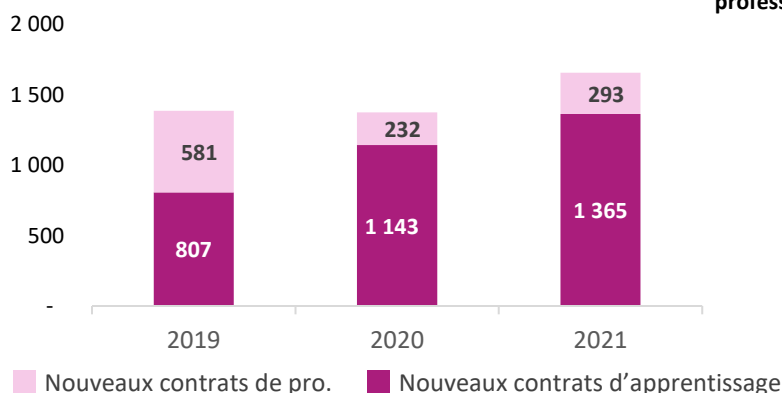


BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE EN 2021

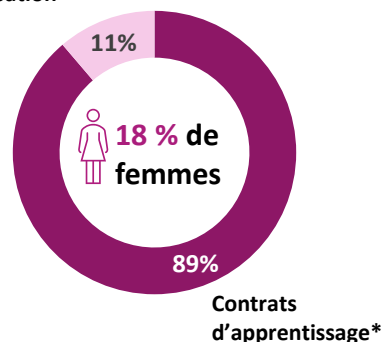
BRETAGNE

2 368 alternants dans 730 établissements de la branche* sont formés dans 86 organismes de formation de la région

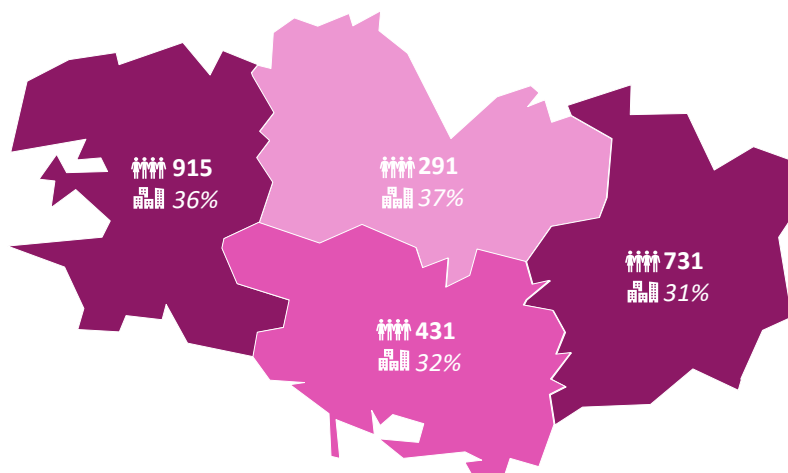
Évolution du flux d'entrées en alternance



Contrats de
professionnalisation*



La région Bretagne a connu ces dernières années une **croissance de ses effectifs d'alternants proportionnelle à la moyenne nationale, avec une légère baisse conjoncturelle durant l'année 2020 due à la crise sanitaire**. La hausse des entrées en alternance dans la région est égale à la moyenne nationale avec dans les deux cas une hausse de **18% entre 2020 et 2021**.

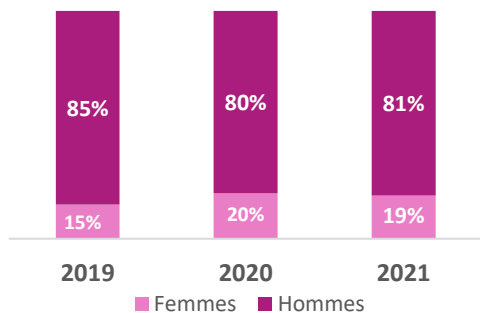


Lorsque l'on regarde la **répartition régionale des alternants** par département il est intéressant de voir qu'elle est **proche de la répartition des salariés**. Il y a un écart notable dans le Finistère où l'on trouve une proportion supérieure d'alternants (39%) par rapport à la proportion des salariés (30%).

