Bilan et évolution de l'alternance dans la branche Métallurgie

Synthèse de présentation

Décembre 2021

Photo de Rob Lambert sur Unsplash

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

Cadre d'utilisation de ce document et remerciements

Cette synthèse a été validée par un groupe paritaire. Il est de la responsabilité de chacun de l'utiliser en toutes circonstances dans son intégralité et sans aucune modification.

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.

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

SOMMAIRE

1. Contexte du projet et méthodologie
2. Evolution 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

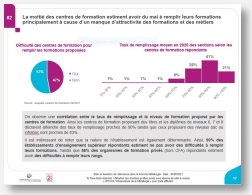
Contexte, objectifs et livrables du projet

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

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

Moyens mobilisés pour les besoins du projet

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

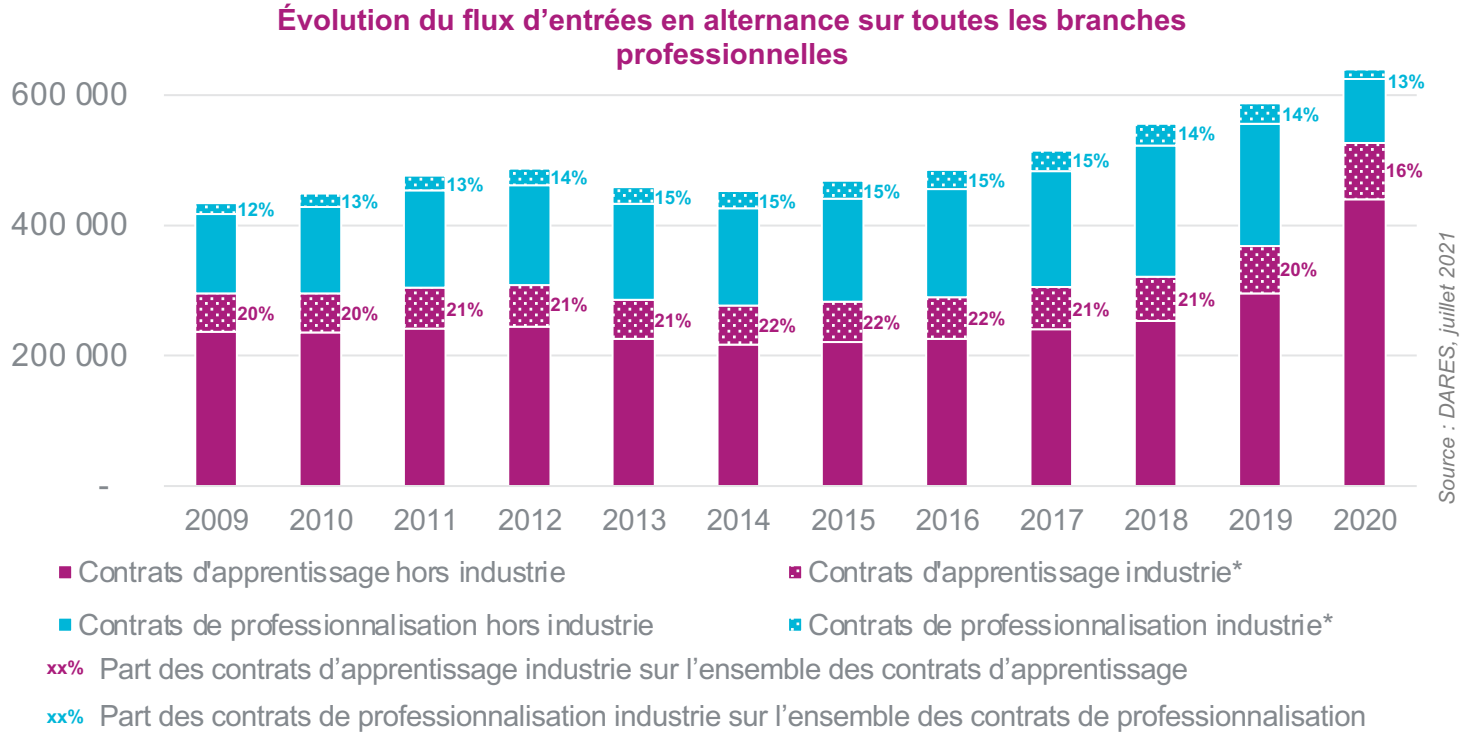
- Des analyses documentaires et statistiques (Sources : DARES, INSEE, OPCO 2i…)
- Près de 45 entretiens avec des entreprises, des centres de formation, des experts…
- Une enquête auprès des entreprises : 1 330 répondants
- Une enquête auprès des centres de formation : 82 répondants
- Un groupe de travail sur les priorités d'actions rassemblant des entreprises et des centres de formation (15 participants)

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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

