

Bilan et évolution de l'alternance dans la branche Métallurgie

Rapport complet

Décembre 2021

Etude réalisée par



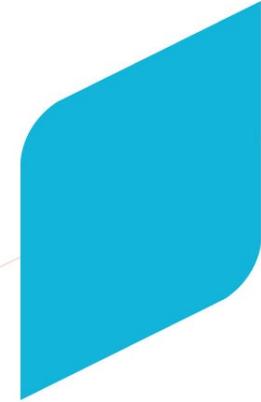
Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications de la Métallurgie



Photo de Rob Lambert sur Unsplash

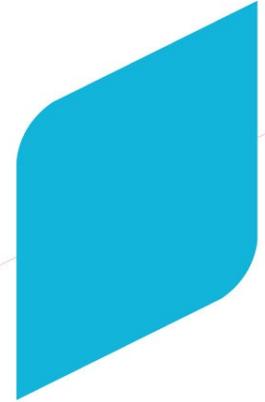
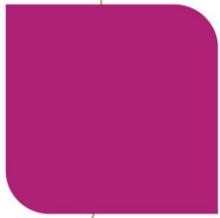
Remerciements

L'Observatoire de la Métallurgie tient à remercier ici l'ensemble des contributeurs de cette étude : Partenaires sociaux, membres du réseau des UIMM, entreprises de la branche, centres de formation, la DGEFP, experts, partenaires pour leur disponibilité et la pertinence de leurs apports.



SOMMAIRE

1. **Contexte du projet et méthodologie**
2. **Évolution récente de l'alternance dans la métallurgie**
3. **Attentes et besoins des acteurs de l'alternance**
4. **Impacts de la réforme de l'apprentissage**
5. **Scénarios de révision des niveaux de prise en charge**



01.

**Contexte du projet
et méthodologie**

Contexte, objectifs et livrables du projet

La formation en alternance a toujours été au cœur de la politique de formation de la branche de la **Métallurgie**. Suite à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle. La branche a souhaité à travers cette étude **faire bilan des effets de la réforme de 2018 et orienter sa politique d'alternance** pour répondre aux besoins en recrutement et en compétences de la filière. Le présent projet répond spécifiquement aux objectifs suivants :

- ✓ **Analyser l'évolution du recours, des publics et des pratiques d'alternance** dans la branche et mesurer les impacts de la réforme de 2018.
- ✓ **Comprendre les tendances et les enjeux constatés et formuler des recommandations** pour la CPNEFP Métallurgie.
- ✓ **Aider la CPNEFP à réviser les montants de prise en charge des contrats d'alternance** pour garantir l'attractivité et la qualité des formations.

LIVRABLES

Rapport complet



Synthèse de présentation



Note de synthèse



Outil de Datavisualisation

Cliquez pour accéder à l'outil



Moyens mobilisés pour les besoins du projet

La présente étude a été réalisée entre mai et septembre 2021. Les moyens suivants ont été mobilisés :



Des analyses documentaires et statistiques (Sources : DARES, INSEE, OPCO 2i...)



Près de 45 entretiens avec des entreprises, des centres de formation, des experts...



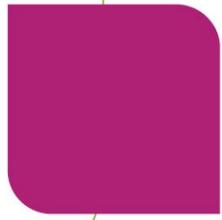
Une enquête auprès des entreprises : 1 330 répondants



Une enquête auprès des centres de formation : 82 répondants



Un groupe de travail sur les priorités d'actions rassemblant des entreprises et des centres de formation (15 participants)

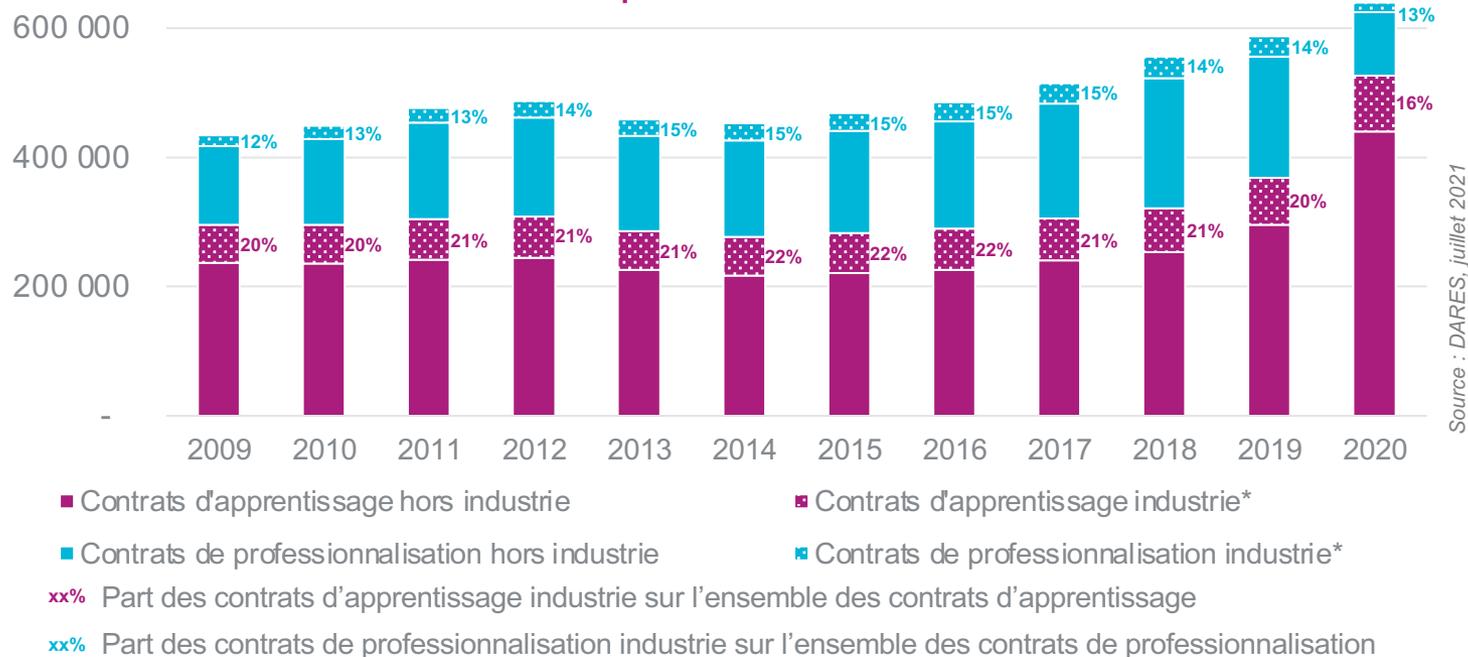


02.

**Évolution récente
de l'alternance
dans la métallurgie**

Une hausse globale du nombre d'alternants combinée à un phénomène de transfert des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage

Évolution du flux d'entrées en alternance sur toutes les branches professionnelles

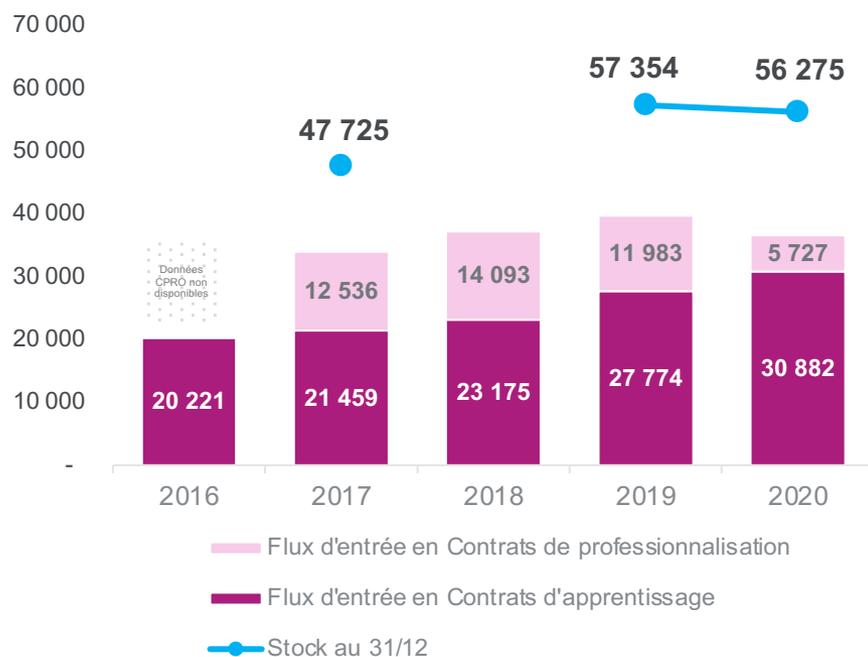


Si le flux d'entrée en **contrat d'apprentissage a augmenté de 42% entre 2019 et 2020**, il est intéressant de noter que cette hausse n'a pas bénéficié de la même manière à tous les secteurs. Ainsi la part des **activités tertiaires** et de soutien aux entreprises est passée de **27% des apprentis** en 2019 à **36%** en 2020 tandis que celle de **l'industrie perdait 3 points** (16% vs 19%) alors que les flux d'entrée en apprentissage augmentent (+19%).

*y compris les industries alimentaires

Une hausse continue des effectifs en contrats d'apprentissage qui ne parvient pas tout à fait à compenser la baisse des contrats de professionnalisation

Évolution du flux d'entrées et du stock d'alternants dans la branche de la métallurgie



Source : DGEFP (2016-2019) & OPCO 2i (2020)

L'année 2019 est l'année de déploiement de la réforme de 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a renforcé l'attractivité de cette voie de formation.

Entre 2018 et 2019, le nombre de nouveaux apprentis dans la branche de la métallurgie a augmenté de 20%, une hausse supérieure à la hausse toutes branches confondues (+15%). Dans le même temps les contrats de professionnalisation baissaient de 15%.

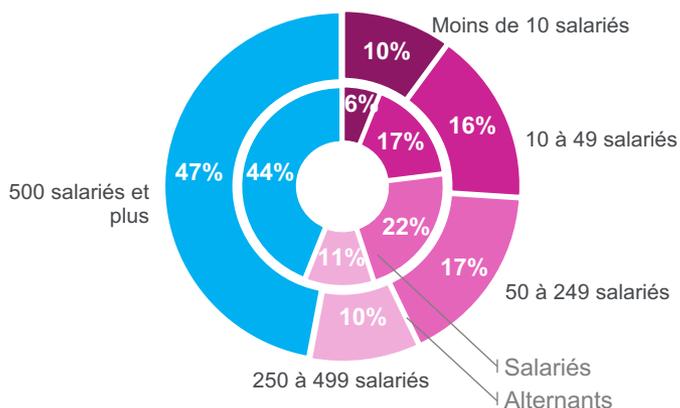
L'effet d'accélération s'est toutefois ralenti en 2020 et cette même année nous avons connu une baisse importante des nouveaux contrats de professionnalisation.

Le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation a été divisé par deux entre 2019 et 2020 tandis que les contrats d'apprentissage augmentaient de 11%.

L'évolution constatée du nombre total de nouveaux alternants entre 2019 et 2020 représente une **baisse de 8%**. Soit une **réduction de 3 148 nouveaux alternants** entre ces deux années.

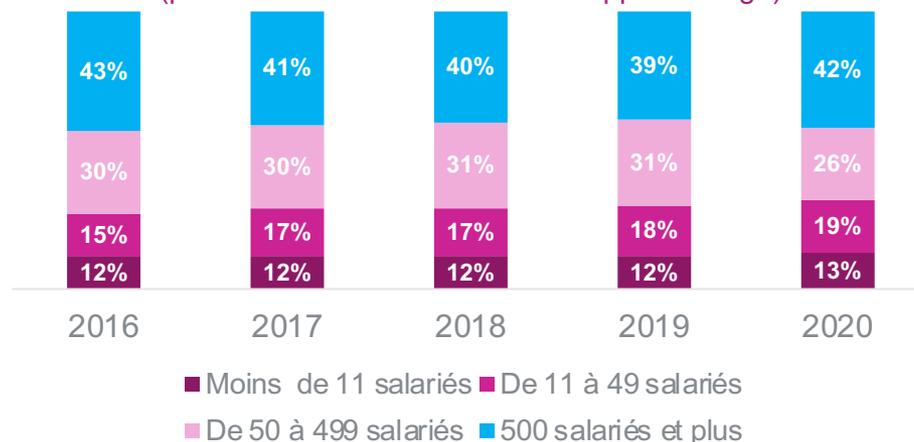
Une légère surreprésentation des alternants dans les TPE et les ETI

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



Source : OPCO 2i, INSEE – Stock au 31/12/2020

Évolution de la répartition des apprentis selon la taille des entreprises employeuses (par année d'entrée en contrat d'apprentissage)