Nous pouvons également noter des **écarts significatifs sur la part d'établissements employeurs d'alternants**. Ainsi dans les Côtes-d'Armor, 37% des établissements emploient au moins un alternant contre 31% dans l'Ille-et-Vilaine.

Une proportion grandissante de femmes parmi les alternants

Évolution des entrées en alternance par genre



La **part des femmes** parmi les alternantes sous contrat au 1^{er} janvier 2022 (18%) reste **inférieure à la proportion des femmes parmi les salariés** de la branche dans la région (22%). Même si cet **écart a diminué ces dernières années** (15% en 2019), il est important de noter que **la part d'alternantes a baissé d'un point entre 2020 et 2021**. L'augmentation des effectifs sur des formations de niveaux bac + 4 et 5 explique en partie cette féminisation des alternants.

Des alternants visant des niveaux de qualifications de plus en plus élevés

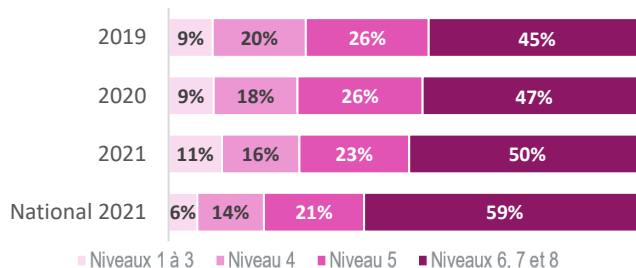
Le **mouvement de montée en qualification** global ainsi que le **transfert de formations en voie scolaire sur des niveaux bac+4/5 vers des contrats d'apprentissage** explique cette hausse des niveaux de qualification visés par les alternants.

La **différence de niveau visé selon le genre** est **particulièrement marquée**

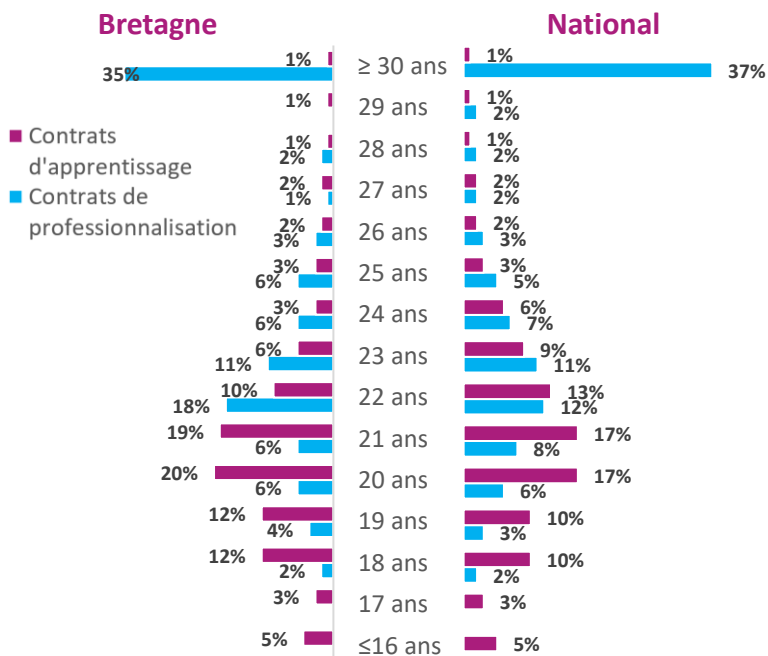
au niveau régional (59% des femmes visent un niveau 6, 7 ou 8 contre 48% des hommes).

Il existe également un **écart marqué selon le type de contrat**. Ainsi **46% des contrats de professionnalisation sont sur des niveaux 3 et 4** contre 22% des contrats d'apprentissage. L'accessibilité des CQP aux seuls contrats de professionnalisation explique ce phénomène.