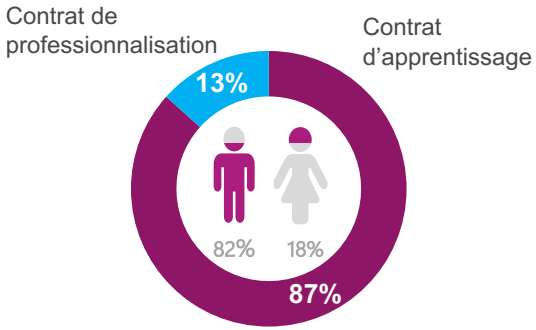


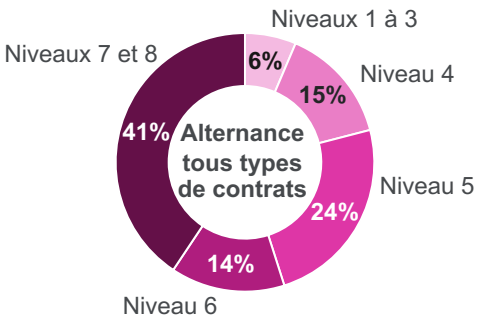
Si le flux d'entrée en **contrat d'apprentissage a augmenté de 42% entre 2019 et 2020**, il est intéressant de noter que cette hausse n'a pas bénéficié de la même manière à tous les secteurs. Ainsi la part des **activités tertiaires** et de soutien aux entreprises est passée de **27% des apprentis** 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*

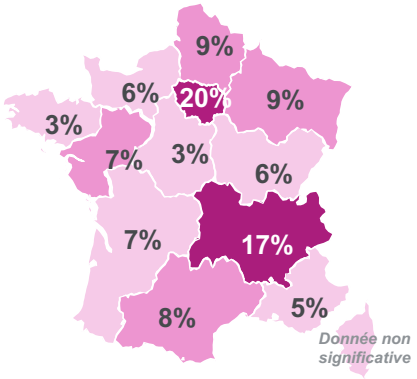
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

56 275 alternants sous contrat dans 12 990 entreprises de la branche de la métallurgie au 31 décembre 2020



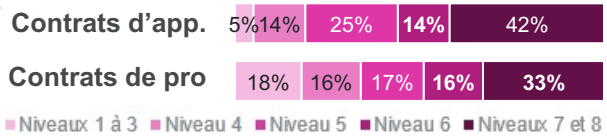


Plus d'un tiers des alternants se concentrent dans des entreprises de deux régions



Près de 1 330 organismes de formation* forment des alternants de la Branche

12 990 entreprises de la branche **emploient au moins un alternant** soit **31% des entreprises.**



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

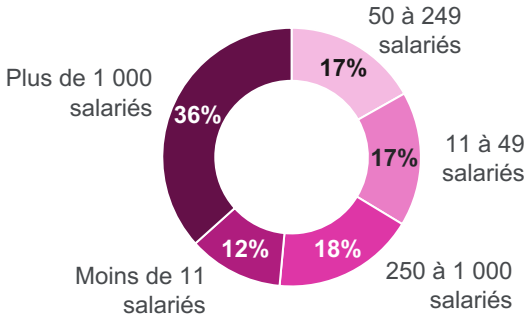
Au sein de la Branche de la Métallurgie on recense **48 694 apprentis et 7 581 alternants en contrat de professionnalisation** au 01/01/2021. Ces derniers représentent environ **8%** des 638 342 alternants de France (tous types de contrats), tandis que les salariés de la Métallurgie représentent:

- Environ **6.3%** de **l'emploi salarié public et privé** en France*
- **8,1%** de **l'emploi salarié privé.**

La **répartition géographique des alternants est sensiblement similaire à celle des salariés de la Métallurgie.**

**source Dares, y compris les particuliers employeurs*

Répartition des entreprises employant au moins un alternant selon leur taille



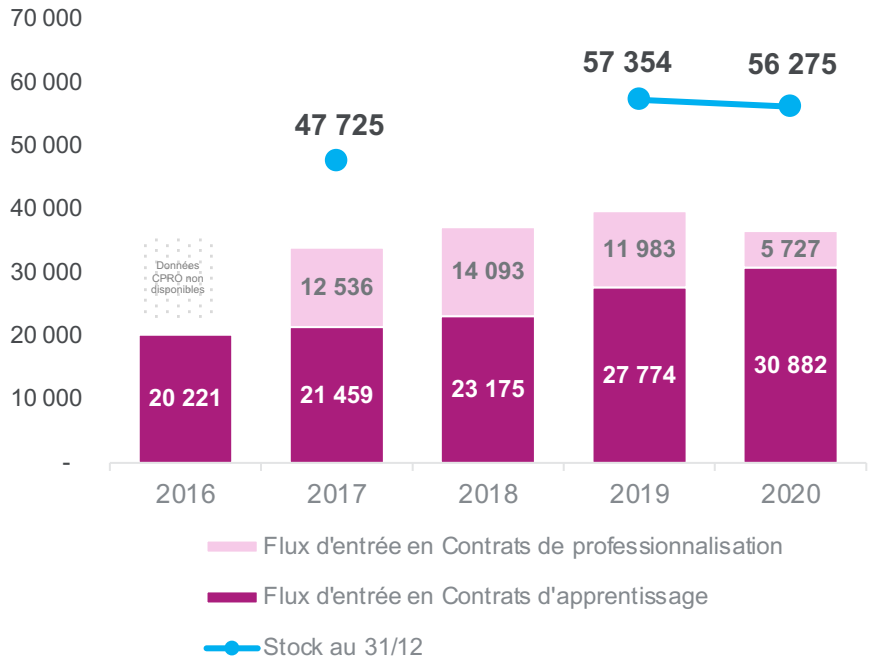
Source : OPCO 2i, traitement Olecio – stock au 31/12/2020