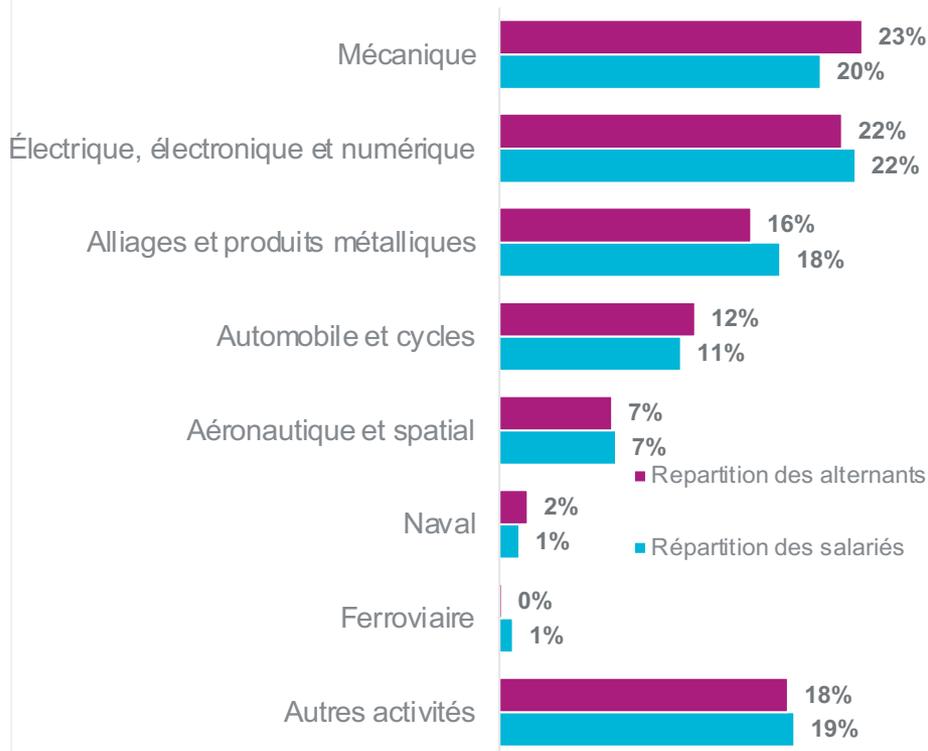
Source : DGEFP 2016 à 2019, OPCO 2i 2020

Les TPE (moins de 10 salariés) et les ETI (250 à 999 salariés) sont les deux tranches de taille d'entreprise dans lesquelles on observe une surreprésentation des alternants par rapport à leurs effectifs salariés. À l'inverse, dans les tranches de 50 à 249 salariés et de 1 000 salariés et plus, les alternants sont sous-représentés.

Entre les années 2016 et 2019, nous pouvons noter un léger **transfert des apprentis depuis les entreprises de plus de 500 salariés vers les entreprises de 11 à 49 salariés**. En revanche, l'année 2020 semble marquer un **rééquilibrage dans les grandes entreprises** et une **baisse dans les entreprises de taille intermédiaire (50 à 499 salariés)**.

Un relatif équilibre de la répartition des alternants dans les différents secteurs de la branche de la métallurgie

Répartition des alternants selon le secteur des entreprises employeuses



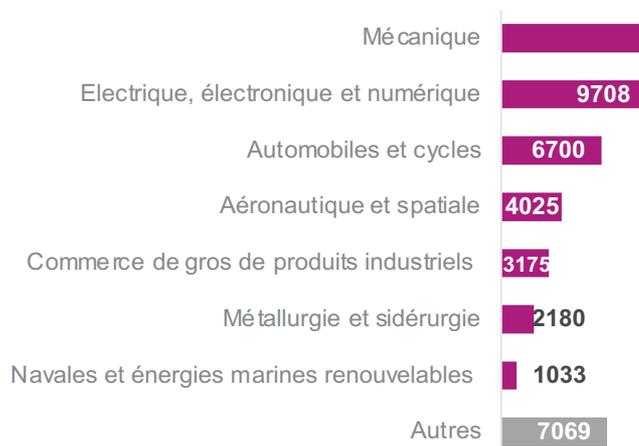
Source : OPCO 2i, traitement Olecio – stock au 31/12/2020

Lorsque l'on regarde sous l'angle sectoriel la répartition des alternants dans les entreprises de la métallurgie, on note 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**.

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.

Des alternants surreprésentés dans les TPE et les ETI ainsi que dans le secteur de la mécanique

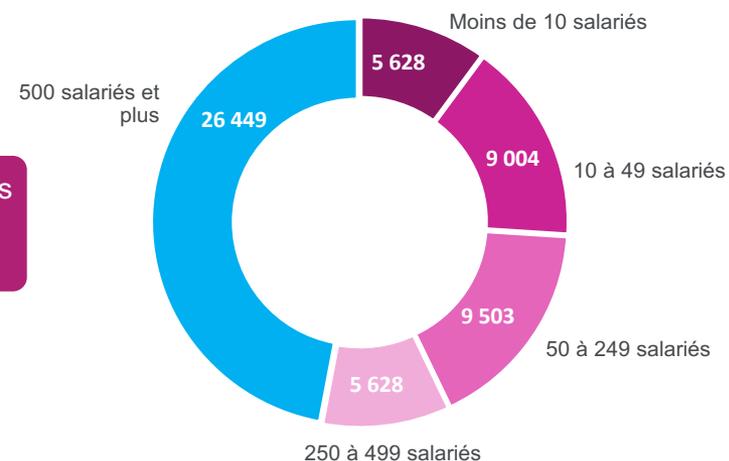
Répartition des alternants selon le secteur des entreprises employeuses en valeur absolue



Effectifs total d'alternants
au 1^{er} janvier 2021
56 275

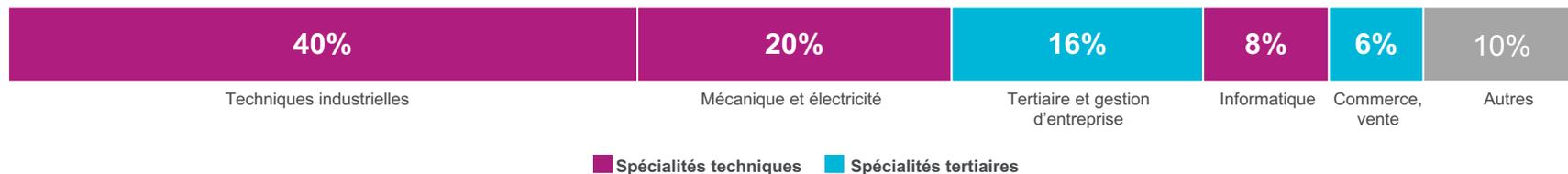
Source : OPCO 2i – Stock au 31/12/20

Répartition des alternants selon la taille des entreprises employeuses



Source : OPCO 2i – Stock au 31/12/20

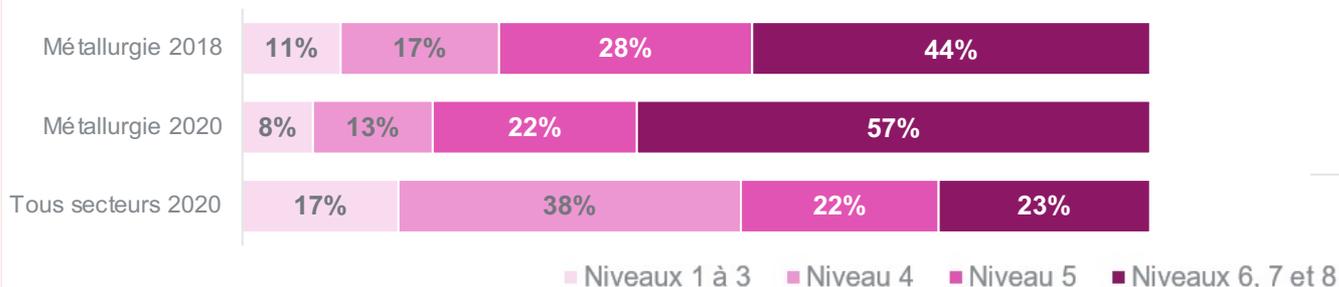
Répartition des alternants selon la spécialité de formation



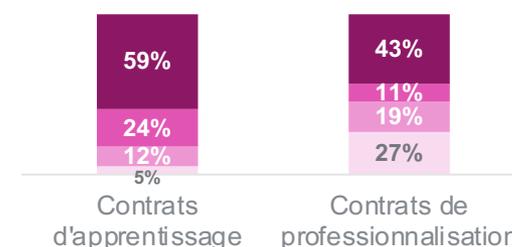
Source : OPCO 2i, traitement Olecio – stock au 31/12/2020

Une tendance de fond de montée en qualification renforcée par l'évolution du dispositif de contrats d'apprentissage

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



Niveau visé par les alternants entrant en 2020



Source : OPCO 2i, DARES - Traitement Olecio

Le mouvement de montée en qualification que l'on observe depuis plusieurs dizaines d'années dans presque tous les secteurs se retrouve également dans la métallurgie. La réforme de l'apprentissage n'a pas accéléré ce mouvement, mais a entraîné un **transfert de formations en voie scolaire sur des niveaux bac+4 et 5 vers des contrats d'apprentissage**. La **hausse des contrats d'apprentissage** entre 2018 et 2020 est très largement portée par les **niveaux 6 et 7 qui ont crû de 217%** tandis que la hausse moyenne **tous niveaux confondus était de 97%**. 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.

Ainsi beaucoup d'écoles d'ingénieurs par exemple, ont ouvert des places ou des sections dédiées à l'apprentissage. Ce mouvement a contribué à **l'amélioration de l'image de la formation en alternance** qui était auparavant souvent perçue comme une formation choisie par défaut pour accéder à des diplômes de niveaux bac ou infrabac.

Conséquence de cette augmentation des effectifs en niveaux 6 et 7, il est actuellement relativement **aisé pour les entreprises de recruter des alternants sur ces niveaux**. À l'inverse, le **recrutement d'alternants sur des niveaux 3 et 4 sur des spécialités de production devient de plus en plus difficile**.

Les **contrats de professionnalisation** qui sont en perte de vitesse parviennent toutefois à maintenir **57% d'entrants visant des niveaux 1 à 5**. Une des raisons est probablement **l'accessibilité de ces contrats à des CQP**.

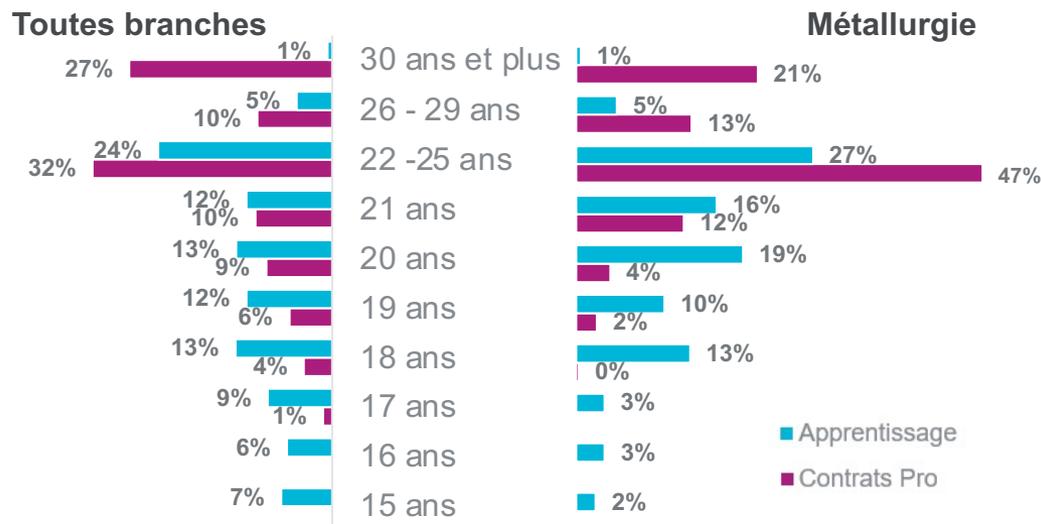
Dans la métallurgie, des alternants plus âgés et une plus forte proportion d'hommes que dans les autres secteurs

Les plus de 20 ans représentent **69%** des alternants dans la métallurgie contre **54%** tous secteurs confondus (*source Dares, 2020*). Ceci est notamment dû à la **forte proportion d'alternants visant des niveaux 6 et 7**.

Cette **hausse des niveaux** visée couplée à la **hausse de l'âge limite d'entrée en apprentissage** a eu pour effet d'**augmenter l'âge moyen** des apprentis. Entre 2016 et 2020, les plus de 26 ans sont passés de 1% à 5% des effectifs d'apprentis.

Sur les **contrats de professionnalisation**, la part des **plus de 25 ans** est de 34% et représente un peu plus de **2 600 alternants**.

Pyramide des âges des alternants de la métallurgie et de toutes les branches confondues



Source : OPCO 2i 2021, DARES 2020 traitement Olecio

Les femmes sont largement sous-représentées parmi les alternants de la métallurgie

Les femmes

22%

représentent :

des salariés de la Branche de la Métallurgie

18%

des alternants de la Branche de la Métallurgie

La part des femmes parmi les alternantes est inférieure de 4 points à la proportion des femmes parmi les salariés de la branche.

La proportion de femmes augmente toutefois de façon continue. **Elles représentaient 26% des entrants en 2021**. L'augmentation des effectifs sur des formations de niveaux bac + 4 et 5 explique en partie cette féminisation des alternants.

Sources : Observatoire OPCO 2i 2020; traitement Olecio

Une concentration des alternants sur un nombre limité d'organismes de formation et des difficultés de remplissage des formations fréquentes.

Sur les près de **1 330 organismes de formation*** qui forment des alternants, **200** soit **15% concentrent 81% des effectifs.**

Source : OPCO 2i, traitement Olecio – stock au 01/01/2021

L'effet de concentration des alternants sur un petit nombre d'organisations* est important. Ainsi on retrouve **50% des alternants dans 55 organismes de formation***.

