



Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications de la Métallurgie



BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE

— DÉCEMBRE 2021

Au 31 décembre 2020, la branche professionnelle de la métallurgie regroupait près de 56 500 alternants, dont près de 49 000 apprentis et plus de 7 500 contrats de professionnalisation. Les alternants sont très légèrement sous-représentés dans la branche métallurgie, car ils représentent 8% du volume total d'alternants en France tandis que les salariés de la métallurgie représentent 8.1% de l'emploi salarié privé en France.

UNE HAUSSE CONTINUE DU NOMBRE DE NOUVEAUX ALTERNANTS INTERROMPUE EN 2020 PAR UNE FORTE BAISSÉ DES NOUVEAUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Entre 2016 et 2020, le flux d'entrées en contrats d'apprentissage a augmenté de 53% avec une hausse particulièrement marquée entre 2018 et 2020 sous l'effet de la réforme de la formation professionnelle. Cette dernière a aussi eu pour effet d'entraîner une baisse significative de près de 60% des nouveaux contrats de professionnalisation entre 2018 et 2020. Cette baisse s'explique notamment par un phénomène de transfert des contrats de professionnalisation vers des contrats d'apprentissage ainsi que par une plus forte exposition des contrats de professionnalisation aux aléas conjoncturels.

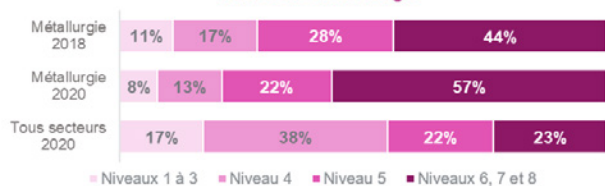
Il est intéressant de noter que cette augmentation des entrées en apprentissage a été particulièrement portée par une augmentation du nombre d'apprentis sur des formations visant des niveaux 6 et 7 (Bac + 4 et 5). En 2016 sur les nouveaux contrats d'apprentissage, les niveaux 6, 7 et 8 représentaient 49% des apprentis, en 2020 ils représentent 59% des nouveaux apprentis.

Les alternants sur des niveaux Bac et infra-Bac représentent malgré tout 21% des alternants. Et si l'on distingue le type de contrat, nous constatons que les niveaux Bac et infra-Bac représentent 46% des nouveaux contrats de professionnalisation en 2020 contre 17% des nouveaux contrats d'apprentissage.

La tendance de montée en qualification globale que nous observons depuis une vingtaine d'années sur toutes les formations s'est particulièrement accélérée dans les formations en alternance, notamment dans la branche de la métallurgie. Depuis la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, beaucoup d'établissements d'enseignement supérieur (Grandes écoles, Universités) ont saisi l'opportunité d'ouvrir leur offre de formation à l'apprentissage ou de créer une nouvelle offre. Ce mouvement a notamment contribué à l'amélioration de l'image de la formation en alternance qui était souvent perçue comme une formation menant uniquement à des métiers peu qualifiés.

Les spécialités techniques industrielles représentent 68% des alternants actuellement en formation. Les spécialités de commerce, tertiaire et de gestion rassemblent elles 22% des alternants.

Évolution du niveau visé par les alternants selon leur année de démarrage



Source : Opco2, DARES

UNE SURREPRÉSENTATION D'HOMMES QUI TEND À S'ATTÉNUER ET DES ALTERNANTS PLUS ÂGÉS QUE DANS LES AUTRES SECTEURS

Les **femmes** représentent **18% des alternants** actuellement sous contrat dans la branche de la métallurgie tandis qu'elles représentent **22% des salariés**. Cet écart peut notamment s'expliquer par la forte proportion de formations techniques et métiers cœur d'activité suivies par les alternants et la faible proportion de formation sur des spécialités tertiaires généralement plus féminisées. La **tendance tend pourtant à s'atténuer depuis deux ans. Ainsi en 2020, près de 26% des entrants en alternance dans la métallurgie étaient des femmes**. L'augmentation des effectifs sur des formations de niveaux bac + 4 et

5 explique en partie cette féminisation des alternants. Lorsque l'on se penche sur l'âge **des alternants, il est intéressant de noter que les alternants de la métallurgie sont en moyenne plus âgés que les alternants des autres secteurs**. Les plus de 20 ans représentent 69% des alternants dans la métallurgie contre 54% tous secteurs confondus (source Dares, 2020). La forte proportion d'alternants de la métallurgie visant des niveaux Bac +4 et plus (57%) par rapport à la moyenne sur l'ensemble des secteurs (23%) explique cette moyenne d'âge plus élevée des alternants dans la métallurgie.