**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 (cf. page 16)*

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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.

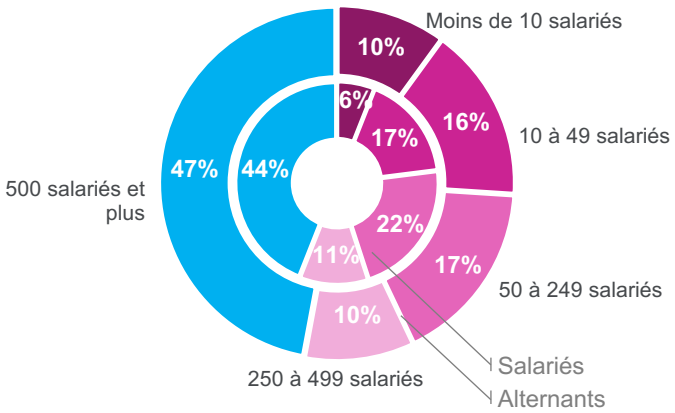
Le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation a été divisé par deux entre 2019 et 2020 tandis que les contrats d'apprentissage augmentaient de 11%.

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.

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

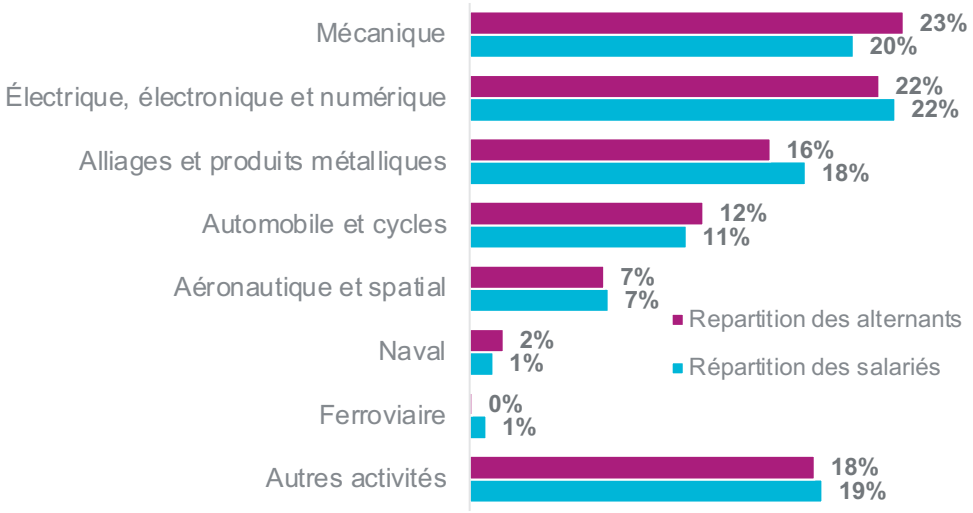
Des alternants surreprésentés dans les TPE et les ETI ainsi que dans le secteur de la mécanique

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



Source : OPCO 2i, INSEE – Stock au 31/12/20

Répartition des alternants selon le secteur des entreprises employeuses - *sur les alternants sous contrats au 01/01/2021*



Source : OPCO 2i, traitement Olecio – Stock au 31/12/20

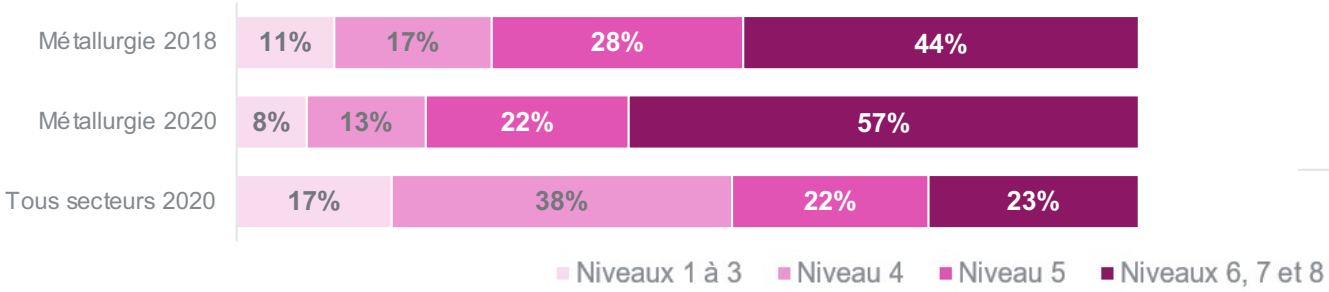
Les TPE (moins de 10 salariés) **et les ETI** (250 à 999 salariés) sont les deux tranches de taille d'entreprise dans lesquelles on observe une **surreprésentation des alternants par rapport à leurs effectifs salariés.** À l'inverse, dans les tranches de **50 à 249 salariés et de 1 000 salariés et plus**,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

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.