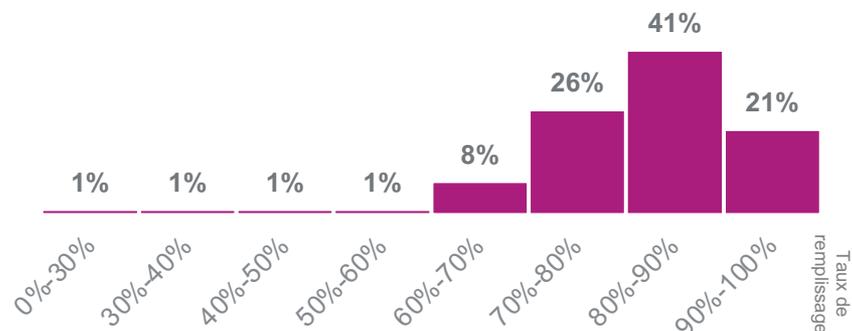
Il convient toutefois de noter que **sous un organisme de formation*** il peut avoir une diversité d'établissements rassemblés sous une seule organisation gestionnaire des contrats d'apprentissage. C'est par exemple le cas pour FORMASUP Nord-Pas-de-Calais qui gère les contrats d'apprentissage pour plus d'une trentaine d'établissements comme des IUT de la région, des écoles d'ingénieurs ou encore des écoles de commerce.

Parmi les plus **grosses organisations** (en dehors des organisations gestionnaires citées ci-dessus) on retrouve les **Pôles Formation UIMM** (près de 30% des effectifs d'apprentis) et des **écoles d'ingénieurs** (ex. : CESI, ESIEE).

La **répartition régionale des organisations ne fait pas ressortir d'effet de concentration**. La répartition est cohérente avec la répartition des alternants (IDF, 19,5 % des organisations et 20% des alternants, AuRA, 14% des organisations et 17% des alternants).

*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.

Taux de remplissage moyen en 2020 selon les centres de formation répondants



Source : Enquête Centres de formation

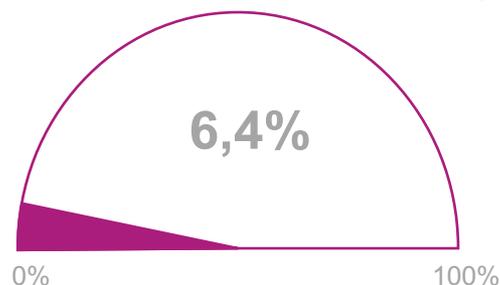
47% des centres de formation répondants estiment avoir du mal à remplir leurs formations

Nous observons une **corrélation entre le taux de remplissage et le niveau de formation proposé**. Les centres de formation proposant des titres et les diplômes de niveaux 6, 7 et 8 déclarent atteindre des taux de remplissage de 90% tandis que ceux proposant des niveaux bac ou infrabac sont de 83%.

La nature de l'établissement est également déterminante. Ainsi, **10% des établissements d'enseignement supérieur répondants estiment avoir des difficultés à remplir leurs formations**. Tandis que **58% des organismes de formation privés** (hors CFA) répondants estiment avoir **des difficultés**.

Des taux de ruptures déclaratifs des contrats d'alternance relativement faibles, mais plus marqués dans les petites structures

Taux moyen de rupture déclaratif de contrats d'alternance selon les entreprises



Source : enquête Entreprises 06/2021

1

« **Changement** de voie professionnelle, de métier de l'alternant »

2

« Manque de **motivation**, d'implication et d'intégration de l'alternant »

3

« Arrêt de la **formation** de la part des alternants »

Plus de 80% des entreprises interrogées déclarent avoir des taux de rupture inférieurs à 10%.

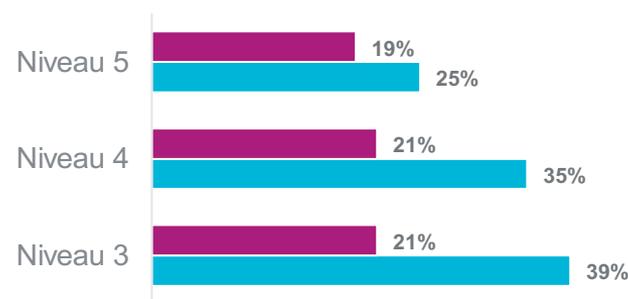
Il convient de noter que les taux de rupture relevés par les entreprises de moins de 11 salariés sont significativement supérieurs (10%) aux structures de taille supérieure (5% pour les 11 à 250 salariés et 6% pour les plus de 250 salariés).

Pour les centres de formation, le **manque d'adaptation des alternants à la vie en entreprise** représente la principale cause de rupture des contrats à l'initiative de l'entreprise. Pour les alternants il s'agit souvent d'une volonté de réorientation.

Par ailleurs, il est intéressant d'observer que les contrats d'apprentissage sur des diplômes menant potentiellement à des métiers de la **métallurgie** ont des **taux de rupture plus faibles que la moyenne**.

Le taux de rupture correspond à la rupture du contrat liant l'apprenti à une entreprise. Ce dernier peut ensuite signer un contrat avec une autre entreprise.

Part de contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme selon le niveau

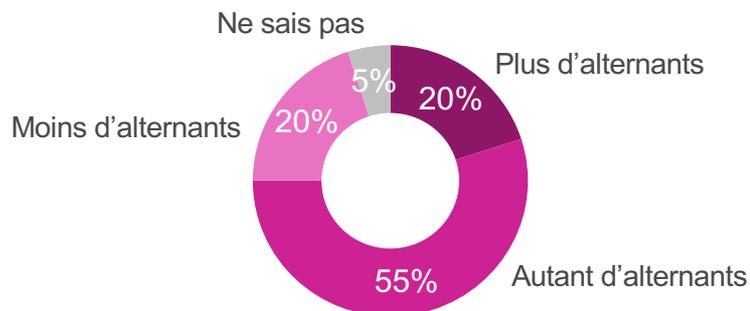


■ Diplômes menant aux métiers de la métallurgie
■ Tous diplômes

Source : DARES 2021

La crise de la Covid 19 a eu un effet relativement faible sur le recrutement d'alternants par les entreprises notamment grâce aux différentes aides

Tendance de recrutement face à la crise sanitaire de la Covid 19



*Source : enquête Entreprises 06/2021

Pour les entreprises et les centres de formation interrogés, les **aides mises en place par l'État** pour faciliter et encourager l'entrée en alternance ont permis d'**amortir très significativement les impacts de la crise** sanitaire de la Covid 19 sur les alternants et candidats alternants. Les primes à l'embauche d'alternants, ont par ailleurs permis à des entreprises qui ne prenaient traditionnellement pas d'alternants de découvrir ce dispositif compensant ainsi l'impossibilité de certaines entreprises d'embaucher.

La corrélation entre les fonctions exercées par les alternants dans l'entreprise et le niveau visé par ces derniers est très forte

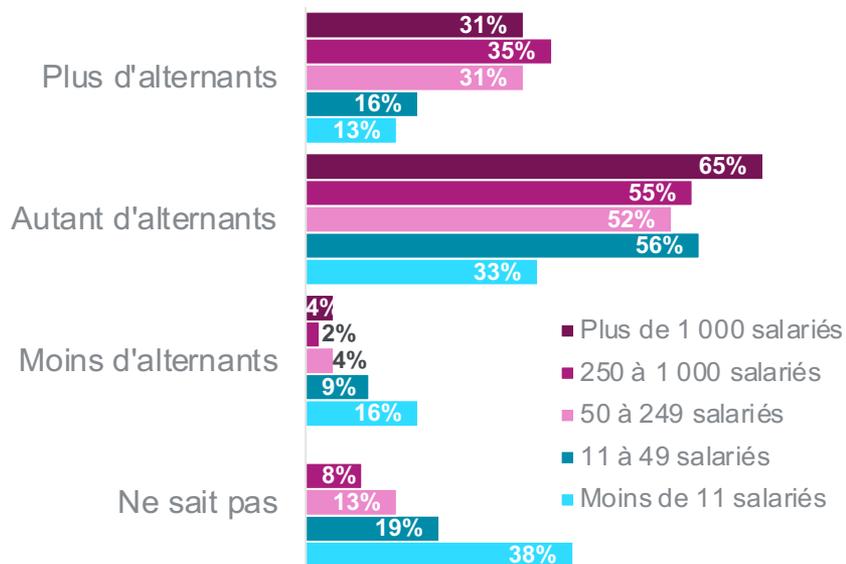
Si plus de 62% des entreprises recrutent des alternants visant des diplômes de niveau bac+2 contre 22% sur des niveaux CAP/BEP, il est intéressant de noter qu'il existe d'importantes disparités selon la fonction qui est exercée par l'alternant.

Ainsi, **91%** des entreprises recrutent des alternants au niveau CAP/BEP sur des fonctions de production. À l'inverse les deux tiers des entreprises recrutent des alternants sur des niveaux Bac+5 sur des fonctions de conception et recherche.

*Source : enquête Entreprises 06/2021

Une hausse des intentions d'embauches d'alternants dans les trois ans particulièrement marquée dans les entreprises de plus de 250 personnes

Évolution des intentions de recrutement d'alternants dans les 3 ans selon l'ancienneté de l'entreprise



Source : enquête Entreprises 06/2021

Globalement, plus de 40% des entreprises répondantes envisagent d'embaucher au moins autant d'alternants dans les 3 prochaines années et 16% envisagent d'en embaucher plus.

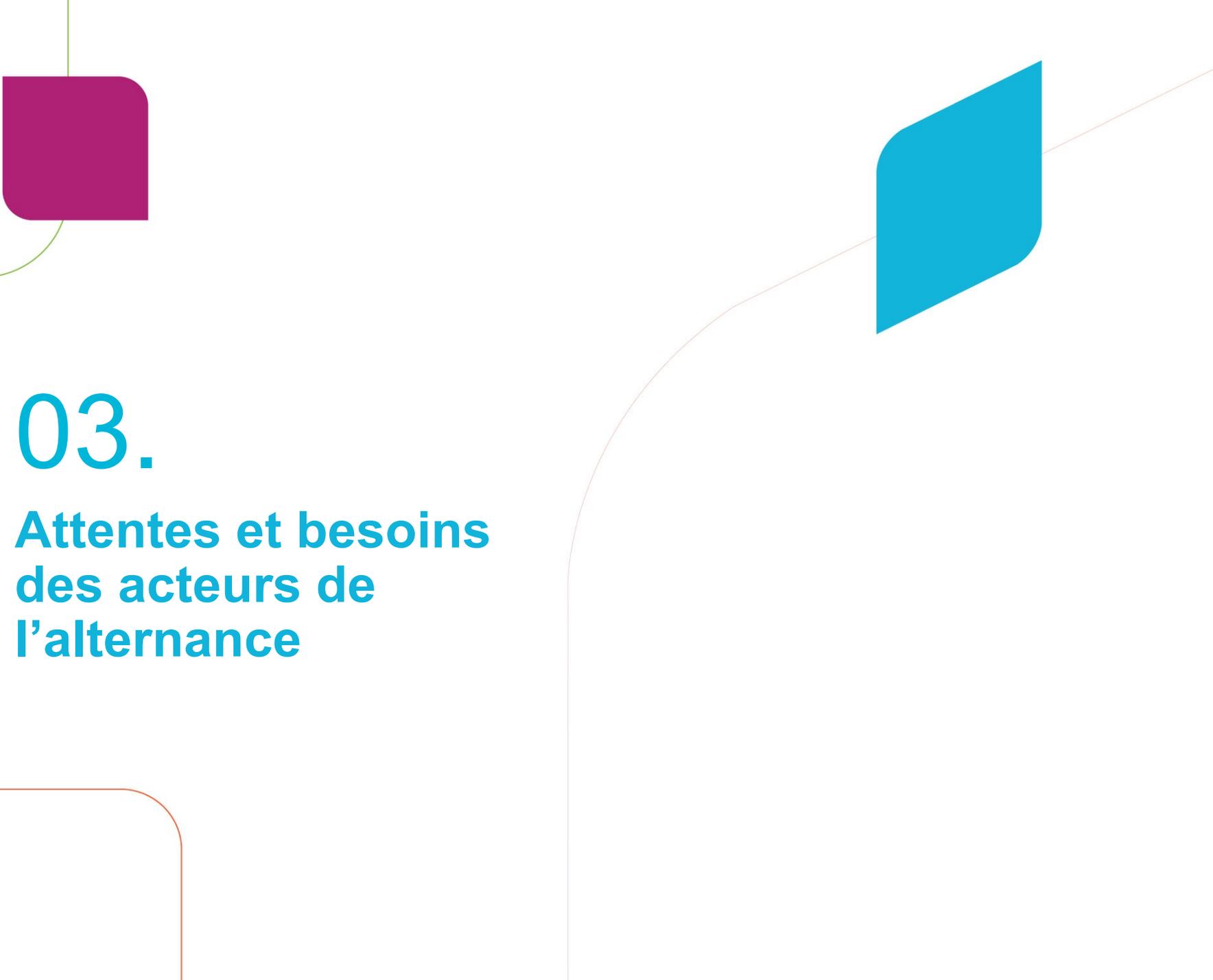
Le contexte actuel apporte en revanche son lot d'incertitude et 21% des entreprises ne savent pas se positionner sur leurs intentions d'embauches d'alternants.

