de renforcer les ressources de l'OPCA pour aider les entreprises de moins de 250 salariés affectées par la crise et les salariés exposés à la perte de leur emploi.**

L'objectif pour les partenaires sociaux du commerce interentreprises : accompagner la nécessaire évolution des compétences des salariés de premier niveau de qualification et financer davantage de formations qualifiantes. Les cofinancements concernent ainsi les formations inscrites dans les priorités des branches du commerce interentreprises réalisées dans le cadre de périodes de professionnalisation et visant : une certification dans le domaine du transport (permis C+EC, FIMO, FCO) ou de la logistique (préparation du CACES), le renforcement des compétences linguistiques professionnelles, le renforcement des savoirs élémentaires de base, le développement des compétences en lien avec l'éco-construction,

•14



EN PARTENARIAT AVEC

agefiph

156 000
salariés formés

les risques environnementaux et la conduite rationnelle, le développement des compétences techniques des vendeurs sur site et vendeurs itinérants. Bilan provisoire de l'accord FUP-État du 21 avril 2009 : **829 salariés formés et 19 746 heures de formation cofinancées.**

EN PARTENARIAT AVEC



◆ DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT SENIOR

Juillet 2009 : les partenaires sociaux en charge de la formation professionnelle signent l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi. L'accord incite les entreprises à rechercher des dispositifs adaptés à leurs spécificités et aux parcours professionnels des seniors afin de faciliter leur maintien dans l'emploi. Parmi ces dispositifs, le tutorat et la formation en vue d'assurer des transferts de compétences et de qualification. Fortement impliqué sur le développement du tutorat, le Conseil d'administration d'INTERGROS a immédiatement adopté une mesure destinée à favoriser le tutorat senior : **le montant de l'aide à l'exercice de la fonction tutorale pour les tuteurs âgés de 45 ans et plus s'élève désormais à 345 euros HT/mois.**



et 2010. ?

Solutions Formation : INTERGROS enrichit son offre de formations

en libre accès à prix négociés pour s'adapter au plus près aux besoins de ses adhérents. Management, Commercial et relation client, Efficacité professionnelle... : trois nouveaux thèmes liés aux métiers du commerce interentreprises s'ajoutent à ceux déjà proposés en 2009 (Conduite, Sécurité, Langues étrangères, Bureautique).

Avec, comme nouveaux partenaires, des organismes choisis pour leur expertise et implantés dans l'ensemble des régions :

CSP FORMATION, HALIFAX, IFG CNOF, ADHARA...

Et toujours des avantages entreprises fortement incitatifs : remise sur le tarif public réservée aux adhérents INTERGROS, organisation à la carte, démarches simplifiées pour gagner de temps.

LE + SERVICE

- **INTERGROS propose une forte expertise d'ingénierie financière** au service des priorités définies par les partenaires sociaux des branches du commerce interentreprises et des besoins des entreprises :
 - mutualisation des fonds de la formation pour permettre à toutes les entreprises de bénéficier de financements pouvant dépasser le montant de leurs versements au titre de la formation professionnelle ;
 - maîtrise des frais de gestion pour garantir une large redistribution des fonds de la formation professionnelle au bénéfice de l'ensemble des entreprises et des salariés ;
 - financement forfaitaire des formations relevant des priorités de branche via la période de professionnalisation ;
 - tarifs uniques négociés auprès d'organismes de formation spécialisés pour les formations en libre accès ;
 - prise en charge intégrale des formations Clés en main pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - financements sur mesure et critères de prise en charge revalorisés notamment pour les TPE et lors des embauches en contrat de professionnalisation pour soutenir l'emploi ;
 - recherche de cofinancements publics, notamment auprès du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), pour les formations métiers des salariés de premier niveau de qualification (Caces, Fimo et permis poids lourds), le développement des compétences managériales et commerciales des équipes de vente et les formations pour éviter le recours au chômage partiel...



Miser sur la **simplicité**, **l'efficacité** et le service clients

◆ DÉMARCHES SIMPLIFIÉES

INTERGROS se positionne comme le spécialiste de la formation pour les entreprises du commerce interentreprises. Au cœur des prestations proposées aux adhérents, la **simplification des démarches administratives et financières** :

- mise à disposition de modèles de courriers, factures, feuilles d'émergence, conventions de formation ;
- paiement direct aux organismes de formation, pré-calcul des montants à facturer, gestion simplifiée des salaires

sur la base d'un coût moyen par CSP ;
- transmission des informations pour remplir les déclarations fiscales, bilans statistiques pour la consultation des instances représentatives du personnel.

INTERGROS propose également des services sur mesure pour les groupes et groupements d'entreprises.

Les contributions versées par les entreprises appartenant à un groupe (ou groupement) peuvent bénéficier d'une gestion de groupe mutualisée.

À la clé, des démarches facilitées, un suivi régulier et consolidé, une facturation simplifiée. Une seule formalité : signer une convention d'adhésion en vue d'une gestion mutualisée.

Autant de prestations synonymes de gain de temps et de rapidité dans les délais de gestion...

L'objectif : **simplifier le versement et garantir le choix des entreprises** en matière de reversement aux écoles, INTERGROS intervenant comme opérateur technique pour le compte de l'organisme collecteur agréé de la taxe d'apprentissage OCTA-CGI.

◆ SERVICE CLIENTS DE QUALITÉ

Novembre 2009 : renouvellement de la certification qualité ISO 9001 décerné par l'AFAQ-AFNOR et détenue depuis 1998. La démonstration de l'engagement au quotidien d'INTERGROS et de ses collaborateurs dans la mise en place d'un processus d'amélioration continue des services proposés aux entreprises adhérentes.



Un système de management de la qualité qui apporte à l'OPCA cohérence et efficacité pour **garantir aux entreprises adhérentes une satisfaction optimale au travers des services rendus.**

◆ GUICHET UNIQUE

INTERGROS est guichet unique pour la collecte de la taxe d'apprentissage et des contributions formation.



•16

et 2010.?

Nouveaux services en ligne dans « Mon espace » pour gagner en efficacité et en rapidité. Le nouveau site internet d'INTERGROS, www.intergros.com, propose un nouveau service dématérialisé à ses adhérents : un module pour calculer et verser les contributions formation et taxe d'apprentissage en toute simplicité. Points forts : sécurité, rapidité et personnalisation (informations pré remplies).

Au menu de « Mon espace » : « demander une prise en charge », « payer mes contributions », « Formations Clés en main », « Formations en libre accès », « Chercher un organisme de formation », « Trouver les guides d'INTERGROS, les formulaires... ».

3 800 nouvelles inscriptions depuis décembre 2009



3

Agir **au cœur**
des territoires
et mobiliser
les partenariats

Sécurisation des parcours professionnels, développement de l'emploi, appui aux entreprises en difficulté face à la crise économique, accompagnement des seniors, formations aux savoirs de base...

Autant de champs d'intervention majeurs pour lesquels INTERGROS développe des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion, dans tous les territoires.