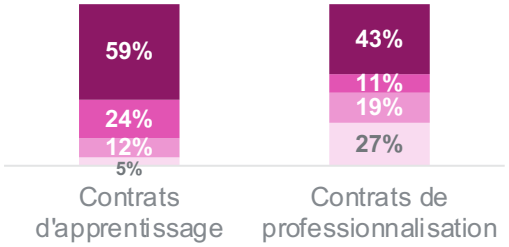
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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 entrainé 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**.

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

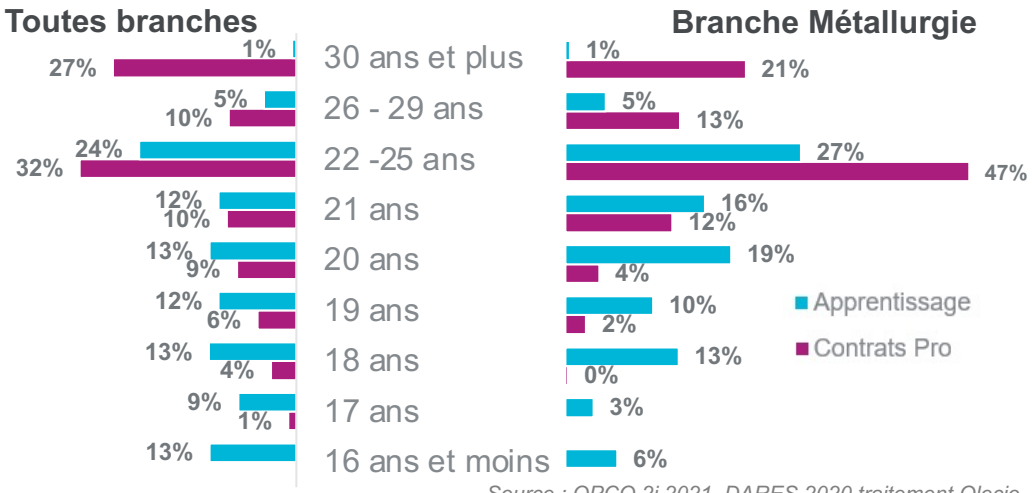
Dans la métallurgie, des alternants plus âgés et une plus forte proportion d'hommes que dans les autres secteurs

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

La **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



Source : OPCO 2i 2021, DARES 2020 traitement Olecio

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

Les femmes représentent :

22% 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**.

Répartition des alternants selon la spécialité de formation

Sources : OPCO 2i – stock au 31/12/20

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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.**

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*.

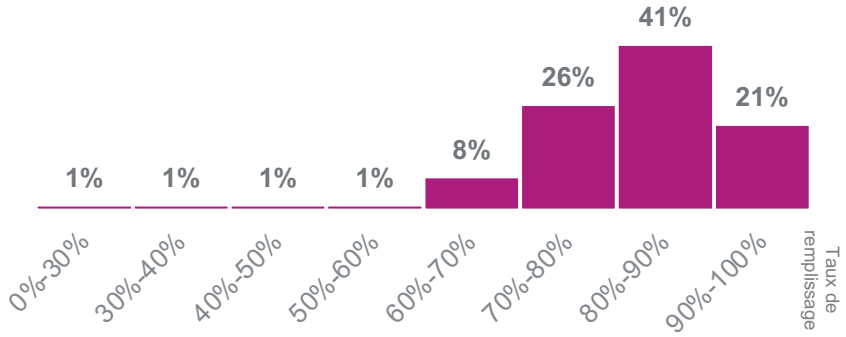
Il convient toutefois de noter que **sous un organisme de formation* il peut avoir une diversité d'établissements rassemblés sous une seule organisation gestionnaire des contrats d'alternance**. C'est par exemple le cas pour FORMASUP Nord-Pas-de-Calais qui gère les contrats d'alternance pour plus d'une 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'alternants) 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

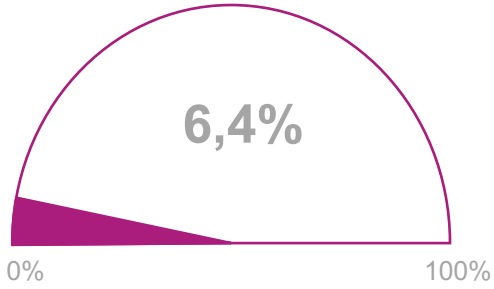
Nous observons une **corrélation entre le taux de remplissage et le niveau de formation proposé**. Les centres de formation proposant des titres et les diplômes de niveaux 6, 7 et 8 déclarent atteindre des taux de remplissage de 90% tandis que ceux proposant des niveaux bac ou infrabac sont de 83%.