Si la corrélation avec la taille de l'entreprise est très nette (cf. graphique ci-contre), l'ancienneté de l'entreprise joue peu dans les intentions d'embauches d'alternants.

Évolution des intentions de recrutement d'alternants selon la situation projetée de l'entreprise dans 5 ans

Source : enquête Entreprises 06/2021

	Moins d'alternants	Autant d'alternants	Plus d'alternants	Ne sait pas
Situation similaire à l'actuelle.	17%	46%	9%	28%
Croissance de la structure	9%	45%	28%	17%
Décroissance de la structure	29%	33%	2%	36%
Fusion ou acquisition avec autre acteur de la branche	15%	40%	28%	17%

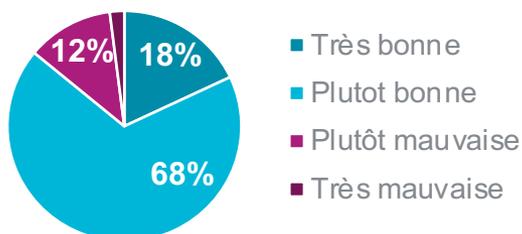


03.

**Attentes et besoins
des acteurs de
l'alternance**

La formation en alternance bénéficie d'une image positive auprès d'une très grande majorité des entreprises de la métallurgie

Image de l'alternance par les entreprises*



*Source : enquête Entreprises 06/2021

Plus de 86% des entreprises répondantes ont une image positive de l'alternance.

Si ce résultat doit être pris avec un certain recul, car la thématique de l'enquête a nécessairement attiré davantage de répondants familiers de l'alternance il reste extrêmement haut.

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**.

Les trois principaux avantages de l'alternance selon les entreprises*

- 1 C'est un moyen de **former aux méthodes et pratiques des entreprises avant une éventuelle embauche.** (65%)
- 2 C'est un bon moyen de **contribuer à la formation des jeunes et de transmettre** (59%)
- 3 C'est une **formation de qualité** et une bonne préparation à la vie en entreprise (44%)

*Source : enquête Entreprises 06/2021

Les trois principaux avantages de l'alternance pour les centres de formation**

- 1 C'est un moyen de **former aux méthodes et pratiques avant une éventuelle embauche.** (72%)
- 2 C'est un bon moyen de **recruter les jeunes.** (46%)
- 3 C'est un bon moyen de **contribuer à la formation des jeunes et de transmettre.** (41%)

**Source : enquête centres de formation 06/2021

Une perception différente des inconvénients selon le profil qui met en lumière un certain rejet des responsabilités vers les autres acteurs

Les trois principaux inconvénients de l'alternance selon les entreprises*

- 1 Le niveau de connaissances pratiques des alternants est insuffisant (42%)
- 2 Les contraintes sur les alternants mineurs sont trop lourdes (33%)
- 3 Le rythme d'alternance n'est pas compatible avec le rythme de l'entreprise (28%)

Les trois principaux inconvénients de l'alternance pour les centres de formation**

- 1 Les alternants ne sont pas assez mobiles (43%)
- 2 L'entreprise ne dispose pas de tuteur en capacité d'accompagner un alternant. (39%)
- 3 Le niveau de connaissances pratiques des alternants est insuffisant (35%)

Il est intéressant de noter que les inconvénients diffèrent selon la taille de la structure. Ainsi les **entreprises de plus de 50 salariés** ont tendance à mettre plus en avant la complexité administrative et l'inadéquation des rythmes d'alternance comme des inconvénients. En revanche, ces entreprises jugent que le **niveau de connaissance pratique** des alternants **ne représente pas une difficulté majeure**.

Si la hiérarchie des inconvénients est différente entre les entreprises et les centres de formation, le niveau de connaissance reste une problématique partagée.

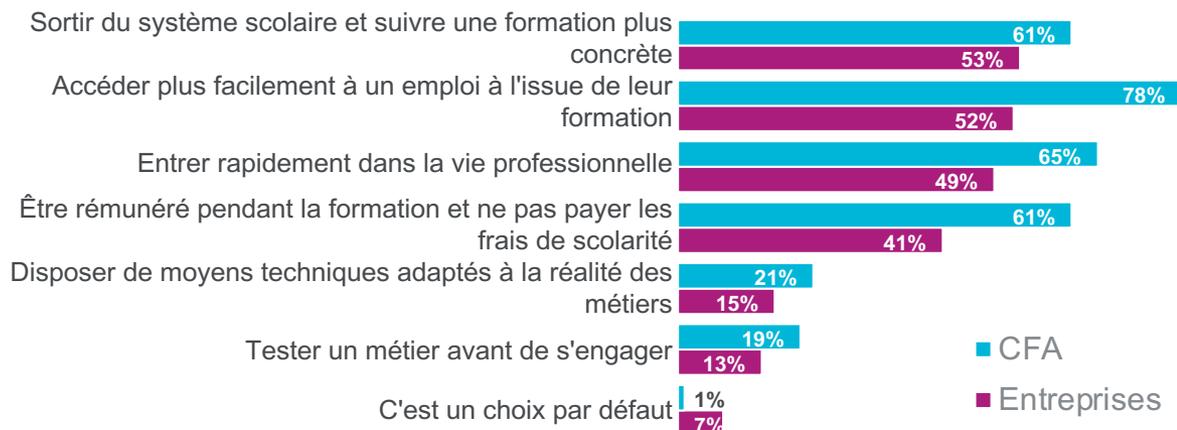
Enfin la **mobilité** reste un **inconvenient bien identifié** par les centres de formation et elle représente une **première barrière pour le processus de candidature**.

*Source : enquête Entreprises 06/2021

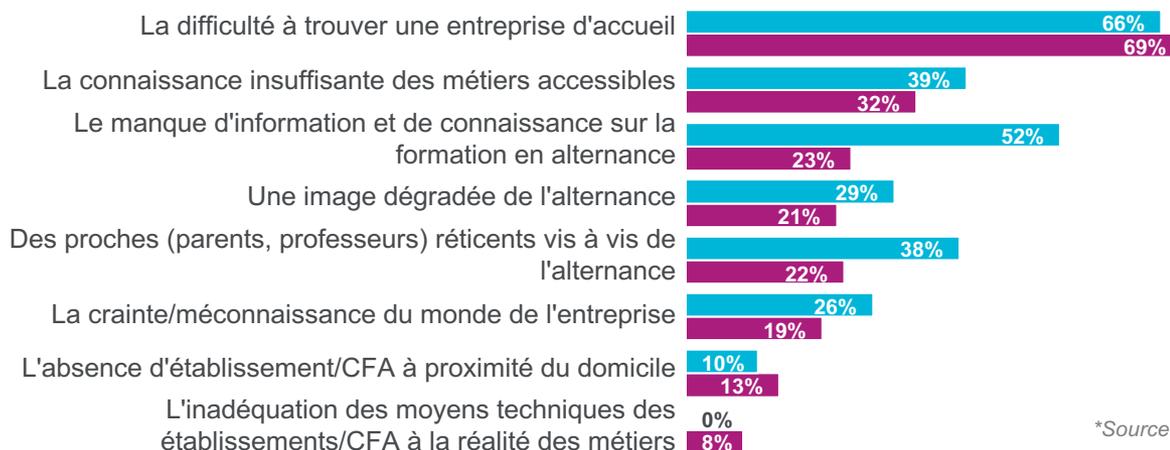
**Source : enquête centres de formation 06/2021

L'accessibilité à l'emploi et l'entrée dans le monde de l'entreprise, moteurs du choix de l'alternance

Principales raisons du choix de la voie de l'alternance du point de vue des entreprises et des centres de formation*



Principaux freins du choix de la voie de l'alternance du point de vue des entreprises et des centres de formation*



L'ensemble des acteurs interrogés partagent la conviction que le **choix de l'alternance est une porte ouverte vers l'emploi**. Ceci est encore plus vrai pour les centres de formation.

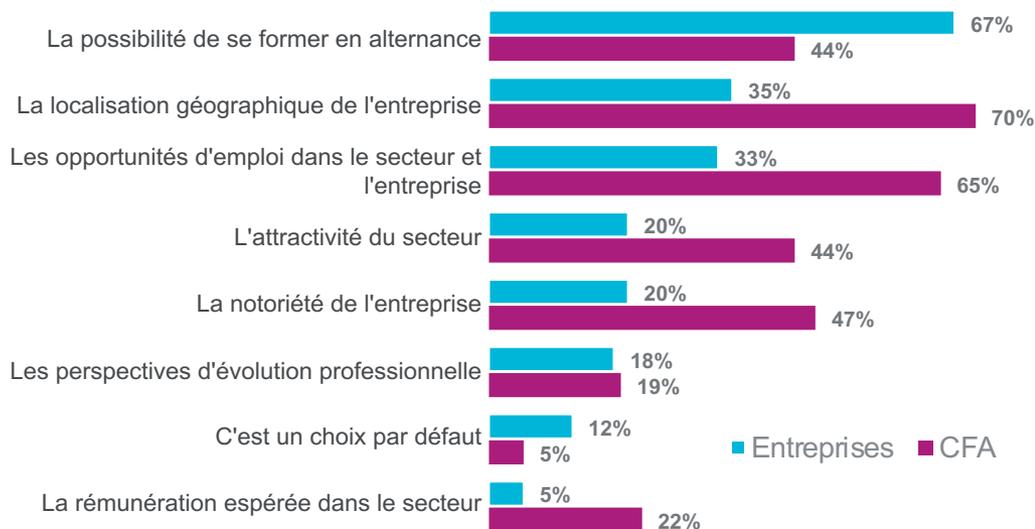
S'ils s'accordent pour dire que trouver une entreprise représente une difficulté majeure pour les alternants, les centres de formation pointent un **déficit d'information des alternants sur les métiers accessibles et les formations en alternance**.

Enfin l'**image dégradée de l'alternance** reste pour les centres de formation et dans une moindre mesure les entreprises un **frein à lever** dans les prochaines années.

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

Entre l'opportunité d'emploi et la possibilité de se former en alternance : dissonance entre les acteurs sur les facteurs d'attractivité

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



Trois facteurs sources d'un manque d'attrait des jeunes pour la métallurgie et ses entreprises

- 1 Manque de notoriété du secteur et de ces métiers. **(37%)**
- 2 Éloignement des entreprises et incapacité à se déplacer sur site **(34%)**
- 3 Les conditions de travail difficiles **(21%)**

Les **divergences de perception** entre les **entreprises** et les **centres de formation** sur les facteurs d'attractivité du secteur et/ou de l'entreprise montrent à quel point ce **sujet est complexe**. Les **réponses** à apporter sont nécessairement **plurielles et à adapter** selon le profil de l'entreprise, le niveau visé par l'alternant et la spécialité suivie.

Il est intéressant de noter que des facteurs comme les **opportunités d'emploi**, les **perspectives d'évolution** professionnelle et la **possibilité de se former en alternance** sont significativement **plus cités par les entreprises de plus de 250 salariés**.

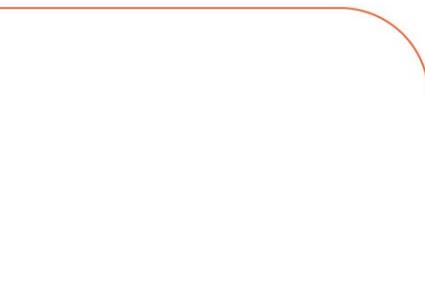
À ce sujet, il est intéressant d'entendre que certaines entreprises sont passées d'une « **obsession du recrutement** » de l'alternant à la fin de l'alternance à une **posture plus collective**. Nous prenons du temps pour former des **alternants qui iront peut-être chez nos concurrents**, mais nous embaucherons peut-être leurs alternants. Au global le **secteur en sort gagnant** et s'adapte aux évolutions de mentalité.

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



04.

Impacts de la réforme de l'apprentissage



Impacts de la réforme sur les CFA de tous les secteurs : Une meilleure prévisibilité des recettes, mais une hausse significative des charges administratives de gestion

Avantages et difficultés perçus dans la mise en œuvre du financement par les niveaux de prise en charge*

Avantages

Meilleure prévisibilité des recettes (51%)

Harmonisation des financements entre CFA (43%)

Augmentation des ressources (33%)

Inconvénients

Hausse de la charge administrative de gestion (78%)

Nouvelle relation à créer avec les OPCO (62%)

Définition des frais annexes (36%)

Niveau de prise en charge des coûts trop faibles (31%)

Pour une grande majorité des CFA, tous secteurs confondus, la réforme a eu pour effet d'**augmenter leurs effectifs d'apprentis**. Cette **hausse devrait se poursuivre** pour les trois quarts des CFA et **en particulier pour ceux relevant du supérieur**.

Parallèlement, la **mise en place des niveaux de prise en charge** a eu pour effet de **faire évoluer l'organisation et les modèles économiques des CFA**. Ainsi près de 40% ont renforcé leur encadrement administratif pour assurer le suivi de la facturation et des encaissements des contributions OPCO.

Par ailleurs, **un quart des CFA ont reporté leurs investissements** en attendant d'avoir une trésorerie plus favorable et une meilleure visibilité.