Assurer un service de **proximité** sur tous **les territoires**

ON EN PARLE

paru dans « aef.info », 17.06.2009

Département télé conseil TPE

...L'Opca souhaite également renforcer sa présence aux côtés des TPE, comme la future loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie l'y incitera probablement. En plus des conseillers régionaux supplémentaires, Intergreros vient de mettre en place un département de téléconseil destiné au « moins de dix salariés ». A la rentrée prochaine, les téléconseillers seront en particulier chargés d'accompagner les entreprises dans le recrutement de salariés en contrat de professionnalisation.

PROXIMITÉ RÉGIONALE ET PROFESSIONNELLE

Le réseau de proximité d'INTERGROS, renforcé année après année, s'articule aujourd'hui autour de 7 délégations interrégionales présentes sur tout le territoire : Grand-Nord, Grand-Est, Centre-Est, Méditerranée, Sud-Ouest, Grand-Ouest et Grand-Ile-de-France. Au sein de chaque délégation, des équipes de conseil emploi-formation sont dédiées au conseil de proximité.

Valeur ajoutée de cette forte présence territoriale :

- un **accompagnement personnalisé** des projets emploi-formation des entreprises en relation avec leur environnement direct ;
- **une politique partenariale développée** et enrichie au fil des années **avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation** pour développer davantage de projets au bénéfice des entreprises du commerce interentreprises et de leurs salariés.

Près de **8 000** entreprises visitées

Favoriser l'emploi

◆ PARTENARIAT AVEC PÔLE EMPLOI

L'accord cadre national de trois ans signé le 30 octobre 2009 par la **Confédération Française du Commerce interentreprises (CGI) et INTERGROS avec Pôle emploi** doit permettre de conduire, en coopération, un grand nombre d'actions en faveur de l'emploi :

- établir un diagnostic territorial partagé des besoins en main d'œuvre afin de **construire une politique territoriale d'insertion des demandeurs d'emploi** et de mobiliser les dispositifs de formation ou d'accompagnement nécessaires aux entreprises du secteur ;
- **promouvoir**, via des actions communes, **les métiers du commerce interentreprises auprès des demandeurs d'emploi** ;
- **fiabiliser et satisfaire les besoins en recrutement** en assurant la promotion de l'offre de service de Pôle emploi en matière d'accompagnement des recrutements auprès des entreprises du secteur ;
- **insérer, professionnaliser et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des jeunes et des demandeurs d'emploi** ;
- **accompagner les entreprises en difficulté** et faciliter la reprise d'entreprises.



Exemples de déclinaison régionale de ce partenariat : INTERGROS figure parmi les OPCA signataires de l'**accord régional avec l'État et Pôle emploi pour le développement des contrats de professionnalisation en Auvergne**, conclu dans le cadre du Plan de relance pour l'emploi des jeunes qui prévoit notamment une aide de l'État pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

Objectif de l'accord : assurer la promotion du contrat de professionnalisation, mutualiser les actions respectives des cosignataires sur l'ensemble des territoires de la région Auvergne.

Le rôle d'INTERGROS :

- promouvoir la mesure auprès des entreprises adhérentes ;
- communiquer à Pôle emploi la liste des entreprises adhérentes, les offres d'emploi repérées pour des publics jeunes, les modalités de prise en charge d'INTERGROS afin d'assurer une prise en charge immédiate des formations réalisées ;
- conseiller les entreprises intéressées pour faciliter la conclusion des contrats de professionnalisation ;
- contribuer au financement des formations.

Autre illustration concrète de l'implication d'INTERGROS sur le champ de l'emploi : **en Alsace et en Rhône-Alpes**, les délégations Grand-Est et Centre-Est organisent des **réunions d'information à destination des entreprises adhérentes**.

Ces rendez-vous, animés avec la participation de Pôle emploi, de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Commerce Interentreprises (OCI) et des organisations professionnelles du commerce interentreprises, sont l'occasion de présenter les méthodes innovantes pour faciliter l'embauche, tel le recrutement par simulation, l'offre de formation « métier » dans la région, les dispositifs et aides financières existants pour faciliter l'embauche. Une opportunité aussi pour débattre, recueillir les intentions d'embauche des entreprises et proposer des solutions personnalisées.

À l'arrivée, ces réunions débouchent sur des actions concrètes pour les adhérents : **aide au recrutement, mise en relation avec Pôle emploi, mise en œuvre de la méthode de recrutement par simulation...**



•19

**3 623 salariés
embauchés en alternance**

ON EN PARLE

paru dans « Négoc », 10.01.2010

Intergros et CGI signent avec Pôle emploi

La confédération française du commerce interentreprises et Intergros, l'OPCA du commerce interentreprises et international ont signé un accord-cadre national de trois ans afin de mieux coopérer pour promouvoir les métiers du commerce interentreprises auprès des demandeurs d'emploi, faciliter leur insertion et sécuriser leur parcours professionnel. Les trois acteurs souhaitent donner davantage de visibilité aux métiers du négoce et répondre à leurs besoins de recrutement. Ce partenariat met en œuvre une série d'actions sur les domaines suivants : lutte contre les discriminations et l'illettrisme, promotion de la diversité en faveur de l'emploi des seniors et des handicapés, plan « Espoir banlieues » et du volet « jeune » du plan de relance.



❖ COORDINATION DES BRANCHES ET DES TERRITOIRES

INTERGROS participe à un groupe de travail animé par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).
L'objectif : **accroître les collaborations des OPCA avec le réseau des CARIF-OREF.**

Pour INTERGROS, ces rencontres régionales régulières sont autant de temps d'échanges précieux pour :

- partager des informations permettant de qualifier et quantifier l'effort de formation des entreprises au sein d'une région ;
- présenter les branches professionnelles au travers des indicateurs de l'emploi et de la formation ;
- aborder les thèmes de l'évolution des compétences, des mutations impactant les métiers ;
- renforcer le rôle des CARIF-OREF en tant que relais de diffusion de travaux à un niveau régional et infrarégional ;
- mettre au point des projets visant à accompagner les CARIF-OREF dans la mise en place d'un dispositif ou dans l'aide au diagnostic des besoins de formation, l'évolution de l'offre de formation en fonction de l'évolution des métiers...

❖ CONSEIL RENFORCÉ AUX TPE-PME

Novembre 2009 : INTERGROS conclut un nouveau partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale.
Cet accord cadre national formalise les axes de partenariat à décliner dans les territoires par les délégations régionales d'INTERGROS et les Délégations Académiques à la Formation Continue (DAFCO) en fonction des caractéristiques locales et des besoins exprimés par les délégations régionales d'INTERGROS.

L'objectif : renforcer le conseil aux TPE-PME des branches du commerce interentreprises sur l'offre de services et les certifications proposées dans le réseau des Greta.