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.**

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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



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 »*

Source : enquête Entreprises 06/2021

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

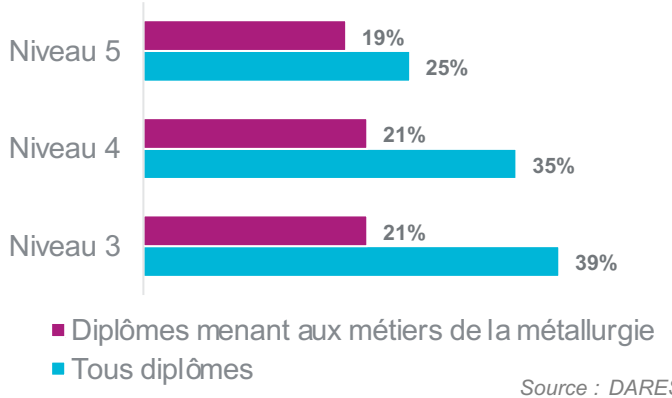
Il convient de noter que les taux de rupture relevés par les entreprises **de moins de 11 salariés sont significativement supérieurs** (10%) aux structures de taille supérieure (5% pour les 11 à 250 salariés et 6% pour les plus de 250 salariés).

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

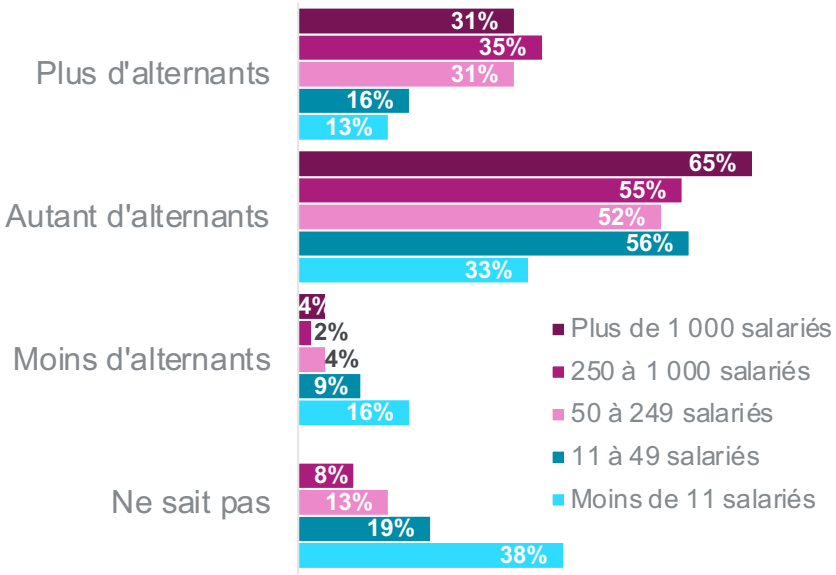


Source : DARES 2021

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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

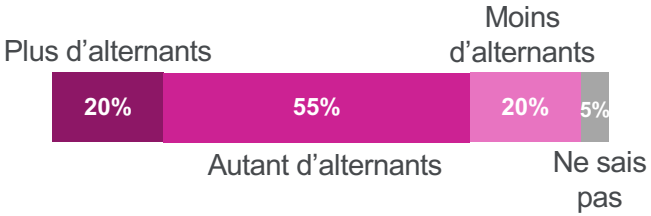
Plus de 40% des entreprises répondantes envisagent d'embaucher au moins autant d'alternants dans les 3 prochaines années et 16% envisagent d'en embaucher plus.

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.

La crise sanitaire de la Covid 19 a eu un effet relativement faible sur le recrutement d'alternants par les entreprises notamment grâce aux différentes aides mises en place par l'État.

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



**Source : enquête Entreprises 06/2021*

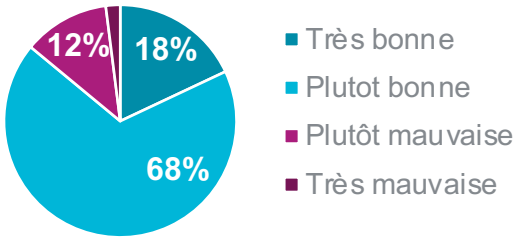
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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*



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

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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 **inconvénient bien identifié** par les centres de formation et elle représente une **première barrière pour le processus de candidature**.