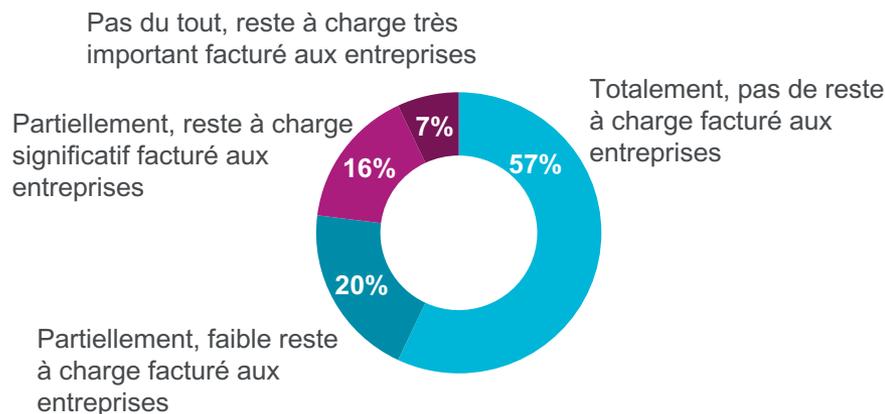
À la lumière de l'étude réalisée par France Compétences au printemps 2021, il apparaît que les **gagnants** du nouveau modèle sont principalement des **établissements supérieurs** dispensant des **formations dans les services** et travaillant généralement sur un seul secteur avec **un seul OPCO**. À l'opposé, les **CFA interprofessionnels** dans des secteurs présentant des **problèmes d'attractivité** et implantés en **zones rurales n'atteignent pas l'équilibre** et ont dû reporter leurs investissements.

Source ; France Compétences - enquête CFA- Décembre 2020 et mai 2021

Une situation des CFA formant aux métiers de la métallurgie qui rejoint la situation d'autres CFA

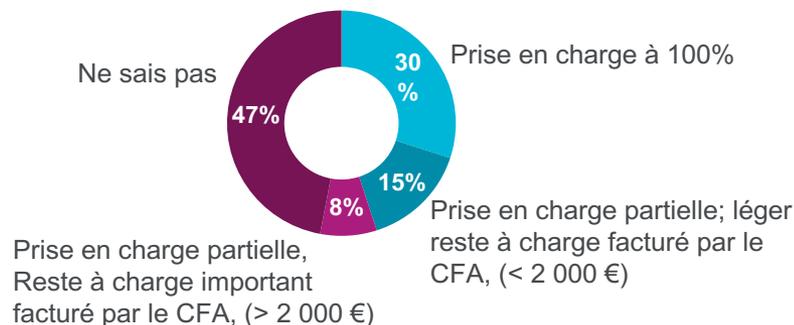
Adéquation des niveaux de prise en charge avec la structure de coûts des CFA formant à la métallurgie

Source enquête CFA Olecio – Juin 2021



Niveau de prise en charge de l'OPCO sur les contrats d'apprentissage.

Source enquête entreprise Olecio – Juin 2021



Près de **40% des CFA** formant aux métiers de la métallurgie ont adapté leur modèle économique suite à la mise en place des niveaux de prise en charge.

Beaucoup de CFA essaient de **jouer sur leurs coûts**, mais **rare 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 coûts 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 significatifs 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 insuffisant** 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, **47% des CFA interrogés rencontrent des difficultés pour remplir les formations** menant aux métiers de la métallurgie.

Un transfert important de contrats de professionnalisation vers des contrats d'apprentissage.

50% des centres de formation qui proposent ou proposaient des contrats de professionnalisation ont réalisé un **transfert de leur offre vers des contrats d'apprentissage.**

Source : enquête centres de formation 06/2021

Selon les centres de formation répondants, cette tendance forte de transfert des contrats d'apprentissage vers des contrats de professionnalisation s'explique par une **volonté des entreprises qui y verrait un avantage économique.**

A contrario il convient de noter que près de **98% des entreprises répondantes disent ne pas avoir réalisé de transfert de contrats de professionnalisation** vers des contrats d'apprentissage.

Les **entreprises qui restent fidèles aux contrats de professionnalisation** ont en général une activité très spécifique voire de niche avec des **besoins en compétences très pointus.**

Impacts du reste à charge facturé par les centres de formation aux entreprises

- Pour certaines entreprises fragiles et particulièrement les TPE/PME, la facturation d'un reste à charge est un **facteur bloquant dans le recrutement d'un alternant.** Ceci est particulièrement vrai pour des **profils d'ingénieurs (Bac+5)** où le reste à charge est plus important. Ces entreprises se privent donc d'ingénieurs qui vont plutôt s'orienter vers des entreprises de plus grande taille.
- Pour les **centres de formation dont l'équilibre financier est fragile**, l'écart entre plusieurs branches du niveau de prise en charge est un déterminant fort des efforts qui sont fournis pour aller rechercher des entreprises proposant des contrats. **Ils vont en priorité rechercher des entreprises dans les branches ou les niveaux de prise en charge sont les plus élevés.**

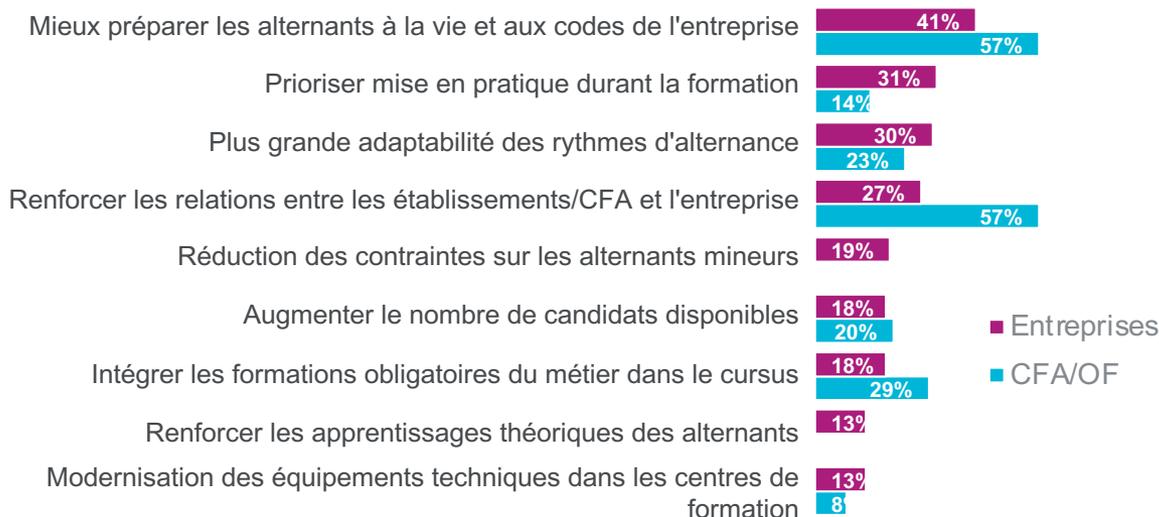


05.

**Enjeux et axes de
développement de
l'alternance**

Continuer à renforcer la préparation des alternants à la vie en entreprise et renforcer les relations tripartites entre les acteurs de l'alternance

Axes d'amélioration prioritaires de la formation en alternance selon les entreprises et les centres de formation.*



Trois raisons qui permettraient de développer le recours à l'alternance dans les entreprises.*

- 1 Aide au recrutement des alternants. **(38%)**
- 2 Simplification des démarches administratives. **(36%)**
- 3 Flexibilité des rythmes d'alternance. **(35%)**

L'adaptabilité des alternants aux **codes et aux usages de l'entreprise** est une **priorité partagée** entre les centres de formation et les entreprises et ceci, **quel que soit le secteur ou la taille** de ces dernières. Il convient aussi de noter que, selon les centres de formation, cette **priorité est croissante avec le niveau de formation visé par les alternants**.

Concernant les **rythmes d'alternance**, il est difficile de déterminer un rythme idéal, **chaque entreprise** voire **chaque équipe** au sein d'une entreprise a des **cadences qui lui sont propres**.

Il est intéressant de noter l'écart de perception sur le **besoin de renforcer les relations tripartites** entre les acteurs de l'alternance. C'est une **priorité pour les centres de formation** et tout **particulièrement pour ceux formant sur les niveaux Bac+2 et 3**. Les entreprises, surtout en raison d'un **manque de disponibilité de leurs équipes**, n'en font pas une priorité.

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

Atelier collectif pour co-construire un plan d'action de développement de l'alternance

Près d'une **quinzaine d'acteurs** se sont réunis le 21 juillet afin d'échanger sur les pistes de développement de l'alternance dans la branche de la métallurgie. Parmi eux, des entreprises de toutes tailles, tous secteurs et des centres de formation de l'ensemble du territoire Français.

Cet atelier nous a permis de **valider** les **tendances et enjeux** relevés lors de cette analyse et d'apprécier la réaction du public concerné **et d'imaginer des actions potentielles à déployer** pour servir les enjeux présentés selon leur faisabilité et leur efficacité.

Toutes les actions proposées sont recensées et priorisées dans les pages suivantes.

Nuage de mots créé par les participants du groupe de travail réalisé en juillet 2021 sur la perception de l'alternance dans la métallurgie



Outil interactif d'animation du groupe de travail

Idéation

Envoyez vos idées d'actions à mettre en place ici :

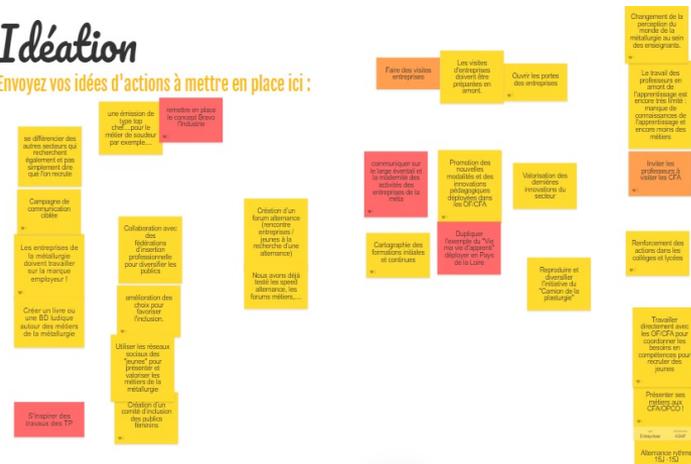


Illustration d'actions actuelles de promotion des métiers et des formations de la métallurgie

Semaine de l'industrie 2021



Compétition Worldskills pour l'industrie – 180 participants français dans les différents domaines industriels



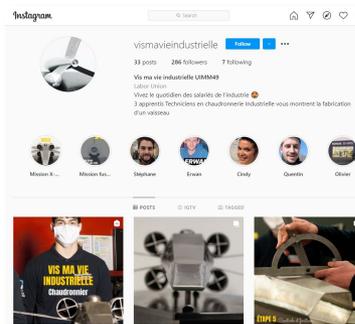
Serious-game autour des activités industrielles



Le French Fab Tour sillonne les territoires du 13 septembre au 21 octobre 2021



@vismavieindustrielle sur Instagram



La « Fabrique 4.0 » lancé fin 2020 en Bourgogne-Franche-Comté



Quatre axes clés ont été identifiés pour accompagner le développement de l'alternance dans la branche de la métallurgie.

AXE 1

Poursuivre et développer la sensibilisation des entreprises en faveur de l'alternance, notamment celles de moins de 250 salariés

AXE 2

Développer l'attractivité des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie

Accompagner le développement de l'alternance dans la métallurgie

AXE 3

Renforcer les liens et les échanges entre les trois acteurs principaux de l'alternance : alternant, entreprise et centre de formation

AXE 4

Rendre éligible l'offre de CQP de la branche de la métallurgie aux contrats d'apprentissage

AXE 1 : Poursuivre et développer la sensibilisation des entreprises en faveur de l'alternance, notamment celles de moins de 250 salariés

POURQUOI CET AXE ?

- Certaines entreprises sont encore réticentes à l'embauche d'alternants pour diverses raisons (manque de connaissance des dispositifs, mauvaises expériences isolées...).
- Le développement de l'alternance est une priorité pour la branche dans un contexte de difficultés de recrutement marqué sur certains métiers.

OBJECTIFS À SUIVRE

- Améliorer l'image de l'alternance auprès des chefs d'entreprises et lever les différents freins à son développement
- Informer en continu sur l'évolution des dispositifs d'alternance

ACTIONS PRIORITAIRES

- 1.1 Lancement d'une campagne d'information auprès des chefs d'entreprises et systématiser le partage d'informations sur les dispositifs d'alternance
- 1.2 Lancer une action de prospection multicanal pour convaincre les entreprises ne recourant pas à l'alternance de se lancer

→ Pour aller plus loin

- Lancer une campagne de communication ciblant les anciens alternants
- Simplification des démarches administratives d'embauche des alternants

AXE 1 : Poursuivre et développer la sensibilisation des entreprises en faveur de l'alternance, notamment celles de moins de 250 salariés

ACTION 1.1 : Lancer une campagne d'information sur l'alternance auprès des chefs d'entreprises de la branche

CONSTATS

Si l'alternance connaît une croissance depuis une dizaine d'années, il reste encore un nombre significatif d'entreprises qui n'exploitent pas ces dispositifs. Les chefs d'entreprises sont les décideurs clés à convaincre pour y recourir.