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



Un âge moyen qui augmente avec la hausse des niveaux de qualification*



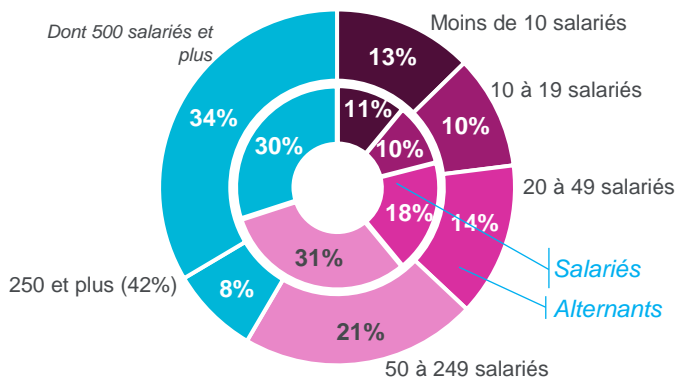
Les **plus de 19 ans** représentent **71% des alternants** dans la métallurgie dans la région **contre 50% tous secteurs confondus en France**. Ceci est notamment dû à la plus forte proportion d'alternants visant des niveaux 6 et 7.

En comparaison régionale, la région Bretagne se situe dans les moyennes nationales. Les alternants de plus de 19 ans représentent **88% en Île-de-France** et **63% en Pays de la Loire**.

34% des établissements⁽¹⁾ de la région emploient au moins un alternant

La proportion d'établissements⁽¹⁾ de la région employeurs d'alternants est **légèrement supérieure à la proportion nationale** (32%). Si l'on regarde d'autres régions, en **Pays de la Loire**, ils sont **39% à employer au moins un alternant** alors qu'ils ne sont que **26% en Île-de-France**.

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

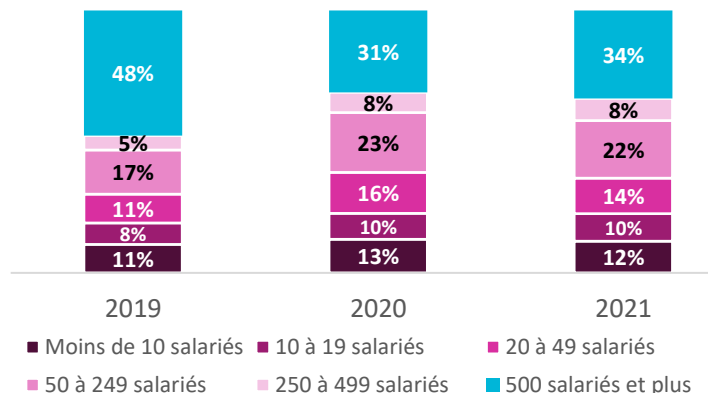


Entre les années **2019 et 2020**, nous pouvons noter un **transfert des apprentis des entreprises de plus de 250 salariés** (de 53% à 39%) **vers les entreprises de moins de 50 salariés** (de 30% à 39%). L'année 2021 semble avoir confirmé cette tendance qui s'approche des moyennes nationales.

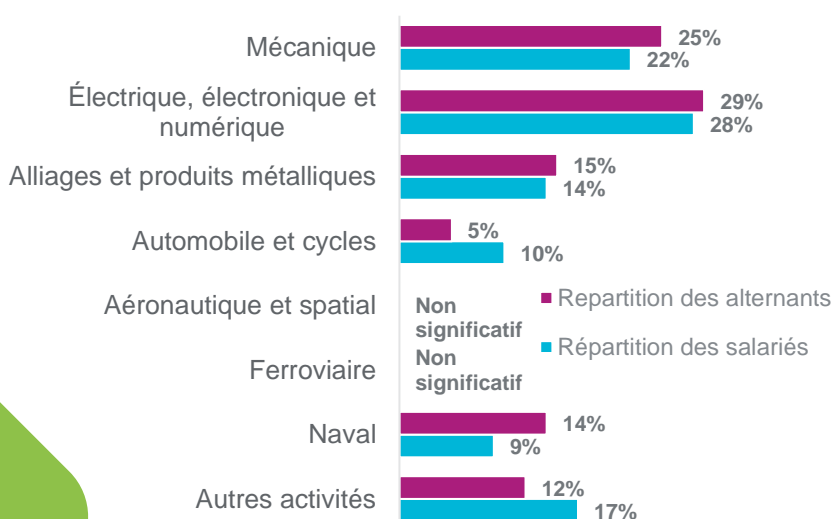
On observe que les entreprises de plus de **500 salariés** ont tendance à employer **plus d'alternants (34%)** que le poids qu'elles représentent en salariés (21%). Cela s'avère aussi vrai pour les entreprises de **moins de 10 salariés** (13% des alternants pour 9% des salariés).