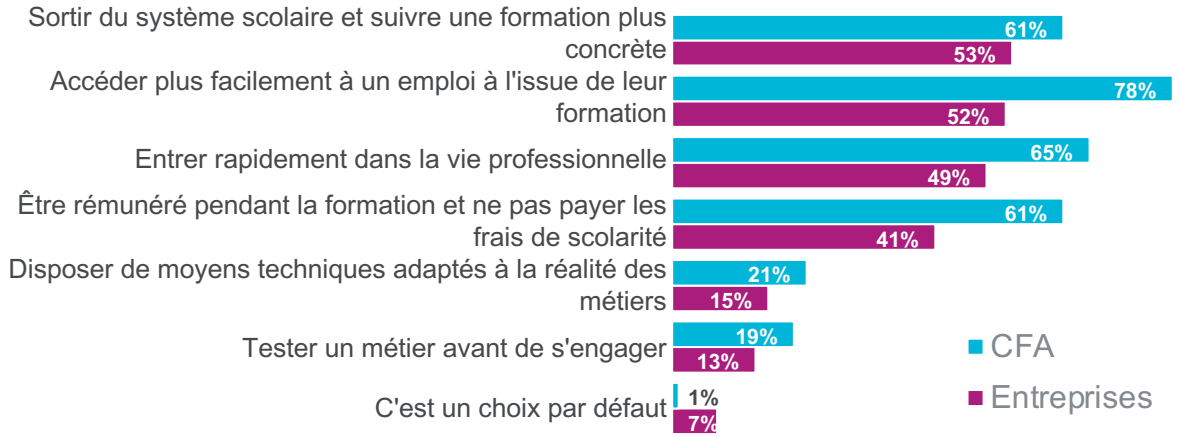
**Source : enquête Entreprises 06/2021*

***Source : enquête centres de formation 06/2021*

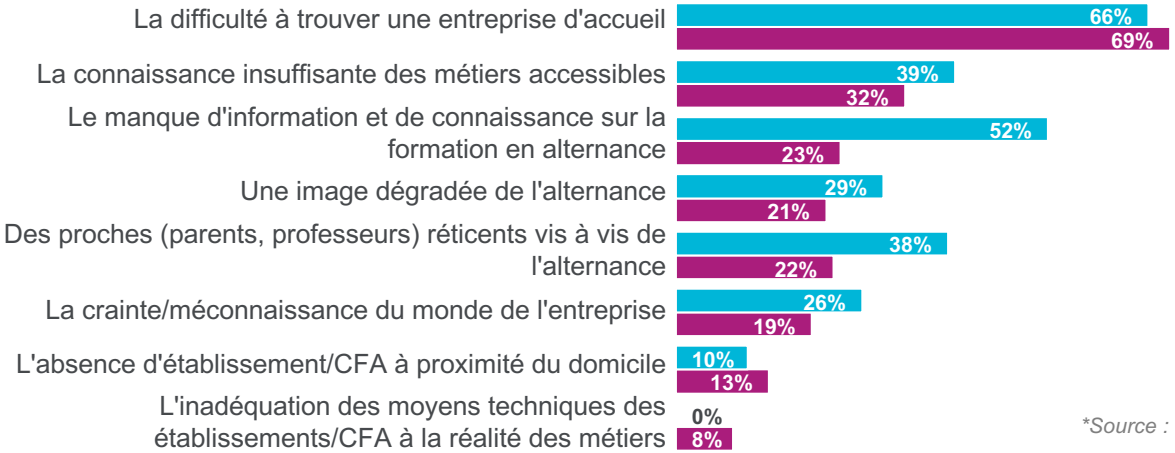
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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**.

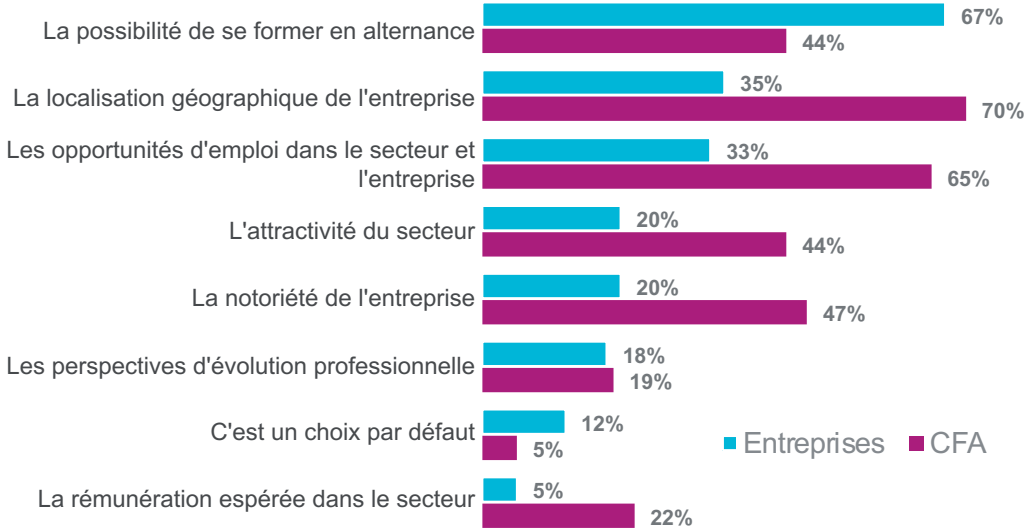
Enfin l'**image dégradée de l'alternance** reste pour les centres de formation et dans une moindre mesure les entreprises un **frein à lever** dans les prochaines années.