OBJECTIFS

Sensibiliser et mobiliser les chefs d'entreprises sur l'intérêt de s'engager sur la formation en alternance en travaillant sur la levée des freins et la déconstruction des idées reçues.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- **Construire une campagne de communication en s'appuyant sur la présente étude pour identifier les freins perçus par les chefs d'entreprises** (préparation insuffisante à la vie en entreprise, rythmes inadaptés, formation pratique insuffisante...) et **identifier les idées reçues à déconstruire** (les alternants recherchent uniquement un salaire, les alternants quittent l'entreprise dès la fin de leur formation...).
- **Intégrer dans la campagne des messages sur les aspirations des alternants** (extraits de la présente étude) pour **casser les idées reçues**. Il s'agit ici de mettre en avant le fait que les alternants choisissent l'alternance en priorité pour entrer dans le monde professionnel et accéder à l'emploi
- Diffuser les **messages directement** aux chefs d'entreprises en utilisant les canaux des organisations professionnelles, et les **salons professionnels** afin de travailler sur l'image des jeunes et de donner des clés d'accompagnement de ces publics.

AXE 1 : Poursuivre et développer la sensibilisation des entreprises en faveur de l'alternance, notamment celles de moins de 250 salariés

ACTION 1.2 : Lancer une action de prospection multicanal pour convaincre les entreprises ne recourant pas à l'alternance de se lancer

CONSTATS

Si l'alternance connaît une croissance depuis une dizaine d'années, il reste encore un nombre significatif d'entreprises qui n'exploitent pas ces dispositifs. Les chefs d'entreprises sont les décideurs clés à convaincre pour y recourir.

OBJECTIFS

Sensibiliser et mobiliser les chefs d'entreprises sur l'intérêt de s'engager sur la formation en alternance en travaillant sur la levée des freins et la déconstruction des idées reçues.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- Identifier parmi les entreprises de la branche celles n'ayant pas embauché d'alternant sur les 3 dernières années en s'appuyant sur les données disponibles au sein d'OPCO 2i
- Construire une campagne de prospection multicanal démarrant pas un mailing aux représentants des entreprises identifiées proposant de participer à un webinaire d'information ou de se faire rappeler par un conseiller d'OPCO 2i.
- Organiser un vague d'appels sortants quelques jours après l'envoi du mail et quelques jours avant le webinaire.
- Réaliser un vague d'appels sortants sur les contacts ayant ouvert le mail mais ne s'étant pas inscrits (réalisés par les conseillers d'OPCO 2i).
- Faire une relance du mail à J+15 sur les destinataires n'ayant pas ouvert le mail et répéter le processus ci-dessus.

AXE 2 : Développer l'attractivité des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie

POURQUOI CET AXE ?

- L'accord national du 8/11/2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie signé par les partenaires sociaux fixe pour ambition d'atteindre, à l'horizon 2023, le nombre de 75 000 alternants dans la branche. Cela représente une hausse de 30% sur les deux prochaines années.
- Le même accord donne pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, à travers des partenariats avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelles.
- Près d'un centre de formation sur deux (47%) rencontre des difficultés pour remplir ses formations. Ces difficultés sont particulièrement importantes pour les sections de niveaux bac et infrabac sur lesquelles les entreprises ont des besoins en recrutement importants.
- Les femmes alternantes sont largement sous-représentées face aux moyennes interbranches. En complément de l'avantage de la diversification, elles constituent un vivier de candidats importants.

OBJECTIFS À SUIVRE

- Augmenter le flux de personnes s'orientant vers les formations en alternance et diversifier les profils des entrants en accueillant notamment davantage de femmes et de personnes en situation de handicap.

ACTIONS PRIORITAIRES

- 2.1 Lancement d'une campagne de communication sur les formations en alternance visant prioritairement les collégiens les lycéens et mettant en avant la modernité des métiers de la métallurgie
- 2.2 Mise en place de canaux de communication et de partenariats durables avec les organisations d'orientation et d'insertion
- 2.3 Renforcement et accompagnement du déploiement des actions de promotion dans les collèges et lycées

→ Pour aller plus loin

- Réalisation d'un portail d'information sur l'alternance (ex. : [Concepteurs d'avenir](#))

AXE 2 : Développement de l'attractivité des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie

ACTION 2.1 : Lancement d'une campagne de communication sur les formations en alternance visant prioritairement les collégiens et lycéens et mettant en avant la modernité des métiers de la métallurgie

CONSTATS

- Près de 20 000 alternants supplémentaires doivent compléter les effectifs en alternance dans les 2 ans.
- Les métiers de la métallurgie et plus encore les formations qui y mènent souffrent d'un important déficit de notoriété et/ou d'une image dégradée.

OBJECTIFS

Mettre en avant l'expérience acquise en choisissant la voix de l'alternance et les avantages d'insertion professionnelle.

Encourager les jeunes à suivre cette voie à travers des canaux de communication adaptés et parlants.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i & UIMM

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- Réalisation d'un **état des lieux des actions** de promotion de l'alternance et des métiers de la branche en cours et passés
- Analyse de l'**audience** et de la **performance** de ces actions pour s'orienter vers des **actions efficaces**
- Conception de **nouvelles actions** avec des **indicateurs de suivi** et de **mesure de la performance** définis en amont ainsi qu'un **budget de diffusion** distinct du budget de production
- Exemples d'initiatives inspirantes
 - Création d'une **série de BD** pour bousculer les idées reçues sur la métallurgie (ex. : BD #ClichésRevisités de la branche des bureaux d'études ; ~ 50 k€)
 - Lancement de **campagnes vidéos ciblées** sur Tik-tok et Twitch avec des personnalités médiatiques (24h dans la peau d'un alternant ; ~15 k€)
 - Mobilisation d'un **influenceur populaire** auprès des jeunes pour réaliser une vidéo sur les métiers de la métallurgie (ex. : [Tibo InShape](#) sur les métiers du papier carton – 1,4M de vues ; ~ 10/40 k€)
 - Réaliser une série de **portraits originaux de femmes alternantes** (BD, vidéo, podcast...)

AXE 2 : Développement de l'attractivité des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie

ACTION 2.2 : Mise en place de canaux de communication et de partenariats durables avec les organisations d'orientation et d'insertion

CONSTATS

- Il existe sur le territoire un nombre important d'organisations travaillant avec des publics divers sur l'orientation et/ou l'insertion professionnelle.
- Ces organisations sont en contact direct avec des publics divers souvent en recherche d'un projet professionnel.

OBJECTIFS

Renforcer les liens entre la branche et les organisations travaillant dans les champs de l'orientation et de l'insertion. Créer des partenariats durables pour porter la promotion des formations et des métiers de la métallurgie.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i & UIMM

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- **Cartographeur**, selon leurs publics cibles et les zones d'intervention, l'ensemble des **prescripteurs** travaillant sur les champs de l'orientation et de l'insertion. Réaliser un **état des lieux des partenariats existants** et une analyse de l'efficacité des actions déployées. Créer de **nouveaux partenariats** et mettre à disposition un **modèle de convention de partenariat**.
- Compiler dans un **kit**, l'ensemble des **ressources de promotion des métiers** utilisables par les partenaires et les mettre à disposition en **téléchargement libre** sur un espace en ligne.
- Constituer une **base de contacts** nationale de **professionnels prescripteurs** pour créer une **communauté** animée tout au long de l'année et alimentée avec des contenus qu'ils pourront utiliser dans le cadre de leurs actions
- Organiser un **événement annuel** rassemblant l'ensemble des **acteurs de l'alternance** dans la métallurgie, les **Assises de l'alternance dans la métallurgie**.

AXE 2 : Développement de l'attractivité des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie

ACTION 2.3 : Renforcement et accompagnement du déploiement des actions de promotion dans les collèges et lycées

CONSTATS

- Les publics de collégiens et de lycéens constituent des « cibles » prioritaires pour les actions de promotion des formations et des métiers de la métallurgie.
- Certaines actions ne peuvent se mettre en place faute d'un cadre défini et de disponibilité des entreprises pour intervenir dans les établissements.

OBJECTIFS

Faciliter et encourager les initiatives au sein des collèges et des lycées en direction des jeunes afin de les faire rencontrer régulièrement des professionnels de la métallurgie et moderniser l'image des métiers.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i, UIMM

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- Formaliser en concertation avec les rectorats et les organisations professionnelles, un **modèle de convention de partenariat écoles / entreprises** permettant de fixer un cadre à la fois pour les interventions des entreprises dans les établissements et les visites de classes dans les entreprises. Communiquer sur la disponibilité de ces modèles.
- Identifier avec les antennes des organisations professionnelles les bons **interlocuteurs territoriaux** pour proposer cette convention (au sein du rectorat, de la DAFPIC, dans les départements...)
- Etablir et promouvoir des **rencontres régulières entre les élèves avec des « ambassadeurs »** des métiers de la métallurgie.
- Complémentaire, se rapprocher des **Départements** et des **Régions** pour proposer des **interventions en classe** en s'appuyant sur les **opportunités ouvertes par la réforme du bac** en matière d'orientation (Parcours métier en 3^e et le programme d'orientation piloté par les Régions dans les lycées, 54h/an de temps dédié à l'orientation).

AXE 3 : Renforcer les liens et les échanges entre les trois acteurs principaux de l'alternance : alternant, entreprise et centre de formation

POURQUOI CET AXE ?

- Pour les 3/4 des centres de formation, il est prioritaire de renforcer ses liens avec les entreprises afin d'assurer une bonne continuité pédagogique et garantir la réussite des alternants.
- Pour près d'une entreprise sur deux, les alternants ne sont pas suffisamment préparés à la vie en entreprise. Sur le plan comportemental, les usages et les codes de la vie en entreprise leur font souvent défaut.
- Les entreprises communiquent peu sur leurs besoins en recrutement alors que c'est une donnée d'entrée indispensable au centre de formation pour définir l'offre de formation.

OBJECTIFS À SUIVRE

- Faire évoluer les cursus et les formations (pédagogiques, pratiques, tutorés...) des alternants, pour faciliter leur intégration, dans les entreprises et limiter au maximum les ruptures anticipées de contrat.
- Assurer le partage des enjeux et des difficultés rencontrées par les acteurs de la formation en alternance.

ACTIONS PRIORITAIRES

- 3.1 Formalisation d'un livret interactif (et/ou un serious game) sur les usages et la vie en entreprise
- 3.2 Mise à disposition des tuteurs / maitres d'apprentissage / entreprises d'un kit sur la compréhension des comportements et des aspirations des jeunes
- 3.3 Construction d'une cartographie nationale dynamique des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie.
- 3.4 Déploiement de projets d'analyses prospectives emploi au niveau territorial

→ Pour aller plus loin

- Contribution à la mise en place du contrôle pédagogique de l'alternance actuellement en cours de conception au ministère de l'Éducation nationale
- Développement des partenariats avec des associations qui préparent l'alternant à la vie en entreprise (Cravate solidaire, Article 1...)

AXE 3 : Renforcer les liens et les échanges entre les trois acteurs principaux de l'alternance : alternant, entreprise et centre de formation

ACTION 3.1 : Formalisation d'un livret interactif (et/ou un serious game) sur les usages et la vie en entreprise

CONSTATS

- Les problématiques de savoir-être sont très souvent mises en avant par les entreprises lorsqu'elles évoquent leurs difficultés avec l'alternance.
- Les centres de formation réalisent des actions de préparation à la vie en entreprise, mais ils manquent parfois de ressources.

OBJECTIFS

Permettre une mise en situation des alternants avant leur arrivée en entreprise en utilisant un format ludique et adapté à la cible.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- En collaboration avec des entreprises, lister l'ensemble des **situations de vies** que peuvent rencontrer les **alternants** et dans lesquelles ils peuvent potentiellement **se sentir en difficulté** (situation nouvelle, posture particulière à adopter, référent à identifier...)
- Lancer un appel d'offres auprès d'éditeurs de serious game ou d'outils interactifs pour **scénariser et mettre en scène les situations** retenues. Le livrable pourra aussi être utilisé comme un **support d'exercice utilisé par les formateurs** pour guider l'alternant.
- Réaliser un **événement de lancement** de l'outil accompagner d'une légère campagne de communication auprès des centres de formation.

AXE 3 : Renforcer les liens et les échanges entre les trois acteurs principaux de l'alternance : alternant, entreprise et centre de formation

ACTION 3.2 : Mise à disposition des tuteurs / maitres d'apprentissage / entreprises d'un kit sur la compréhension des comportements et des aspirations des jeunes

CONSTATS

Le **management intergénérationnel** représente une difficulté pour les encadrants des entreprises. Certaines pratiques historiques et parfois inadaptées aux jeunes générations sont à l'origine d'abandons de formation.

OBJECTIFS

Accompagner les encadrants dans la compréhension des comportements et des aspirations des jeunes générations pour permettre quelques évolutions des pratiques managériales et renforcer le dialogue intergénérationnel qui est un des socles de la formation en alternance.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- Lancer un appel d'offres auprès d'organismes de formation pour construire un **module d'information** à distance (vidéos serious game, témoignages) sur le **management intergénérationnel** et les **aspirations des jeunes générations**.
- Exemples de **thématiques à aborder**
 - Comprendre les **atouts** et **difficultés des jeunes générations**
 - Adapter sa **communication** à ces générations
 - Mettre en œuvre les **outils adaptés** pour une meilleure relation avec ces générations
 - Remettre en cause les **pratiques managériales**
- Développer une **série de vidéos** courtes sur le **management intergénérationnel**.
- Pour aller plus loin : promouvoir auprès des entreprises le principe de **vidéos de 180 secondes** réalisées par les **nouveaux alternants** pour se présenter au reste de l'entreprise.