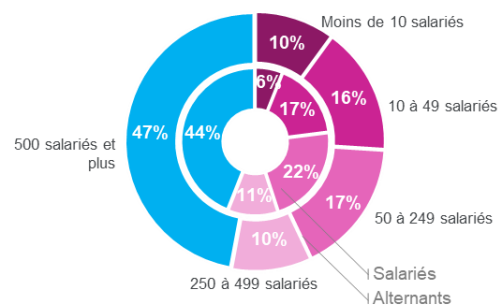
DES TPE ET DES GRANDES ENTREPRISES QUI EMBAUCHENT LÉGÈREMENT PLUS D'ALTERNANTS EN 2020

Les structures de **moins de 10 salariés** emploient **10% des alternants** et **6% des salariés**, celles de **500 salariés et plus** emploient **47% des alternants** et **44% des salariés** de la branche. C'est en revanche dans celles de 50 à 249 salariés que nous pouvons noter une sous-représentation des alternants (17% des alternants pour 22% des salariés). **Au total, ce sont 12 990 entreprises qui employaient au moins un alternant le 1er janvier 2021 soit 31% des entreprises**.

Lorsque nous regardons **sous l'angle sectoriel la répartition des alternants** dans les entreprises de la métallurgie, nous notons un **relatif équilibre**. Les écarts les plus importants concernent le secteur de la mécanique qui emploie 23% des alternants pour 20% des salariés et le secteur des alliages et produits métalliques emploie 18% des salariés et 16% des alternants.

Enfin la **répartition géographique des alternants**, selon la localisation de leur employeur, est **sensiblement similaire à celle des salariés de la branche**. Nous notons une concentration en Île-de-France (20% des alternants) et en Auvergne-Rhône-Alpes (17%).

Répartition des alternants et des salariés de la branche selon la taille des entreprises employeuses



Source : OPCO2I, INSEE

Il est **difficile d'établir un portrait-robot de l'entreprise qui embauche des alternants sur la base de critères de taille d'entreprise, de localisation ou de secteur d'activité**. Il ressort de cette étude que l'embauche d'alternants repose plus sur une culture d'entreprise et sur un engagement des dirigeants en faveur de la formation des futurs salariés de la branche.

UNE GRANDE MAJORITÉ DES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE ONT UNE IMAGE POSITIVE DE L'ALTERNANCE

Parmi les entreprises interrogées, **86% d'entre elles ont une image positive de l'alternance**. Il est intéressant de noter que la **perception positive est croissante avec la taille des entreprises**. Ainsi

les entreprises de plus de 50 salariés sont près de 95% à avoir une bonne image de l'alternance contre 83% pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Le premier avantage de l'alternance mis en avant par les entreprises est la **possibilité de « former aux méthodes et pratiques des entreprises avant une éventuelle embauche »** avant de mettre en avant qu'il s'agit d'un « bon moyen de contribuer à la formation des jeunes et de transmettre ». Les centres de formation partagent la même perception. Parmi les **inconvenients** cités le plus fréquemment

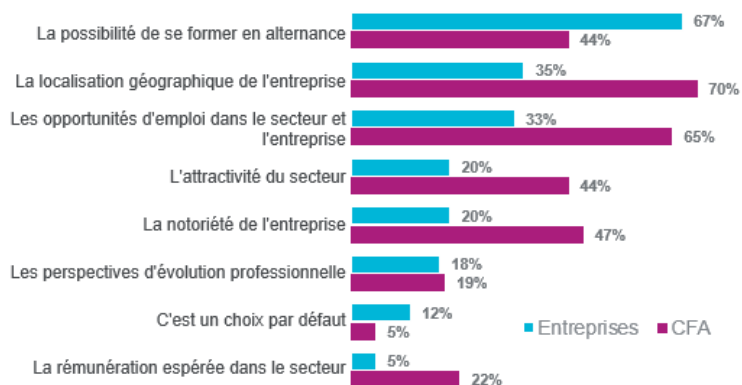
par les entreprises et les centres de formation on retrouve **l'insuffisance du niveau de connaissances pratiques des alternants**. Les efforts déployés pour mettre en place des infrastructures de formation pratique dans les centres de formation doivent donc se poursuivre. Par ailleurs le sujet de **la mobilité reste un inconvénient bien identifié par les centres de formation** car elle représente une première barrière pour le processus de candidature.