Parmi les axes de développement d'actions partenariales identifiés par les deux partenaires :

- **renforcer la professionnalisation des salariés ;**
- **faciliter l'accès à la VAE** des salariés ;
- développer les compétences utiles aux entreprises ou susceptibles de faciliter la mobilité des salariés ;
- déployer des opérations pour **les publics handicapés ;**
- bâtir une **offre de formation adaptée aux besoins des TPE ;**
- construire une offre spécifique **« Développement durable ».**

EN PARTENARIAT AVEC



•20

LE + SERVICE

► **Des solutions Emploi en partenariat avec l'Afpa pour insérer de nouveaux collaborateurs, faire évoluer les salariés en poste et valoriser les plus expérimentés. INTERGROS déploie une offre emploi complète pour ses adhérents, avec plusieurs objectifs :**

- **faciliter les recrutements grâce aux dispositifs d'accompagnement et d'intégration des demandeurs d'emploi ;**
- **renforcer les compétences des salariés pour les maintenir dans l'emploi.**

et 2010. ?

Nouvelle formation professionnelle en alternance

« Magasinier-vendeur en éco-matériaux et appareils d'énergies renouvelables ». Validée par un titre homologué de niveau bac, cette formation qualifiante destinée aux demandeurs d'emploi et entièrement financée par le Conseil régional PACA et le Conseil général des Bouches-du-Rhône sera opérationnelle pour la rentrée 2010.

Deux objectifs partagés sont visés :

- **faciliter l'accès des bénéficiaires à un emploi durable de « magasinier-vendeur en éco-matériaux et appareils d'énergies renouvelables » ;**
- **mettre à disposition des entreprises des personnes formées dans la connaissance des éco-matériaux et des appareils d'énergies renouvelables, et la maîtrise des techniques de vente et de la relation client.**

Dispensé par des formateurs professionnels certifiés et experts, le parcours de formation comprend trois stages pratiques en entreprise et un suivi individuel par un accompagnateur du centre de formation.

Sécuriser les **parcours** et mettre en place un **accompagnement** **personnalisé**

•21

❖ FORMATION DES TUTEURS POUR LES MÉTIERS DE LA VENTE

INTERGROS intensifie son action en faveur du développement du tutorat et des formations tutorales, dans le cadre des accords seniors conclus dans les branches du commerce interentreprises.

L'objectif du projet initié en 2009 : lever les obstacles au développement des formations tutorales, liés essentiellement au caractère trop généraliste des formations tuteurs disponibles sur le marché.

La solution proposée : **construire un parcours de formation tuteur spécifique pour les métiers de la vente du commerce interentreprises** (vente itinérante, vente sur site, vente à distance), à partir des référentiels et outils de positionnement existants, destiné aux salariés de plus de 45 ans.

Valeur ajoutée pour les seniors disposant d'un savoir-faire transférable :

développer et faire reconnaître des compétences relatives à la transmission des savoir-faire et de la culture de l'entreprise

en direction de salariés nouvellement embauchés, en évolution professionnelle (mobilité interne, promotion professionnelle, reconversion), engagés dans une démarche de formation de longue durée visant une certification

ou dans une VAE. Conçue spécifiquement pour les entreprises du commerce interentreprises, cette formation, en cours de finalisation, devra permettre une valorisation et une reconnaissance des compétences du salarié par une **certification reconnue de tuteur**.

EN PARTENARIAT AVEC



❖ DÉVELOPPEMENT DE LA VAE

Le développement de la VAE au service de la sécurisation des parcours : une conviction forte pour INTERGROS qui figure parmi les axes clés de l'**accord cadre AFPA-INTERGROS** conclu en janvier 2009.

Ce partenariat repose notamment sur l'organisation conjointe de réunions d'information courtes et opérationnelles en direction des entreprises du commerce interentreprises.

Avec plusieurs objectifs :

- **faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers prioritaires de premier niveau dans les**

domaines de la Relation Client à distance, de la Logistique

et du Transport par l'utilisation de dispositifs d'accompagnement en matière d'emploi, de formation, de validation et de certification des compétences ;

- **favoriser la professionnalisation des salariés ;**

- **participer à la définition des objectifs de professionnalisation**

en s'appuyant sur les différentes études métiers développées par les branches professionnelles ;

- **recenser les intentions d'embauche** des entreprises sur les postes visés et organiser les parcours pré qualifiants et les recrutements en contrat de professionnalisation.



Le développement de l'accès à la VAE des salariés des entreprises du commerce interentreprises est aussi l'un des axes de progrès de l'**accord cadre signé le 18 novembre 2009 entre INTERGROS et le ministère de l'Éducation nationale.**

Un axe essentiel du partenariat qui se décline en trois objectifs clés pour les délégations régionales d'INTERGROS et les Délégations Académiques à la Formation Continue (DAFCO) :

- **promouvoir conjointement la VAE** et les conditions de réussite lors d'actions communes à mettre en œuvre localement selon un calendrier programmé ;
- **identifier une réponse « accompagnement VAE »** au plus proche des bénéficiaires et des entreprises, soit par le biais des Dispositifs Académiques à la Validation des Acquis (DAV), soit au travers du réseau des Greta habilités pour assurer cette prestation ;
- **construire les parcours de formation individualisés en cas de validation partielle.**

EN PARTENARIAT AVEC



ORIENTATION ET INFORMATION DES SALARIÉS

INTERGROS déploie un ensemble de services et prestations destinés à informer les salariés sur leurs droits et les dispositifs de formation professionnelle à mobiliser pour sécuriser leurs parcours professionnels :

- des **supports d'information ciblés** : dépliant « Devenez acteur de votre carrière », plaquettes sur les CQP et titres à finalité professionnelles, informations sur la VAE...

- « **Les Jeudis des salariés** », partenariat actif engagé en 2009 par la délégation Grand-Nord d'INTERGROS avec la Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Amiénois. L'objectif : promouvoir l'accès à la certification via la VAE et la formation auprès des salariés des entreprises du département de la Somme. Ces rendez-vous sont l'occasion de disposer d'une **information approfondie sur la formation, la VAE et le bilan de compétences** et de bénéficier d'un **conseil personnalisé** pour construire son avenir, évoluer dans son métier ou réaliser son projet professionnel ;

Intergreros s'engage sur l'emploi des handicapés

L'opca du commerce de gros et du commerce interentreprises a signé un accord-cadre avec l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Intergreros a pris des engagements dans quatre domaines : augmenter et pérenniser le taux d'emploi des personnes handicapées dans la branche ; sensibiliser les entreprises sur leurs nouvelles obligations ; accompagner les entreprises sur le recrutement, la formation ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; enfin, mobiliser les acteurs du handicap en région. Pour concrétiser cet accord, Intergreros et l'Agefiph disposeront de plusieurs outils et les délégations régionales des deux organisations seront mises en réseau. Les entreprises des branches adhérentes à Intergreros se verront proposer des réunions sur le sujet et des diagnostics d'entreprise. Par ailleurs, un site web sera mis en ligne.

- la **plateforme téléphonique « Info formation »**, partenariat régional avec le Fongecif Languedoc-Roussillon depuis 2009. Le service offert aux salariés et chefs d'entreprise de la région : un nouveau service d'information à distance, accessible via un numéro vert. Au bout du fil, les téléconseillers du Fongecif formés par la délégation Méditerranée d'INTERGROS sur les spécificités des métiers du commerce interentreprises et les services proposés par l'OPCA apportent un premier niveau de réponse, et orientent si nécessaire leur interlocuteur vers un conseiller INTERGROS.