AXE 3 : Renforcer les liens et les échanges entre les trois acteurs principaux de l'alternance : alternant, entreprise et centre de formation

ACTION 3.3: Construction d'une cartographie nationale dynamique des formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie

Exemples : <https://aktosactive.akto.fr/comptez-sur-la-releve-et-recrutez-en-alternance/cartographie-formation-alternance/>
<https://www.idf.ffbatiment.fr/federation-batiment-ile-de-France/vous-informer/emploi-et-formation/en-cours.html>

CONSTATS

De nombreuses entreprises interrogées mettent en avant le manque de connaissance des centres de formation autour d'elles qui proposent des formations en alternance, sur des spécialités qui les intéressent. Elles pointent également le besoin de bénéficier de plus d'informations sur les flux sortants (calendrier, volume...).

OBJECTIFS

Donner aux entreprises et aux potentiels apprentis une information lisible et facilement accessible sur les formations en alternance menant aux métiers de la métallurgie.

PORTEUR(S)

- OPCO 2i

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- Formaliser une **base de données de tous les centres de formation** ayant accueilli au moins 1 alternant de la branche au cours des 2 dernières années.
- Enrichir la base grâce à une **collecte de données complémentaires** auprès de tous les centres de formation identifiés sur la base des éléments disponibles auprès de l'inter CARIF-OREF
- Soumettre un **formulaire simple**, mais précis pour identifier le **nombre d'alternants** formés, les **spécialités**, les **calendriers** de sorties...
- Construire une première version de la **cartographie** sur un **outil de datavisualisation**
- **Communiquer largement** auprès des entreprises sur la mise à disposition de l'outil et **renouveler la collecte d'information régulièrement**
- En fonction des résultats et de l'accueil de la première version, **ajuster l'outil et sa diffusion** pour augmenter son usage

AXE 3 : Renforcer les liens et les échanges entre les trois acteurs principaux de l'alternance : alternant, entreprise et centre de formation

ACTION 3.4 : Déploiement de projets d'analyses prospectives emploi au niveau territorial

CONSTATS

Sur certains territoires, on constate des écarts entre le nombre de personnes en formation et les besoins en recrutement locaux. Les futurs diplômés sont parfois trop nombreux, parfois insuffisants, pour répondre aux besoins en recrutement.

OBJECTIFS

Identifier et consolider une vision des besoins en recrutement à un niveau régional. Ces exercices permettront de fournir les données précises aux centres de formation pour adapter et dimensionner l'appareil de formation en fonction des besoins en recrutement.

PORTEUR(S)

- CPNEFP métallurgie

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- Rédiger un cahier des charges pour la mise en place d'une **solution de prévision des besoins en recrutement par région**. Un **projet pilote** sur un nombre limité de régions pourrait être envisagé. Il devra s'appuyer sur toutes les ressources de suivi des besoins en recrutement existantes (BMO, Dares...)
- Lancer un **appel d'offres** afin de sélectionner un prestataire.
- **Suivre et animer** le projet. Les exercices pilotes seront l'occasion de réajuster la démarche méthodologique si nécessaire.
- **Présenter** les résultats **aux centres de formation** en organisant une restitution locale.
- **Diffuser plus largement les résultats** en les rendant accessibles (sur un portail dédié à l'alternance par exemple), car ils peuvent également alimenter d'autres actions locales sur l'emploi et la formation.

AXE 4 : Rendre éligible l'offre de CQP de la branche de la métallurgie aux contrats d'apprentissage

POURQUOI CET AXE ?

- Les contrats de professionnalisation parviennent à accueillir 57% d'entrants visant des niveaux 1 à 5 notamment grâce à leur accessibilité aux CQP.
- L'intérêt des CQP est à la fois valorisé par les titulaires ou candidats et les entreprises. Les premiers y voient un moyen d'obtenir une certification accessible et reflet de leur réalité professionnelle. Les secondes y voient un moyen d'accompagner la montée en qualification de leurs salariés et de fidélisation.

OBJECTIFS À SUIVRE

- Assurer une large information sur l'éligibilité des CQP à l'alternance.
- Élargir les possibilités d'accès aux CQP par l'alternance.

ACTIONS PRIORITAIRES

- 4.1 Engager des actions pour faire évoluer le cadre réglementaire et ouvrir l'éligibilité des CQP aux contrats d'apprentissage
- 4.2 Construction d'une campagne de communication sur l'éligibilité des CPQ à des formations en alternance.

AXE 4 : Rendre éligible l'offre de CQP de la branche de la métallurgie aux contrats d'apprentissage

ACTION 4.1 : Engager des actions pour faire évoluer le cadre réglementaire et ouvrir l'éligibilité des CQP aux contrats d'apprentissage

CONSTATS

La formation aux CQP n'est accessible qu'à travers le contrat de professionnalisation. Or ce type de contrat d'alternance est en perte de vitesse (-60% entre 2018 et 2020 dans la branche métallurgie).

Mais d'un autre côté, la large offre de CQP proposée par la branche constitue un moyen efficace d'intégration et de promotion interne.

OBJECTIFS

Analyser les conséquences d'ouvrir les contrats d'apprentissage aux CQP (bénéfices, risques, contraintes...)

PORTEUR(S)

- CPNEFP métallurgie

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- Produire une note d'opportunité sur l'élargissement de l'accessibilité des CQP aux contrats d'apprentissage en s'appuyant sur les résultats de la présente étude.
- Partager les conclusions de cette note d'opportunité avec les autres branches et particulièrement les autres branches industrielles
- Porter cette note d'opportunité auprès des partenaires institutionnels et du législateur

AXE 4 : Rendre éligible l'offre de CQP de la branche de la métallurgie aux contrats d'apprentissage

ACTION 4.2 : Construction d'une campagne de communication sur l'éligibilité des CPQ à des formations en alternance

CONSTATS

La branche de la métallurgie propose une offre de près de 180 CQP et/ou CQPI sur une grande diversité de métiers et de niveaux.

Cette large offre de certification est accessible par de la formation en alternance via des contrats de professionnalisation.

OBJECTIFS

Promouvoir auprès des salariés de la branche ainsi que des demandeurs d'emploi les formations en alternance aux CQP de la branche.

PORTEUR(S)

- CPNEFP métallurgie

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE

- **Construire une campagne de promotion de l'offre de CQP** de la branche. À travers des contenus sur différents formats (vidéos, articles, pages web...), mettre en avant les avantages des CQP en illustrant par des parcours inspirants de certifiés.
- **Déployer la campagne de communication auprès des dirigeants et DRH d'entreprises** en leur donnant les outils pour communiquer auprès de leurs salariés sur l'intérêt des CQP
- **Elargir la diffusion de la campagne de communication auprès des acteurs locaux de l'emploi** (Pôle Emploi, Missions locales...) en leur donnant les outils pour communiquer auprès des publics qu'ils accompagnent sur les CQP. Cette diffusion devra s'appuyer sur les représentations en région des partenaires sociaux.



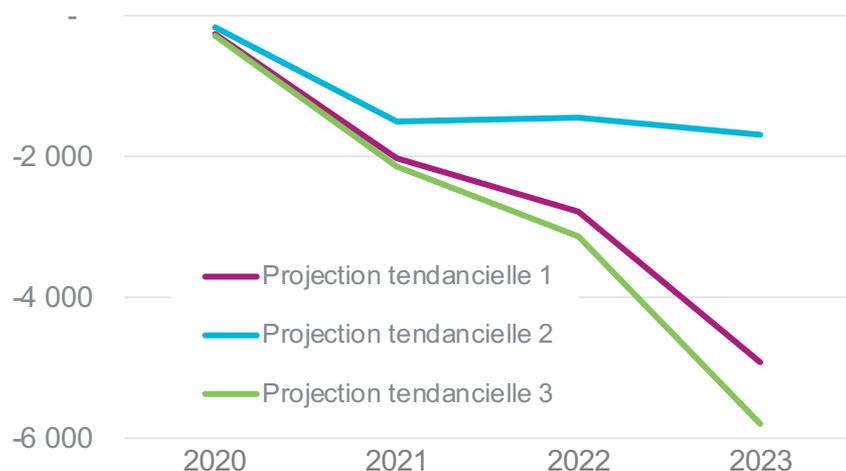
06.

**Méthodologie de
détermination des
niveaux de prise en
charge**

Un nouvel exercice de détermination des niveaux de prise en charge à venir

Simulations de la situation de trésorerie de France Compétences

Source IGF-IGAS aout 2020 (en millions €)



Projection tendancielle 1 : Effet marqué de la réforme, avec un déport important des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage et un développement significatif du recours au CPF

Projection tendancielle 2 : Croissance significative de l'apprentissage, mais une dynamique contenue des autres dispositifs

Projection tendancielle 3 : Prolongation des évolutions observées en 2019 avec une très forte hausse (près de 60 %) des effectifs de l'apprentissage d'ici 2023

Il était prévu que le nouvel exercice de détermination des niveaux de prise en charge soit avancé à 2020 à la lumière des conclusions d'un **rapport de l'IGF-IGAS** qui pointait l'**important déséquilibre économique de France Compétences**. Mais compte tenu des **contraintes opérationnelles et des coûts supplémentaires** que fait peser la crise sanitaire de la Covid 19 sur les CFA, l'**anticipation de l'exercice de révision a été abandonnée**. Un **nouvel exercice de détermination devrait avoir lieu fin 2021 ou courant 2022**.

Comme prévu par la loi, France Compétences a initié en avril 2021 une **procédure de remontée des comptabilités analytiques des CFA**. Ces derniers ont eu **jusqu'au 15 juillet 2021** pour déposer leurs données comptables en ligne. Cette procédure vise à « **améliorer la connaissance des coûts par certification** et observer les évolutions de leurs modèles économiques » et sera probablement un **outil d'orientation important** dans les recommandations qui seront faites pour le **nouvel exercice de détermination des niveaux de prise en charge** qui est demandé aux branches.

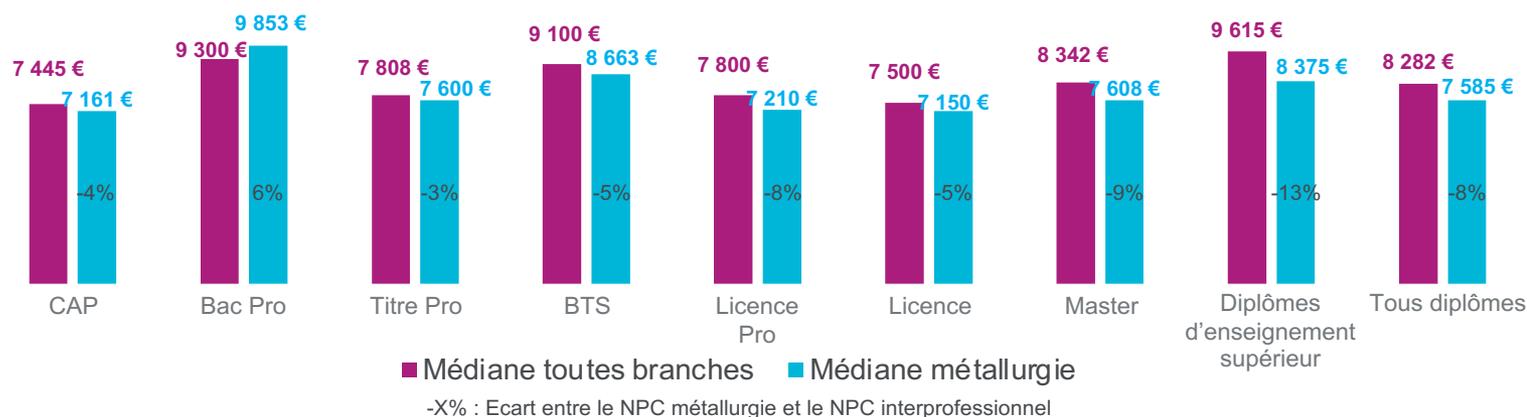
Objectifs de la révision des niveaux de prise en charge

L'enjeu du nouvel exercice de détermination des niveaux de prise en charge (NPC) est explicitement décrit dans le rapport de l'IGF-IGAS d'août 2020. Pour résorber les déficits projetés de France Compétences, il est nécessaire, parmi d'autres actions, d'opter pour des mesures volontaristes de régulation des niveaux de prise en charge en travaillant sur les leviers suivants :

- **Réduction annuelle de 3% des niveaux de prise en charge** à horizon 2023
- **Mise en œuvre de la modulation** des niveaux de prise en charge lorsqu'il existe d'autres sources de financement public
- **Régulation du plafonnement** du niveau de prise en charge **des contrats de professionnalisation en fonction de l'évolution observée de leur durée**

Il convient de noter que les **niveaux de prise en charge actuels de la branche de la métallurgie sont globalement inférieurs aux moyennes des autres branches.**

Comparaison des niveaux de prise en charge médians entre la métallurgie et l'ensemble des branches (non pondéré des effectifs par diplôme) - Source France Compétences février 2021



Focus sur la méthodologie de détermination des niveaux de prise en charge déterminée en 2019 par la branche

La branche de la métallurgie, par l'intermédiaire de sa CPNEFP, a défini en 2019 une méthodologie de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage afin de répondre aux enjeux suivants :

Préserver la viabilité du système de formation en apprentissage vers les métiers de la métallurgie

Garantir l'attractivité des filières de formation

Répondre aux besoins en recrutement et en compétences des entreprises de la métallurgie

Assurer une offre de formation sur toutes les spécialités et sur tout le territoire

Cette méthodologie s'appuie sur plusieurs critères d'analyses des formations en apprentissage et des métiers visés par ces formations afin de **construire en sortie une grille de détermination** des niveaux de prise en charge établie en janvier 2019 et actualisée en mai 2021 (cf. ci-contre). Elle a **fait ses preuves lors des précédents exercices de détermination** en permettant de positionner rapidement des niveaux de prise en charge sur des volumes très importants de formations.