L'ALTERNANCE UNE PORTE OUVERTE VERS L'EMPLOI GRÂCE À UNE FORMATION DE QUALITÉ

L'ensemble des acteurs interrogés dans le cadre de cette étude partagent la conviction **que le choix de l'alternance** par des jeunes et des moins jeunes est porté par la **volonté d'aller plus naturellement et rapidement vers l'emploi**. Contrairement à certaines idées reçues, **la rémunération n'est pas la première des motivations pour les alternants**. L'image de l'alternance s'est considérablement

améliorée au cours de ces dernières années et ne constitue plus un frein majeur pour choisir cette voie. Parmi les freins les plus fréquemment cités, on trouve en revanche **la difficulté à trouver une entreprise d'accueil** et le **manque d'informations sur les formations et les métiers accessibles**. Les efforts d'accompagnement de l'orientation et d'aide à la recherche d'entreprises doivent donc se poursuivre.

Facteurs déterminants dans le choix de l'entreprise et du secteur pour les alternants selon les entreprises et les centres de formation*



*Source : enquêtes entreprises et centres de formation 06/2021

SUR LES PRÈS DE 1 330 ORGANISMES DE FORMATION¹ QUI FORMENT DES ALTERNANTS, 200 SOIT 15% CONCENTRENT 81% DES EFFECTIFS.

L'**effet de concentration des alternants sur un petit nombre d'organisations** est important. Ainsi on retrouve la moitié des alternants dans 55 organismes de formation.

Parmi les plus **grosses organisations** on retrouve les **Pôles Formation UIMM** (près de 30% des effectifs d'alternants) et des **écoles d'ingénieurs** (ex. : CESI, ESIEE).

¹ un organisme de formation est ici entendu comme une organisation connue sous un numéro de SIREN. Il peut avoir plusieurs sites ou établissements de formation. Chiffres sur le stock au 01/01/2020

DES CFA CONTRAINTS DE REVOIR LEUR MODÈLE ÉCONOMIQUE AVEC LA MISE EN PLACE DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE

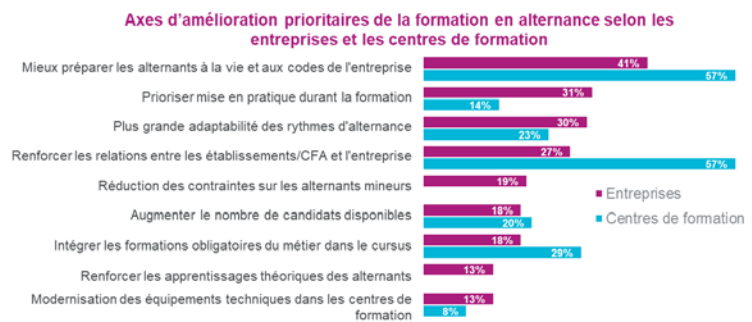
La réforme de 2018 a introduit le principe des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Près de **40% des CFA formant aux métiers de la métallurgie ont adapté leur modèle économique** suite à la mise en place de ces niveaux de prise en charge. **Beaucoup de CFA essaient de jouer sur leurs coûts, mais rares sont ceux qui y parviennent**, car ils doivent parallèlement faire face à une **hausse des charges administratives** due à la gestion de la facturation et du suivi des encaissements avec les OPCO. Les cas de fermetures de sessions sont rarissimes tout comme la réduction des charges de formation. Ce sont principalement les **investissements** (modernisation, extension...) qui sont **reportés en attendant d'avoir davantage de visibilité**.

Il apparaît également qu'il peut y avoir des **déséquilibres importants en fonction de l'implantation des CFA**. Ainsi des CFA implantés en zone rurale avec un faible vivier de candidats doivent répondre à des besoins en recrutement locaux en maintenant des sessions malgré des taux de remplissage insuffisants pour assurer une rentabilité. À l'inverse, des CFA implantés dans des zones densément peuplées parviennent à atteindre d'importants taux de remplissage.

Au global, quel que soit le type de contrat proposé (apprentissage ou professionnalisation), **47% des centres de formation interrogés rencontrent des difficultés pour remplir les formations menant aux métiers de la métallurgie**.

ENJEUX ET AXES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

L'étude, dont les principaux résultats sont résumés ici, a permis de dégager quatre axes clés pour accompagner le développement de l'alternance dans la branche de la métallurgie. Ces axes prioritaires ont permis d'établir une proposition de plan d'actions.



1. Poursuivre et développer la sensibilisation des entreprises en faveur de l'alternance, notamment celles de moins de 250 salariés
2. Développer l'attractivité des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie
3. Renforcer les liens et les échanges entre les trois acteurs principaux de l'alternance : alternant, entreprise et centre de formation
4. Rendre éligible l'offre de CQP de la branche de la métallurgie aux contrats d'apprentissage