Bilan 2009 : 1 678 appels.

EN PARTENARIAT AVEC LA MEF ET LE FONGECIF LANGUEDOC-ROUSSILLON



Janvier 2010 : INTERGROS et l'AGEFIPH signent une nouvelle convention

et renouvellent ainsi pour 3 ans le partenariat engagé en mars 2009. Forts des résultats encourageants obtenus en 2009, les partenaires sociaux décident de poursuivre leur action partenariale sur le champ du handicap, en lui donnant une nouvelle envergure.

Au cœur de ce nouvel accord : la formation des acteurs RH de l'entreprise, managers, dirigeants de TPE-PME et salariés en charge de l'emploi des personnes handicapées, mais surtout la formation et la qualification des travailleurs handicapés, en écho à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui prévoit des moyens renforcés pour l'emploi et la formation des publics fragilisés et peu qualifiés.

Adapter les **compétences**

◆ DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION MÉTIER EN RÉGION

INTERGROS poursuit le déploiement des Formations Clés en main, dans le cadre de partenariats avec des organismes de formation experts en région. Échantillon d'actions collectives adaptées aux spécificités régionales et ciblées sur l'adaptation et le développement des compétences :

- « **vendeur de produits techniques du bâtiment** », avec 2 modules sur les énergies renouvelables (délégation Méditerranée) ;
- « **hygiène et traçabilité** » (délégation Grand Nord / Normandie et Nord) ;
- « **formation HACCP** » (approche d'identification, de localisation, d'évaluation et de maîtrise des risques potentiels de détérioration de la salubrité des denrées dans la chaîne alimentaire) (délégation Grand-Ouest) ;
- « **offre spéciale Min de Rungis** » (délégation Grand Ile de France)...

◆ ACCOMPAGNEMENT DES INITIATIVES LOCALES

INTERGROS est partenaire de la Plateforme de services ressources humaines pilotée par le Comité de Bassin d'Emploi Sud 94.

Lancée fin 2008, cette plateforme multi partenariale couvre notamment le Marché International de Rungis. Soit, sur cette seule zone d'activité, **1 228 entreprises** et **12 233 salariés** dans 5 secteurs : fruits et légumes, produits de la mer et d'eau douce, produits horticoles et décoration, produits laitiers et traiteurs et produits carnés.

L'objectif : accompagner les TPE-PME, TPE en priorité, confrontées à une double problématique : **le renouvellement des responsables d'entreprise et le « turn-over » des salariés.**

Depuis janvier 2009, la Délégation Grand-Ile-de-France d'INTERGROS participe activement à la phase opérationnelle du partenariat. En réponse aux besoins RH identifiés auprès des entreprises en amont du projet, des services leur sont ainsi proposés en matière de recrutement et d'intégration du personnel, de formation professionnelle et de développement des compétences, de sensibilisation à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Point fort de la plateforme : l'association de l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ de l'emploi et de la formation permet de **centraliser les besoins, de mutualiser les actions à mettre en œuvre, en complémentarité avec les structures et services existants dans les bassins d'emploi concernés.**

EN PARTENARIAT AVEC
LE COMITÉ DE BASSIN D'EMPLOI SUD 94



◆ QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION

Mai 2009, INTERGROS s'engage aux côtés de la région Languedoc-Roussillon, de Pôle emploi, de l'Agefiph et du Fongecif Languedoc-Roussillon et d'autres OPCA en tant que **partenaire de la Charte pour la qualité de la Formation Professionnelle en Languedoc-Roussillon**, impulsée par le Conseil régional.

Parmi les objectifs visés collectivement :

- la **professionnalisation de l'offre de formation** et son adaptation aux évolutions à venir ;
- la **garantie d'une formation conforme aux attentes et besoins** des bénéficiaires et aux impératifs du marché de l'emploi ;
- une **réponse aux enjeux et aux mutations du marché** du travail régional.

Au cœur de la charte, un article clé sur l'**évaluation et le contrôle des organismes de formation** :

« la démarche qualité vise à distinguer les efforts de professionnalisation et d'efficacité des organismes de formation, au regard de la charte, par l'attribution à terme d'un "label qualité".

Bilan et perspectives des actions conduites dans le cadre du plan de professionnalisation des organismes :

- **140 organismes** ont utilisé l'outil d'autodiagnostic établi par le CARIF pour évaluer leurs pratiques au regard du référentiel ;
- un appel d'offres doit être lancé en 2010 pour choisir le prestataire chargé de la prestation d'audit.

EN PARTENARIAT AVEC
LA RÉGION LANGUEDOC-ROUSSILLON



9 366 salariés
bénéficiaires des Solutions
Formation

Accompagner les entreprises en difficulté

❖ FORMER POUR PRÉPARER LA REPRISE

Depuis fin 2008, INTERGROS accompagne les entreprises pour les aider à affronter la crise économique et à préparer la reprise d'activité.

Axe majeur d'intervention : la **préconisation de formations alternatives au chômage partiel**.

En lien avec les services déconcentrés de l'État, l'OPCA propose ainsi un appui aux PME en difficulté : visite des entreprises et proposition de formations pour éviter le chômage partiel. Plusieurs plans de formation ont ainsi pu être montés avec l'appui de la délégation Grand Est, et avec l'aide du Fonds Régional d'Intervention pour la Formation en Entreprise (FRIFE) et du FNE :

- **Entreprise de négoce et distribution de pièces automobiles** (250 salariés).

105 personnes formées : malgré les difficultés rencontrées depuis fin 2008 et la baisse d'activité, les emplois sont maintenus.

Financement : 70 % des salaires pris en charge par la région et des aides d'INTERGROS spécifiques sur les actions de formation d'alternative au chômage partiel.

En 2010 l'entreprise se mobilise pour anticiper les évolutions du marché et diversifier ses activités. Avec l'appui d'INTERGROS, elle développe la qualification de ses salariés, en particulier les seniors, au travers de parcours de formation visant le titre professionnel d'ATC et renforce les compétences commerciales et les connaissances techniques de ses salariés.

- **Entreprise de négoce de matériaux de construction** (273 salariés).

120 stagiaires parmi les salariés peu qualifiés et les 45 ans et plus dans un plan global de réorganisation incluant des actions de formation certifiantes dans les domaines commercial, RH, informatique et "métier".

Financement : 70 % des coûts pédagogiques, des salaires et frais de déplacement pris en charge par la région et INTERGROS.

- **Entreprise de commerce de gros d'étiquettes adhésives** (29 salariés).

7 personnes peu qualifiées (niveau CAP et infra) formées à l'utilisation de nouvelles machines d'impression numérique pour éviter le chômage partiel et gagner en performance lors de la reprise d'activité.

Financement : INTERGROS 35 %, la région Alsace à hauteur de 50 % du solde non financé par l'OPCA.