La proposition formulée est de la compléter sur certains volets avec l'utilisation de données objectives disponibles librement.

Grille de détermination définie par la Branche en janvier 2019 et actualisée en mai 2021

Diplômes et titres professionnels	Niveaux de prise en charge (NPEC)		
	Niveaux 3, 4, 5 (anc. 5, 4 et 3)	Niveau 6 (anc. 2)	Niveau 7 (anc. 1)
« Cœurs de métiers et stratégiques »			
Transformation des métaux : Productique, Usinage, Outillage, Fonderie, Chaudronnerie, Soudure, Tuyauterie, Traitement des matériaux / Traitements de surfaces, Structures métalliques, Génie Mécanique et Productique, Aéronautique et spatial	11 500	7 000	8 500
« Inter-industriels »			
Maintenance, Electrotechnique, Electronique, Electricité, Conduite de ligne, Domotique Numérique, Informatique, Cybersécurité, Automatismes, Robotique Conception, Industrialisation, Génie industriel, Méthode, Logistique, Organisation, Qualité-Sécurité-Environnement	10 500	6 500	8 000
« Autres »	6 000	6 000	6 500

Une méthodologie reposant sur plusieurs critères d'analyse qui pourraient pour certains être enrichit par l'utilisation de nouvelles données (1/2)

CRITÈRE	PRINCIPES	EXPLOITATION & ÉVOLUTIONS POSSIBLES
Niveau visé par la formation	<p>Le critère du niveau visé permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> de prendre en compte les différences de coût liées notamment aux écarts de flux d'effectifs de limiter le risque d'aspiration vers des niveaux 6, 7 et 8 au détriment des niveaux 3, 4, 5 	<p>3 groupes de niveaux de formation sont retenus, les niveaux 3, 4 et 5, le niveau 6 et les niveaux 7 et 8.</p> <p><i>Le niveau 6 est distinct des niveaux 7 et 8 compte tenu de l'écart de durée de formation (~450h pour les licences contre 600h en moyenne pour les ingénieurs).</i></p>
Caractère stratégique des domaines de formation	<p>Certains domaines de formation menant à des métiers particulièrement importants pour la branche et/ou en situation de tension font l'objet d'un soutien financier plus important afin de prendre en compte les difficultés de recrutement des entreprises industrielles dans les métiers correspondants.</p>	<p>3 grands domaines de formation ont été définis pour classer chaque formation</p> <ul style="list-style-type: none"> Formations « cœurs de métiers et stratégiques » Formations « inter-industrielles » Formations « autres » <p>Pour aller plus loin : S'appuyer sur les indicateurs de tension par métier de la DARES pour compléter la liste des formations « cœur de métiers » avec celles menant aux métiers les plus tendus. LIEN</p>

Illustration de la répartition des formations et des effectifs selon le caractère stratégique du domaine de formation et le niveau (ancienne nomenclature) – chiffres 2007

Nota : Cette matrice est commune aux autres branches industrielles constitutives d'OPCO 2i

Diplômes et titres professionnels	Nombre de formations				Effectifs			
	Niveaux				Niveaux			
	5, 4 et 3	2	1	Total	5, 4 et 3	2	1	Total
« Cœurs de métiers et stratégiques »	18%	5%	9%	10%	47%	10%	22%	33%
« Inter-industriels »	25%	35%	25%	28%	34%	37%	43%	38%
« Autres » (≥ 1 apprenti)	57%	60%	66%	62%	19%	53%	35%	29%
Total	463	649	776	1 888	17 500	3 700	14 000	35 200
	25%	34%	41%		50%	11%	40%	

Une méthodologie reposant sur plusieurs critères d'analyse qui pourraient pour certains être enrichis par l'utilisation de nouvelles données (2/2)

CRITÈRE	PRINCIPES	EXPLOITATION & ÉVOLUTIONS POSSIBLES
Coûts annuels de fonctionnement	Une observation des coûts annuels de fonctionnement était réalisée à partir des coûts « préfectures » qui donnaient une moyenne par formation. Cette analyse était complétée par une analyse des coûts réels remontés par 14 CFA formant 12 000 apprentis sur les métiers industriels.	<p>Les coûts sont analysés de façon croisée sur les 3 groupes de niveaux de formation retenus ainsi que sur les 3 domaines de formation définis.</p> <p>Pour aller plus loin : S'appuyer sur une analyse des niveaux de prise en charge publiés par France Compétences sur les titres et diplômes qui concernent la branche ainsi que sur l'analyse de la comptabilité analytique remontée par les CFA auprès de FC. LIEN</p>
Offre de formation existante	La diversité de l'offre de formation existante est un critère influant dans la facilité d'accès aux formations pour les futurs apprentis . Ainsi il y a par exemple une offre très large de formation sur des fonctions support ou tertiaire d'entreprise, mais comparativement beaucoup plus restreinte sur des spécialités industrielles.	<p>La densité de l'offre de formation existante est prise en compte comme un facteur influant sur le NPEC.</p> <p>Pour aller plus loin : S'appuyer sur une cartographie de l'offre de formation et des flux d'apprenants à partir des données publiées par les ministères de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, France Compétences et OPCO 2i.</p>
Attractivité des formations et capacité à remplir	L' attractivité des formations et la capacité à remplir sont des critères déterminants du coût unitaire de formation . Il existe ainsi des formations menant à des métiers pointus sur des territoires ruraux qui sont chroniquement peu remplies tout en restant indispensables pour répondre aux besoins en recrutement locaux.	<p>Mesurée par des remontées d'information des CFA, l'attractivité rentre en ligne de compte pour le positionnement des niveaux de prise en charge des formations aux taux de remplissage plus faibles.</p> <p>Pour aller plus loin : S'appuyer sur les éléments statistiques détaillant l'évolution de l'attractivité et du remplissage de l'offre de formation scolaire et d'enseignement supérieur. LIEN</p>



ANNEXE

Catégorisation des spécialités de formation (cf. page 13)

Grand domaine de formation	Code NSF	Spécialité	% des alternants
Techniques industrielles	200	Technologies industrielles fondamentales (génie industriel et procédés de transformation, spécialités à dominante fonctionnelle)	11,8%
Techniques industrielles	254	Structures métalliques (y compris soudure, carrosserie, coque de bateau, cellule d'avion)	11,3%
Techniques industrielles	201	Technologies de commandes des transformations industrielles (automatismes et robotique industriels, informatique industrielle)	3,9%
Techniques industrielles	223	Métallurgie (y compris sidérurgie, fonderie, non ferreux...)	3,4%
Techniques industrielles	220	Spécialités pluritechnologiques des transformations	3,1%
Techniques industrielles	20	Organisation Production/Coordination de chantier	2,0%
Techniques industrielles	227	Energie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique ; utilités : froid, climatisation, chauffage)	2,0%
Techniques industrielles	110	Spécialités pluriscientifiques	1,1%
Techniques industrielles	115	Physique	0,6%
Techniques industrielles	111	Physique-chimie	0,4%
Techniques industrielles	225	Plasturgie, matériaux composites	0,4%
Techniques industrielles	322	Techniques de l'imprimerie et de l'édition	0,1%
Techniques industrielles	222	Transformations chimiques et apparentées(y compris industrie pharmaceutique)	0,1%
Techniques industrielles	226	Papier, carton	0,0%
Techniques industrielles	243	Cuirs et peaux	0,0%
Techniques industrielles	240	Spécialités pluritechnologiques matériaux souples	0,0%
Techniques industrielles	241	Textile	0,0%
Mécanique, électricité	250	Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité (y compris maintenance mécano-électrique)	7,8%
Mécanique, électricité	255	Electricité, électronique (non compris automatismes, productique)	5,6%
Mécanique, électricité	251	Mécanique générale et de précision, usinage	4,4%
Mécanique, électricité	253	Mécanique aéronautique et spatiale	1,8%
Mécanique, électricité	252	Moteurs et mécanique auto	0,6%
Tertiaire et Gestion d'entreprise	310	Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (y compris administration générale des entreprises et des collectivités)	8,6%
Tertiaire et Gestion d'entreprise	315	Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	3,7%
Tertiaire et Gestion d'entreprise	314	Comptabilité, gestion	3,1%
Tertiaire et Gestion d'entreprise	324	Secrétariat, bureautique	0,5%
Tertiaire et Gestion d'entreprise	25	Secrétariat/Comptabilité	0,2%
Tertiaire et Gestion d'entreprise	122	Economie	0,2%
Tertiaire et Gestion d'entreprise	300	Spécialités plurivalentes des services	0,2%
Informatique	326	Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	7,9%
Commerce, vente	312	Commerce, vente	6,5%

Catégorisation des spécialités de formation - suite (cf. page 13)

Grand domaine de formation	Code NSF	Spécialité	% des alternants
Z-Autres	311	Transports, manutention, magasinage	2,2%
Z-Autres	320	Spécialités plurivalentes de la communication et de l'inform	1,5%
Z-Autres	344	Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)	0,5%
Z-Autres	313	Finances, banque, assurances, immobilier	0,5%
Z-Autres	100	Formations générales	0,4%
Z-Autres	230	Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois	0,3%
Z-Autres	343	Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement	0,3%
Z-Autres	233	Bâtiment : finitions	0,3%
Z-Autres	112	Chimie-biologie, biochimie	0,2%
Z-Autres	116	Chimie	0,2%
Z-Autres	120	Spécialités pluridisciplinaires, sciences humaines et droit	0,2%
Z-Autres	321	Journalisme et communication (y compris communication graphique et publicité)	0,2%
Z-Autres	340	Spécialités plurivalentes des services à la collectivité	0,2%
Z-Autres	331	Santé	0,2%
Z-Autres	234	Travail du bois et de l'ameublement	0,2%
Z-Autres	0	Non renseigné	0,2%
Z-Autres	128	Droit, sciences politiques	0,1%
Z-Autres	232	Bâtiment : construction et couverture	0,1%
Z-Autres	114	Mathématiques	0,1%
Z-Autres	136	Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales	0,1%
Z-Autres	210	Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture	0,1%
Z-Autres	341	Aménagement du territoire, urbanisme	0,1%
Z-Autres	132	Arts plastiques	0,1%
Z-Autres	323	Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle	0,1%
Z-Autres	330	Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	0,1%
Z-Autres	231	Mines et carrières, génie civil, topographie	0,0%
Z-Autres	118	Sciences de la vie	0,0%
Z-Autres	221	Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	0,0%
Z-Autres	113	Sciences naturelles, biologie-géologie	0,0%
Z-Autres	224	Matériaux de construction, verre, céramique	0,0%
Z-Autres	117	Sciences de la terre	0,0%
Z-Autres	333	Enseignement, formation	0,0%
Z-Autres	121	Géographie	0,0%
Z-Autres	325	Documentation, bibliothèque, administration des données	0,0%
Z-Autres	332	Travail social	0,0%
Z-Autres	335	Animation sportive, culturelle et de loisirs	0,0%
Z-Autres	214	Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrain de sports)	0,0%
Z-Autres	134	Autres disciplines artistiques et spécialités artistiques pl	0,0%
Z-Autres	123	Sciences sociales (y compris démographie, anthropologie)	0,0%
Z-Autres	345	Application des droits et statuts des personnes	0,0%
Z-Autres	410	Spécialités concernant plusieurs capacités	0,0%
Z-Autres	334	Accueil, hôtellerie, tourisme	0,0%
Z-Autres	135	Langues et civilisations anciennes	0,0%
Z-Autres	124	Psychologie	0,0%
Z-Autres	423	Vie familiale, vie sociale et autres formations au développement personnel	0,0%
Z-Autres	414	Développement des capacités individuelles d'organisation	0,0%
Z-Autres	422	Economie et activités domestiques	0,0%
Z-Autres	336	Coiffure, esthétique et autres spécialités de services aux personnes	0,0%
Z-Autres	242	Habillement (y.c mode, couture)	0,0%
Z-Autres	212	Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (y compris vétérinaire)	0,0%
Z-Autres	127	Philosophie, éthique et théologie	0,0%
Z-Autres	125	Linguistique	0,0%
Z-Autres	133	Musique, arts du spectacle	0,0%
Z-Autres	213	Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche	0,0%
Z-Autres	413	Développement des capacités comportementales et relationnelles	0,0%
Z-Autres	126	Histoire	0,0%



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

