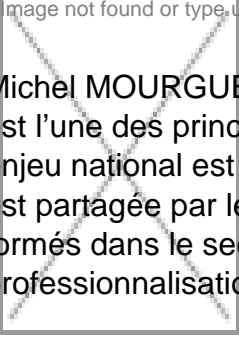


# FFQ

[Accueil](#) / [BBI](#) / [Organismes professionnels](#) / [FFQ](#)

## « Le développement de l'alternance, priorité du commerce de gros BtoB »

L'image n'a pas pu être chargée.  Une des priorités des nouveaux OPCO. Pourquoi ?

Michel MOURGUE-MOLINES, Directeur Général d'Intergros : le développement de l'alternance est l'une des principales missions confiées aux branches professionnelles et aux OPCO. Cet enjeu national est prioritaire car il favorise l'insertion professionnelle des jeunes. Cette ambition est partagée par les entreprises du commerce de gros BtoB. Plus de 10 000 alternants se sont formés dans le secteur en 2018, répartis à parts égales entre les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Sur le terrain, comment est perçue l'alternance ?

M. M-M. : L'Observatoire des métiers d'Intergros a réalisé une étude de terrain, pilotée par Intergros et la CGI, aux côtés des ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur. Son but ? Etablir un état des lieux des perceptions et des pratiques de l'alternance dans le commerce de gros BtoB. Les principaux enseignements confirment l'attrait de l'alternance dans le secteur. C'est vrai pour les alternants qui, à 90%, recommandent cette voie pour se former. C'est vrai aussi pour les entreprises qui, à 84%, ont une image très positive de l'alternance.

Elles soulignent la forte cohérence entre le contenu des formations, notamment technico-commerciales, et leurs attentes et estiment à 74% que l'alternance constitue un bon moyen de recrutement.

L'alternance se transforme-t-elle en emplois dans le commerce de gros BtoB ?

M. M-M. : C'est un enjeu central. Cet état des lieux le confirme. Les alternants choisissent le commerce de gros BtoB pour deux raisons : « l'opportunité d'emplois » et « la perspective d'une évolution professionnelle ». Ces atouts ont une traduction concrète : 85% des alternants du secteur trouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent la fin de leurs études et, dans plus de 70% des cas, il s'agit d'un CDI. Ces niveaux sont bien supérieurs à la moyenne nationale.

Côté employeurs, les entreprises à la recherche de salariés qualifiés, ont régulièrement recours à l'alternance, notamment dans une optique de pré-embauche. Le contexte actuel est favorable à l'alternance. Un tiers des entreprises du commerce de gros prévoit de recruter dans les trois prochaines années. En complément des technico-commerciaux, elles recherchent des profils qualifiés dans le management logistique, l'e-marketing, la qualité... Ces données démontrent la pertinence de l'alternance dans le commerce de gros BtoB et nous amènent à renforcer les actions de promotion auprès des jeunes et des entreprises.

Quelles pistes reste-t-il à explorer ?

M. M-M. : Si l'alternance a des effets concrets en termes de formation et d'emploi, elle est encore trop méconnue. Elle doit faire l'objet d'une communication renforcée, notamment sur l'attractivité

des métiers du commerce de gros BtoB.

Pour ne pas perdre de vue les évolutions en cours, un Baromètre de l'alternance mis en place par Intergras aura un rôle essentiel de vigie et de communication.

Enfin, pour faciliter les démarches des jeunes et des employeurs, deux outils seront prochainement disponibles : un job board pour mettre en relation les offres des entreprises et les demandes des jeunes alternants et une cartographie des certifications permettant d'accéder aux métiers du commerce de gros BtoB.

Zoom sur l'apprentissage dans la Branche des Commerces de Quincaillerie, Fournitures industrielles, fers, métaux, et équipement de la maison

- 443 apprentis dans la Branche au 31 décembre 2017 (données transmises par la DGEFP-listes préfectorales) ;

- 96 formations suivies par au moins un apprenti de la Branche ;

- 4 domaines de formation privilégiés : commerce, logistique, maintenance (SAV), comptabilité-gestion ;

- la Branche professionnelle des commerces de Quincaillerie, Fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison a déterminé les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et les a transmis à France-Compétences, conformément aux exigences légales.

À retenir: Depuis le 6 décembre 2018 et l'entrée en vigueur de l'accord de Branche relatif à la formation tout au long de la vie du 23 novembre 2017 (arrêté d'extension du 29 novembre 2018 publié au Journal Officiel le 5 décembre 2018) applicable aux salariés relevant des statuts « employés » et « personnel de maîtrise », des dispositions dérogatoires en matière de rémunération des apprentis sont désormais en vigueur et doivent être appliquées aux apprentis de la Branche si elles s'avèrent plus favorables que le cadre légal.

Afin de vous permettre de déterminer la rémunération à appliquer à un apprenti embauché dans la Branche, un tableau est téléchargeable sur le site de la profession :

[www.federation-quincaillerie.fr](http://www.federation-quincaillerie.fr)

>> La boîte à outils de la quincaillerie > Social

La FFQ en quelques mots :

La Fédération Française de la Quincaillerie, des fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'habitat représente quelque 2 450 entreprises, 27 500 salariés répartis sur 3 600 points de vente pour un chiffre d'affaires de 12 milliards d'euros.

Elle est la seule Organisation professionnelle représentative de la Branche et agit au nom de toutes les entreprises de la profession, quelle que soit leur taille et selon leurs spécificités.

Pour plus d'information : [www.federation-quincaillerie.fr](http://www.federation-quincaillerie.fr)

Contacts : FFQ [secretariat@ffq-france.org](mailto:secretariat@ffq-france.org) / Tel. : 04 78 77 06 55