❖ SOUTIEN DES ENTREPRISES CRÉATRICES D'EMPLOIS

INTERGROS soutient les entreprises qui choisissent le contrat de professionnalisation pour embaucher des jeunes.

Concrètement, l'OPCA accorde une aide financière destinée à cofinancer le salaire de chaque jeune âgé de 16 à moins de 26 ans recruté par ce biais.

D'un montant de 3 € par heure de formation, cette aide s'ajoute au forfait de prise en charge habituelle de l'OPCA. Elle peut se cumuler avec l'aide à l'embauche attribuée par Pôle emploi aux entreprises qui recrutent un jeune en contrat de professionnalisation (1 000 à 2 000 € selon le niveau de qualification).

Convention d'appui conseil en matière d'ingénierie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de préparation de plan de formation et de gestion des ressources humaines (GRH). Tel est le deuxième volet de la convention d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences dans le secteur du commerce interentreprises conclue entre la CGI, INTERGROS et l'État. L'accord prévoit la mise à disposition d'un conseil GPEC / RH pour les PME en difficulté dans le secteur (entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC).

L'objectif : accompagner chaque entreprise pour l'aider à élaborer puis piloter un plan RH adapté à ses particularités et destiné à préserver l'emploi en combinant activité partielle au sein de l'entreprise, formation, chômage partiel et toutes mesures de ressources humaines susceptibles de sauvegarder au maximum l'emploi et préparer la sortie de crise.

2 050 entreprises bénéficiaires de l'aide à l'embauche d'INTERGROS

A man with glasses, wearing a dark suit jacket, a light pink shirt, and a patterned tie, is seated at a desk. He is looking to his left. His right hand, wearing a ring, rests on a stack of papers on the desk. The papers appear to be financial documents or reports. In the background, there is a printer and some office equipment.

4

Informations **financières,**
institutionnelles
Chiffres-clés

informations financières

➔ EXTRAIT COMPTE DE RÉSULTAT 2009 SIMPLIFIÉ PAR DISPOSITIF (EN MILLIONS D'EUROS)

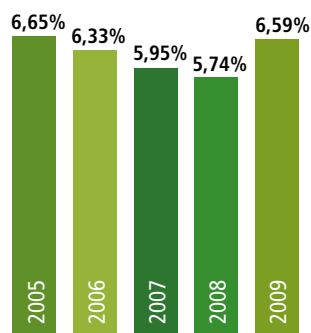
	Plan de formation Entreprises de 10 salariés et plus		Plan de formation Entreprises de moins de 10 salariés		Professionnalisation		TOTAL OPCA	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Produits de l'exercice								
Contributions des entreprises	104,82	94,99	14,31	14,38	58,37	56,99	177,50	166,36
Autres produits de formation	0,55				0,18	3,89	0,73	3,89
Produits financiers	0,27	1,93	0,08	0,62	0,26	1,74	0,61	4,29
TOTAL PRODUITS (formation / financiers)	105,64	96,92	14,39	15,00	58,81	62,62	178,84	174,54
Charges de l'exercice								
Charges de formation	93,26	92,70	15,81	14,38	47,24	51,36	156,31	158,44
Études - Observatoire					0,53	0,31	0,53	0,31
Frais d'information et de gestion	4,14	3,65	1,27	0,90	5,22	4,62	10,63	9,17
Péréquation - Excédent	13,06		1,73		7,50	5,49	22,29	5,49
TOTAL CHARGES (formation / financières)	110,46	96,35	18,81	15,28	60,49	61,78	189,76	173,41

➔ SUIVI DES ENGAGEMENTS DE FINANCEMENTS SUR L'EXERCICE 2009 (EN MILLIONS D'EUROS)

	Plan de formation Entreprises de 10 salariés et plus		Plan de formation Entreprises de moins de 10 salariés		Professionnalisation		TOTAL OPCA	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Engagements restants au 01/01/2009 pris sur exercices antérieurs		9,23		1,97		47,25		58,45
Engagements nets 2009 (1)	93,98		15,97		43,81		153,76	
TOTAL À FINANCER	103,21		17,94		91,06		212,21	
Règlements d'engagements	93,26		15,81		45,99		155,06	
Annulations d'engagements	2,40		0,72		9,47		12,59	
TOTAL RÉALISÉ	95,66		16,53		55,46		167,65	
Engagements restant à financer au 31/12/2009	7,55		1,41		35,60		44,56	
(1) Pour information Engagements nets 2008	92,99		15,82		56,16		164,97	

◆ FRAIS DE GESTION ET D'INFORMATION 2009 (EN MILLIONS D'EUROS)

	Plan de formation Entreprises de 10 salariés et plus	Plan de formation Entreprises de moins de 10 salariés	Professionalisation	TOTAL OPCA
Collectes encaissées en 2009	95,50	13,90	55,62	165,02
1 - Fonctionnement paritaire	0,71	0,21	0,83	1,75
TAUX EFFECTIF	0,74%	1,48%	1,49%	1,06%
Taux maximum autorisé	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%
2 - Frais d'information, de services de proximité et de collecte	1,96	0,61	2,50	5,07
TAUX EFFECTIF	2,05%	4,39%	4,49%	3,07%
Taux maximum autorisé	4,40%	4,40%	4,40%	4,40%
Dépenses de formation payées	93,26	15,81	47,24	156,31
3 - Frais de gestion administrative et financière	1,47	0,45	1,92	3,84
TAUX EFFECTIF	1,58%	2,85%	4,06%	2,46%
Taux maximum autorisé	4 %	4 %	4 %	4 %
TOTAL FRAIS	4,14	1,27	5,25	10,66
Taux effectif pondéré	4,37%	8,71%	10,05%	6,59%
Taux maximum autorisé	9,90 %	9,90 %	9,90 %	9,90 %



■ **Évolution du taux moyen**
des frais d'information et de gestions de l'OPCA

informations institutionnelles

◀ CHAMP DE COMPÉTENCES

INTERGROS est agréé par l'État depuis 1995 pour collecter et gérer les fonds de professionnalisation et plan de formation de 13 branches professionnelles du commerce de gros et international :

- commerces de gros ;
- négoce des matériaux de construction ;
- négoce de bois d'œuvre et produits dérivés ;
- entreprises de l'industrie et du commerce en gros des viandes ;
- commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison ;
- entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation ;

- commerces de gros en bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures et négoce connexes ;
- expédition et exportation de fruits et légumes ;
- commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison ;
- négoce et industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ;
- entreprises de commerce de gros de jouets, bibeloterie, bazars ;
- centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- commerce en gros des bestiaux.