Ce phénomène s'observe également au niveau national.

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



Répartition des alternants selon le secteur des établissements employeurs*



Lorsque l'on regarde la **répartition des alternants de la région selon le secteur**, nous pouvons noter un **relatif équilibre**. L'écart le plus important concerne le secteur de l'automobile et des cycles qui emploie 10% des salariés et 5% des alternants.

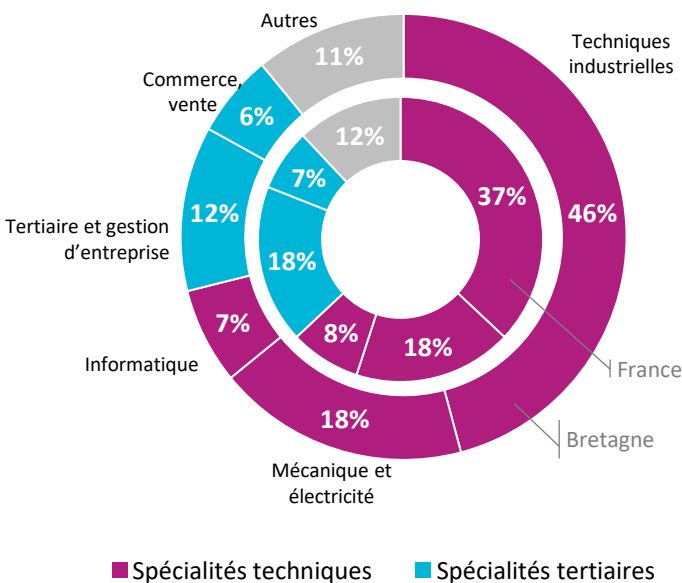
Il est difficile d'établir un portrait-robot de l'entreprise qui embauche des alternants sur la base de critères de taille d'entreprise ou de secteur d'activité. Il ressort que **l'embauche d'alternants repose plus sur une culture d'entreprise et sur un engagement des dirigeants**.

⁽¹⁾ Un établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement rattachée à l'entreprise. Une entreprise est constituée d'autant d'établissements qu'il y a de lieux différents où elle exerce son activité.

24% des organismes de formation (21) forment 80% des alternants

Au niveau national l'effet de concentration est plus marqué que dans la région puisque 15% des organismes de formation forment 80% des alternants. Parmi les plus gros organismes régionaux, nous retrouvons les **Pôles Formation de l'UIMM** (plus de 50% des effectifs d'alternants), l'Université de Rennes, l'AFTEC ou encore le GIP de l'académie.

Répartition des alternants selon la spécialité de formation dans la région et en France*

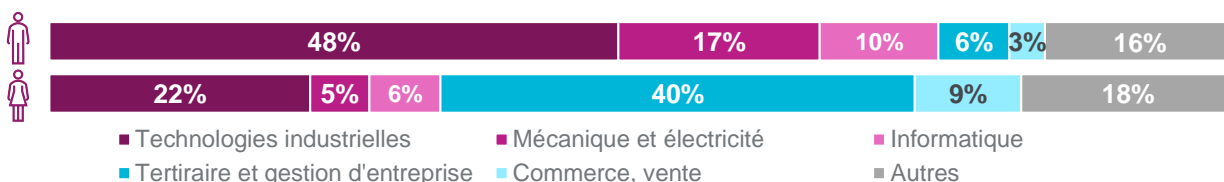


La répartition départementale des organismes fait ressortir un **effet de concentration sur l'agglomération rennaise**. Nous retrouvons ainsi 49% des organismes dans l'Ille-et-Vilaine pour 31% des alternants.

Les **certifications de branche représentent 32% des contrats de professionnalisation**. Cette proportion est en hausse principalement à cause **du transfert des titres et diplômes vers des contrats d'apprentissage** qui fait baisser le nombre total de contrats de professionnalisation.

Si les spécialités proches du cœur de métier industriel représentent près des 2/3 des alternants, il est important de noter que les **spécialités suivies sont très générées**. Ainsi, **seules 33% des alternantes suivent des spécialités cœur de métier industriel**.

Répartition des alternants de la région par spécialité de formation selon le genre *



Retrouver l'ensemble des livrables sur
www.observatoire-metallurgie.fr