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

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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*

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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%)

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

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.

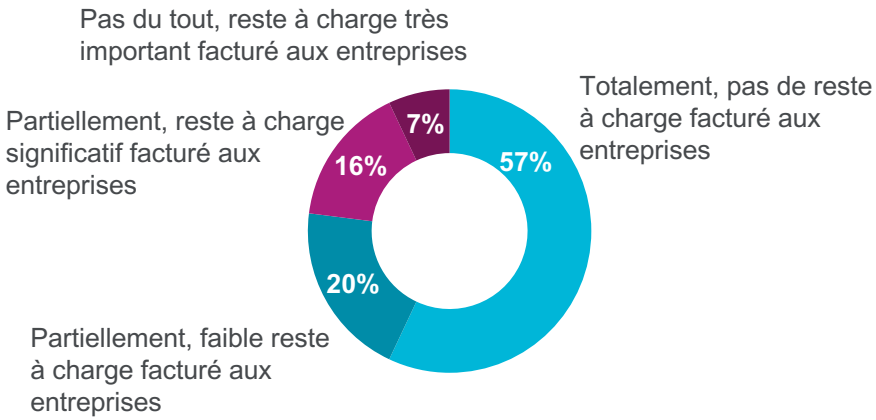
À la lumière de l'étude réalisée par France Compétences au printemps 2021, il apparait que les **gagnants** du nouveau modèle sont principalement des **établissements supérieurs** dispensant des **formations dans les services** et travaillant généralement sur un seul secteur avec **un seul OPCO**. À 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.

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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

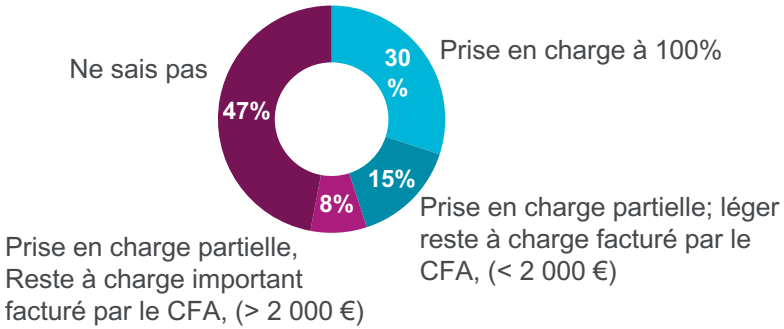
Adéquation des niveaux de prise en charge avec la structure de coûts des CFA formant à la métallurgie

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 essayent 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 coûts de formation. Ce sont principalement les **investissements** (modernisation, extension…) qui **sont reportés** en attendant d'avoir davantage de visibilité.

Il apparait 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.

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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**.

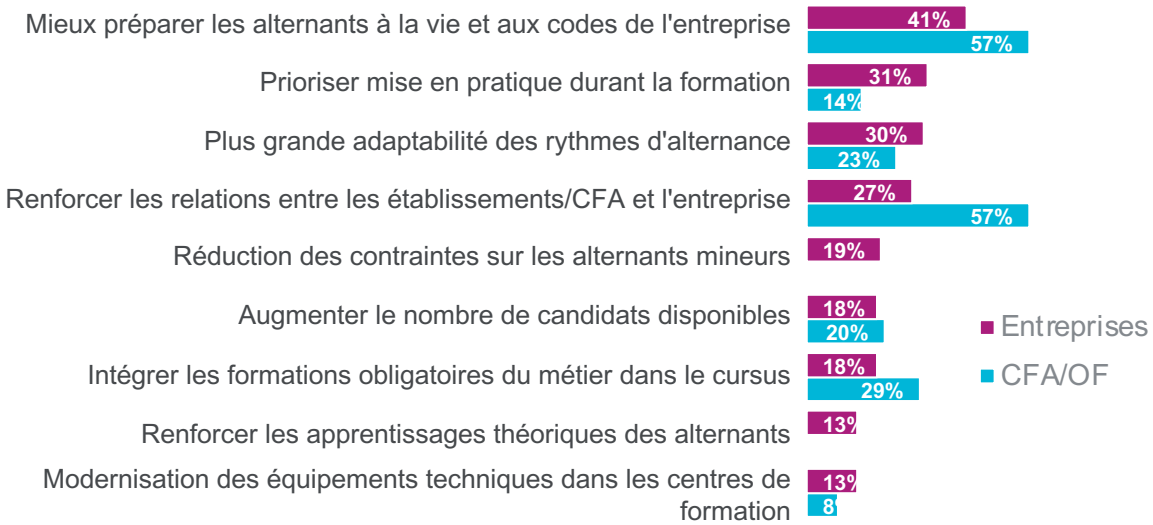
© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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*