◀ GOUVERNANCE, PARITARISME ET CONCERTATION

INTERGROS est administré par un Conseil d'Administration et un Bureau paritaires composés d'un nombre égal de représentants des collèges « employeur » et « salarié » :

- la **CGI** - Confédération française du commerce interentreprises et du commerce international et les organisations professionnelles sectorielles :
 - ANEEFEL** - Association Nationale des Expéditeurs et Exportateurs de Fruits et Légumes
 - CFQ** - Confédération Française de la Quincaillerie, Fournitures Industrielles, Bâtiment-habitat
 - FCJT** - Fédération Française des Entreprises de Gros, Importation, Exportation en Chaussures, Jouets, Textiles
 - FDPO** - Fédération des Professionnels de l'Œuf
 - FEDA** - Fédération des Syndicats de la Distribution Automobile
 - FEDEPOM** - Fédération Nationale des Syndicats de Négociants en Pommes de Terre et Légumes en Gros
 - FENETEC** - Fédération Française de la Distribution Industrielle
 - FENNTISS** - Fédération Nationale du Tissu
 - FENSCOPA** - Fédération Nationale des Syndicats de Commerce de Gros en Produits Avicoles
 - FFCB** - Fédération Française des Commerçants en Bestiaux
 - FFNB** - Fédération Française du Négoce de Bois
 - FFSCM** - Fédération Française des Syndicats de Courtiers en Marchandises
 - FGFP** - Fédération Nationale des Grossistes en Fleurs coupées et Plantes en pot
 - FGME** - Fédération Nationale des Syndicats de Grossistes en Matériel Electrique
 - FNAS** - Fédération Française des Négociants en Appareils Sanitaires, Chauffage, Climatisation et Canalisations

ON EN PARLE ● ● ●

paru dans « Liaisons Sociales »,
28.01.2010

La quincaillerie adhère à Intergros

Un accord portant adhésion à Intergros des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers et équipements de la maison fait l'objet d'une demande d'extension. Il a été conclu par la confédération patronale et les fédérations CFTC et FO. Les signataires adhèrent à l'accord du 14 décembre 1994 créant l'Opca des fonds de la formation du commerce de gros et du commerce international, Intergros. La mutualisation des fonds sera :

- Pour les entreprises de dix à 19 salariés, elle portera sur l'intégralité de leur contribution de 0,55% de la masse salariale brute (1,15% au titre de la professionnalisation, 0,40% au titre du plan de formation).
- Pour les entreprises de dix à 19 salariés, elle portera sur la contribution de 0,15% des salaires due au titre de la professionnalisation et sur le solde non utilisé de la contribution de 0,90% finançant le plan de formation.
- Pour les entreprises de 20 salariés et plus, elle portera sur la contribution de 0,50% due au titre de la professionnalisation et sur le solde non utilisé de la contribution de 0,90% finançant le plan de formation.

Accord du 28 mai 2009 sur l'adhésion de la quincaillerie à Intergros

FNCPLA - Fédération Nationale du Commerce des Produits Laitiers et Avicoles
FND - Fédération Nationale de la Décoration
FNGFP - Fédération Nationale des Grossistes en Fleurs coupées
FNICGV - Fédération Nationale de l'Industrie et du Commerce en Gros des Viandes
FNMC - Fédération du Négoce des Matériaux de Construction
NAVSA - Chambre Syndicale Nationale de Vente et Services Automatisés
PRS - Syndicat National des Papetiers Répartiteurs Spécialisés
SEIT - Syndicat des Exportateurs et Importateurs de Textiles
SNCI - Syndicat des Négociants et Commissionnaires à l'International
SYNCIBE - Chambre Syndicale des Sociétés de Commerce International ayant des bureaux à l'étranger
SNGFGBT - Syndicat National des Grossistes en Fournitures Générales pour Bureaux de Tabac
SNDCP - Syndicat National des Distributeurs aux Coiffeurs et Parfumeurs
SYNDIGEL - Fédération Européenne du Commerce et de la Distribution des glaces, surgelés et réfrigérés
UCAPLAST - Union des Industries et de la Distribution des Plastiques et du Caoutchouc
UFCC - Union Française du Commerce Chimique
UNACOC - Union Nationale des Conditionneurs d'Œufs en Coquille
UNCGFL - Union Nationale de Commerce en Gros de Fruits et Légumes
UPCP - Union Professionnelle de la Carte Postale
VCI - Chambre Syndicale Nationale de l'Importation et de l'Exportation de Verrerie, Céramique, Cadeau et Luminaire

- les organisations syndicales représentatives de salariés :
CFDT Services - Fédération CFDT des salariés du commerce et des services
CGT Commerce - Fédération CGT des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services

FEC-FO - Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

FGTA-FO Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière

CSFV-CFTC - Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

FNECS CFE-CGC - Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services de la CFE-CGC

CFE-CGC AGRO - Fédération Nationale Agroalimentaire de la CFE-CGC

Le **Conseil d'Administration** définit les orientations politiques de l'OPCA et contrôle ses résultats, le **Bureau** assure leur mise en œuvre. INTERGROS agit ainsi au service des intérêts partagés des partenaires sociaux des branches.

COMPOSITION DES INSTANCES PARITAIRES POUR L'ANNÉE 2010-2011

Conseil d'Administration

Collège Employeur

- Valérie Avril (CGI)
- Richard Burgstahler (CGI)
- Raphaël Flipo (CGI)
- Annick Groisy (CGI)
- Yannick Henry (CGI)
- Lionel Koubbi (CGI)
- Laurent Martin Saint-Léon (CGI)
- Roland Mongin (CGI)
- Hugues Pouzin (CGI)
- Yves Riou (CGI)

Collège Salarié

- Christian Alliaume (CGT)
- Brice Bellon (FEC-FO)
- Daniel Bohr (CGT)
- Joël Chiaroni (CSFV-CFTC)
- Michel Combet (CFE-CGC AGRO)
- Jeannine Lecot-Lothore (FGTA-FO)
- Christian Mathieu (CFE-CGC FNECS)
- Monique Perron (CFDT Services)
- Philippe Soulard (CSFV-CFTC)
- Thierry Trefert (CFDT Services)

Bureau

Collège Employeur

- Richard Burgstahler (Vice-Président)
- Raphaël Flipo (Trésorier)
- Annick Groisy
- Roland Mongin
- Hugues Pouzin

Collège Salarié

- Christian Mathieu (Président)
- Joël Chiaroni (Trésorier adjoint)
- Brice Bellon
- Daniel Bohr
- Thierry Trefert

ORGANISATION

Réseau de conseil de proximité

INTERGROS, c'est aujourd'hui un réseau de conseillers emploi-formation dédiés au conseil de proximité présents sur l'ensemble du territoire, à travers 7 délégations interrégionales : Grand-Nord, Grand-Est, Centre-Est, Méditerranée, Sud-Ouest, Grand-Ouest et Grand-Ile-de-France.

Valeur ajoutée : un maillage territorial en région pour un accompagnement personnalisé des projets emploi-formation des entreprises et le développement d'une politique partenariale active avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Plateau technique national de gestion

En appui, un plateau technique national de gestion composé d'experts emploi-formation répartis en pôles spécialisés (professionnalisation, plan de formation, contributions) et des interlocuteurs uniques pour chaque entreprise, y compris pour les groupes et les groupements d'entreprises.

chiffres-clés 2009

les ressources

- › Une augmentation constante des ressources
- › Une optimisation des financements avec 156 millions d'euros engagés

177,5 millions

d'euros

(sur la base de la masse salariale 2009)

Fonds collectés

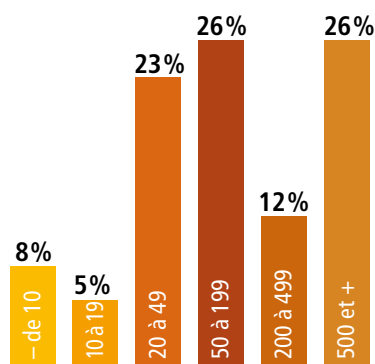
Formation continue

119,1 millions (+ 10 %) dont 14,8 millions d'euros de contribution versée au FPSPP

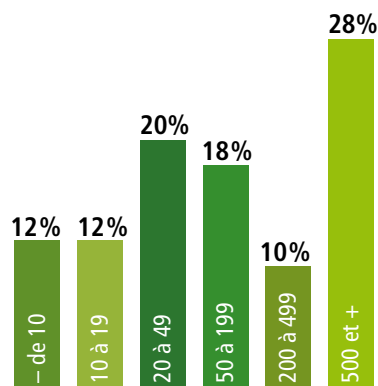
Professionalisation

58,4 millions (+ 6 %) dont 7,3 millions d'euros de contribution versée au FPSPP

30



■ Répartition des contributions « Professionalisation » par tranche d'effectif salarié



■ Répartition des contributions « Formation continue » par tranche d'effectif salarié

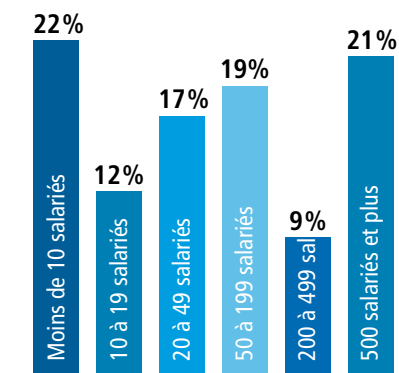
panorama des entreprises

et **des salariés** du commerce interentreprises

- › **39 300** entreprises
- › **500 000** salariés
- › **97 %** des entreprises emploient moins de 50 salariés (dont 78 % moins de 10 salariés)

32 % de femmes

68 % d'hommes



■ Répartition des salariés
selon la tranche d'effectif

chiffres-clés 2009

la professionnalisation

22 300

salariés bénéficiaires

- Tendance forte en 2009, l'augmentation significative du nombre de périodes de professionnalisation (+ 12 %), largement mobilisées par les entreprises du commerce interentreprises pour développer les compétences de leurs salariés sur les actions prioritaires de branches et les CQP. Malgré la diminution des embauches en contrats de professionnalisation (- 23 %), due au contexte économique difficile, le nombre de salariés bénéficiaires d'actions de professionnalisation est en hausse (+ 2 %).

les contrats de professionnalisation

Embaucher et former **aux métiers du commerce** interentreprises

3 623 contrats de professionnalisation

- 85 % des bénéficiaires âgés de moins de 26 ans et 15 % de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- 2 509 000 heures de formation soit 828 heures en moyenne par salarié en CDD et 324 heures en moyenne par salarié en CDI
- 30,2 millions d'euros financés

Les contrats

27 % de contrats conclus à durée indéterminée (CDI)

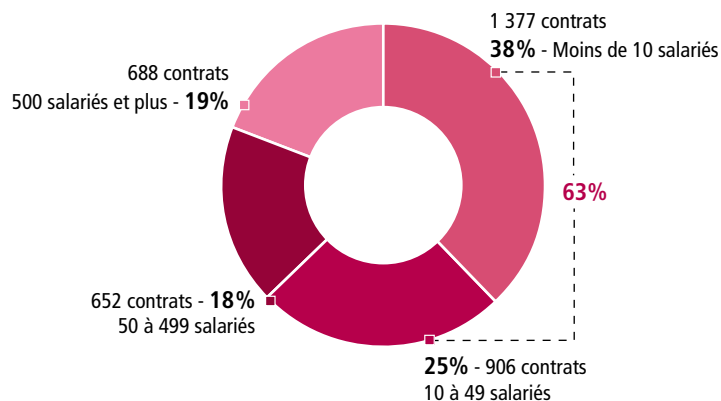
61 % des bénéficiaires sont des hommes, 39 % des femmes

63 % embauchés dans une entreprise de moins de 50 salariés

58 % préparent à un niveau de formation I à III (supérieur ou égal au bac + 2)

2 sur 3 préparent à une certification

70 % portent sur une formation métier : Commerce et vente 66 % / Transport, manutention et magasinage 4 %



■ Répartition des contrats par tranche d'effectif salarié

le tutorat

Transmettre **les savoir-faire** et réussir les parcours de professionnalisation

- › 1 083 tuteurs formés à l'exercice de leurs missions
- › 33 000 heures de formation tutorale, soit 30 heures en moyenne par tuteur
- › 2,2 millions d'euros consacrés au financement des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale
- › 98 % des salariés embauchés en contrat de professionnalisation sont accompagnés par un tuteur

•33

les périodes de professionnalisation

Sécuriser **l'emploi et anticiper les évolutions** des métiers

17 600 périodes de professionnalisation

- › 683 000 heures de formation, soit 39 heures en moyenne par salarié
- › 13,5 millions d'euros financés, soit 767 euros en moyenne par période

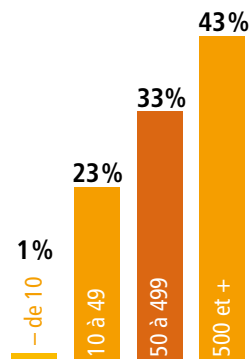
Les périodes

83 % des périodes bénéficient à des ouvriers et des employés

38 % des bénéficiaires sont âgés de 35 à 44 ans, 28% de 45 ans et plus

74 % des heures de formation portent sur une formation métier : Transport, manutention et magasinage 48% / Commerce et vente 26%

98 % des formations relèvent des priorités de branche des CPNE et des CQP

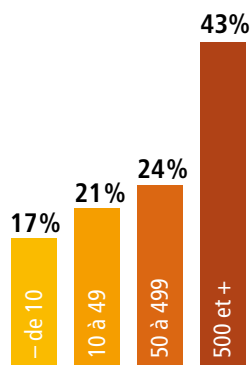


■ Répartition des périodes par tranche d'effectif salarié

le plan de formation

128 600 stagiaires

- › 20 600 stagiaires dans les entreprises de moins de 10 salariés
- › 113 100 stagiaires dans les entreprises de 10 salariés et plus
- › 424 000 heures de formation, soit 21 heures en moyenne par stagiaire
- › 1 516 000 heures de formation, soit 13 heures en moyenne par stagiaire
- › 16 millions d'euros financés, soit 777 euros en moyenne par stagiaire
- › 94 millions d'euros financés, soit 833 euros en moyenne par stagiaire
- › 55 % de coûts pédagogiques et 45 % de frais annexes
- › 84 % de coûts pédagogiques et 16 % de frais annexes