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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**

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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*)

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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

33 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…)**

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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 règlementaire 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.**

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

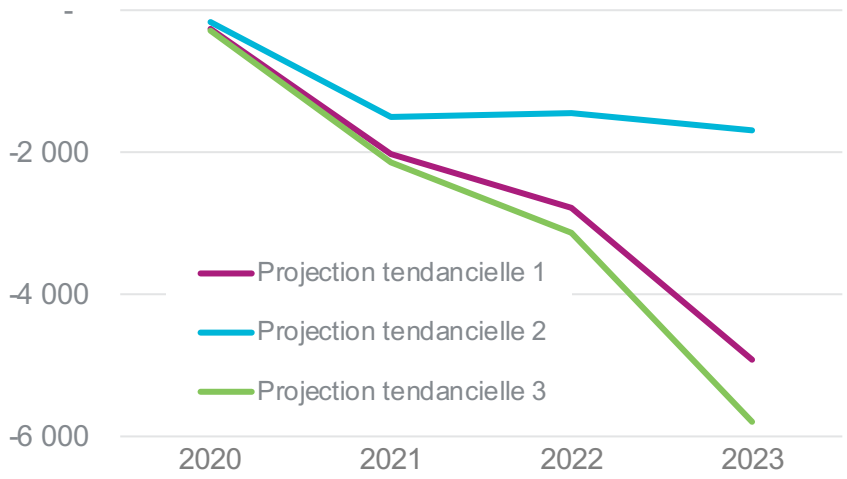
06.

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.

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

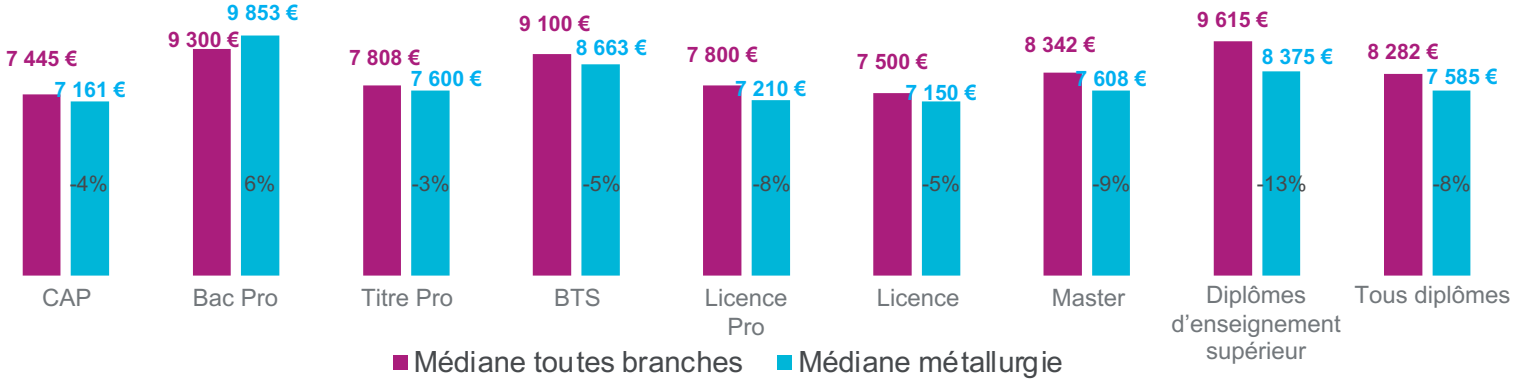
Objectifs de la révision des niveaux de prise en charge

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*



-X% : Ecart entre le NPC métallurgie et le NPC interprofessionnel

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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, Automatisme, Robotique Conception, Industrialisation, Génie industriel, Méthode, Logistique, Organisation, Qualité-Sécurité-Environnement	10 500	6 500	8 000
« Autres »	6 000	6 000	6 500

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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	Le critère du niveau visé permet : • 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	**3 groupes de niveaux de formation sont retenus, les niveaux 3, 4 et 5, le niveau 6 et les niveaux 7 et 8.** *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).*
Caractère stratégique des domaines de formation	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.	**3 grands domaines de formation ont été définis pour classer chaque formation** • Formations « cœurs de métiers et stratégiques » • Formations « inter-industrielles » • Formations « autres » 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

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%	

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

Une méthodologie reposant sur plusieurs critères d'analyse qui pourraient pour certains être enrichit 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.	**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.** 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
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.	**La densité de l'offre de formation existante est prise en compte comme un facteur influant sur le NPEC.** 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.
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.	**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.** 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

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source « OPCO 2i / Observatoire de la Métallurgie » pour toute diffusion.

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

opco 2i COMPÉTENCES INDUSTRIES