■ Proportions de salariés formés par tranche d'effectif salarié

Moins de 10 salariés

57 % des heures de formation portent sur des domaines transversaux et 25 % sont consacrées au cœur de métier du commerce interentreprises

62 % des stagiaires sont ouvriers ou employés, 26 % sont cadres, 12 % sont techniciens ou agents de maîtrise

68 % des stagiaires sont âgés de 25 à 44 ans et 27 % ont 45 ans et plus

58 % des stagiaires sont des hommes, 37 % des femmes

10 salariés et plus

34 % des heures de formation sont consacrées au cœur de métier du commerce interentreprises et 28 % concernent des domaines transversaux

58 % des stagiaires sont ouvriers ou employés, 24 % sont cadres, 18 % sont techniciens ou agents de maîtrise

60 % des stagiaires sont âgés de 25 à 44 ans et 32 % ont 45 ans et plus

70 % des stagiaires sont des hommes, 30 % des femmes

les formations clés en main

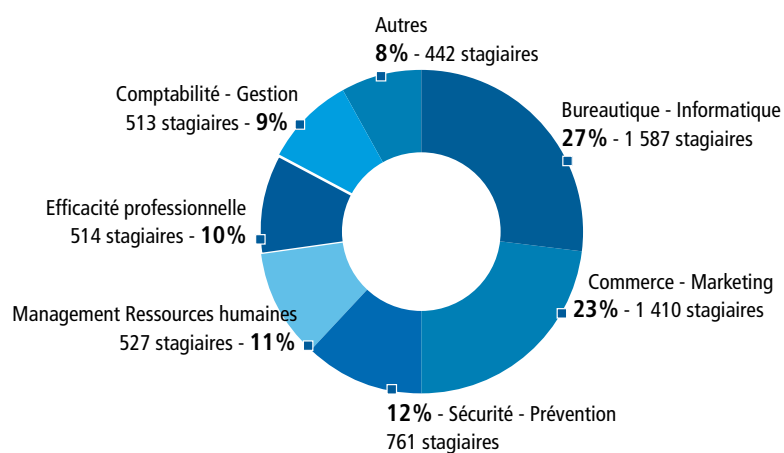
5 754 stagiaires

1 441 entreprises bénéficiaires
(3,6 % des adhérents)

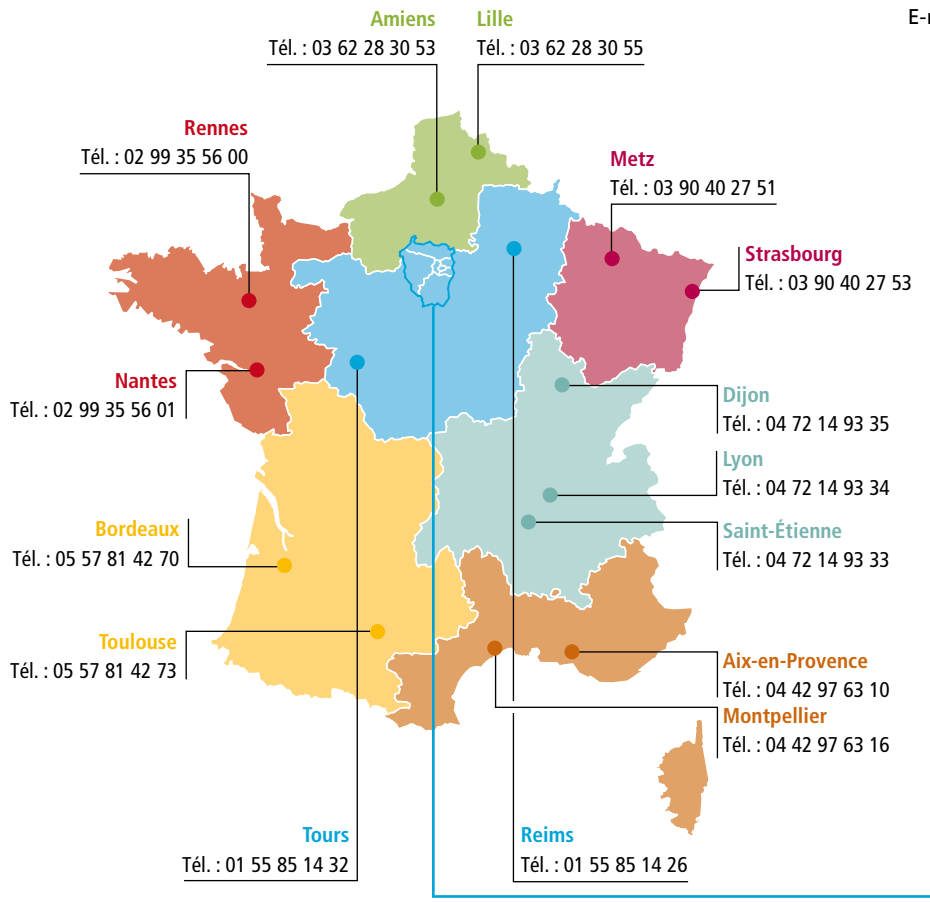
1 394 jours de formation

226 euros en moyenne
par stagiaire (soit 1,3 millions d'euros)

- › 33 % des entreprises bénéficiaires emploient moins de 10 salariés
- › 57 % des bénéficiaires sont ouvriers ou employés
- › 46 % des stagiaires sont des femmes
- › 37 % des bénéficiaires sont âgés de 36 à 45 ans, 32% de 26 à 35 ans et 27 % ont 45 ans et plus



■ Répartition des stagiaires
par domaine



- 1 Paris Tél. : 01 55 85 14 21
- 2 Versailles Tél. : 01 55 85 14 33
- 3 Évry Tél. : 01 55 85 14 27
- 4 Nanterre Tél. : 01 55 85 14 28
- 5 Saint-Denis Tél. : 01 55 85 14 31
- 6 Créteil-Rungis Tél. : 01 55 85 14 23
- 7 Cergy-Pontoise Tél. : 01 55 85 14 38

région parisienne

LES DÉLÉGATIONS INTERGROS

Grand-Nord

Parc des Prés
Bâtiment L - 1^{er} étage
29 rue Denis Papin
59650 Villeneuve d'Ascq
Fax : 03 62 28 30 65

Grand-Est

200 avenue de Colmar
67100 Strasbourg
Fax : 03 90 40 27 59

Centre-Est

Parc Gvio
1 rue des Vergers
Hall B
69760 Limonest
Fax : 04 26 55 31 80

Méditerranée

Espace Wagner
Bâtiment B
10 rue du
Lieutenant-Parayre
13858 Aix-en-Provence
Cedex 3
Fax : 04 42 97 63 15

Grand-Île-de-France

29 promenade
Michel-Simon
93160 Noisy-le-Grand
Fax : 01 55 85 14 39

Sud-Ouest

Immeuble
« Porte de Bègles »
Bâtiment A, 2^e étage
1 quai Wilson
33130 Bègles
Fax : 05 24 07 15 40

Grand-Ouest

10 bis avenue
Henri-Fréville
35200 Rennes
Fax : 02 99 35 56 09