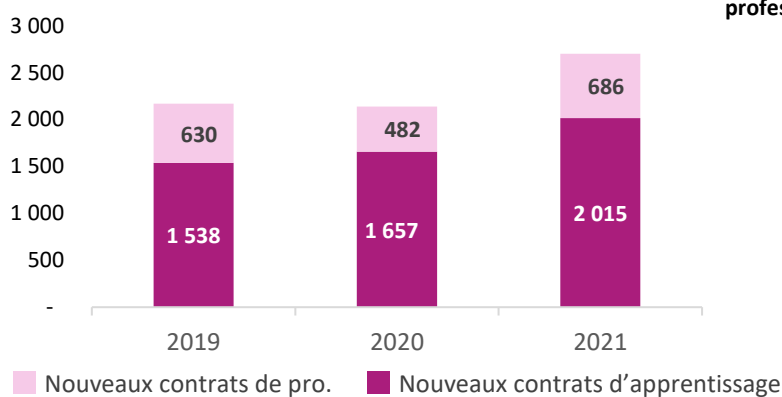


BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE EN 2021

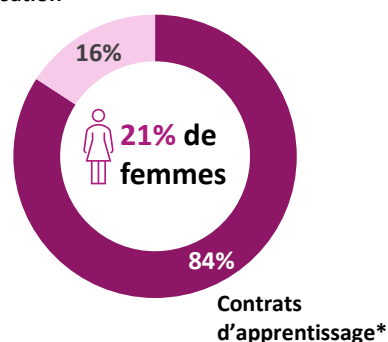
NORMANDIE

3 982 alternants dans 901 établissements de la branche* sont formés dans 74 organismes de formation de la région

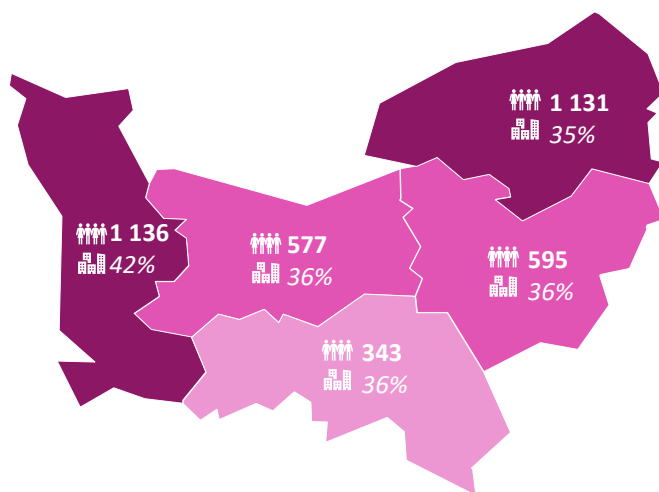
Évolution du flux d'entrées en alternance



Contrats de
professionnalisation*



La région Normandie 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 de la région est légèrement supérieure à la moyenne nationale avec **une augmentation de 19% contre 18% au niveau national** entre 2020 et 2021.

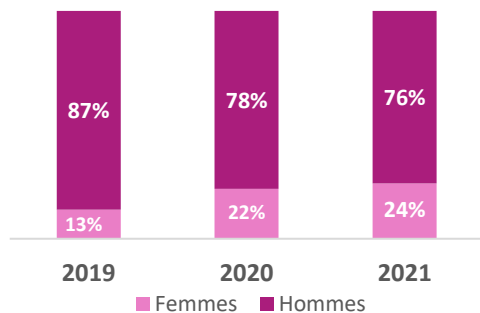


Lorsque l'on regarde la **répartition régionale des alternants** par département il est intéressant de voir qu'elle est **proche de la répartition des salariés**. Il y a un écart notable dans la Manche où l'on trouve une proportion légèrement supérieure d'alternants (29%) par rapport à la proportion des salariés (20%).

Nous pouvons également noter des **écarts sur la part d'établissements employeurs d'alternants**. Ainsi dans la Manche 42% des établissements emploient au moins un alternant contre 35% en Seine-Maritime.

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 (21%) est **légèrement supérieure à la proportion des femmes parmi les salariés** de la branche dans la région (20%). Cet **équilibre a significativement évolué ces dernières années**. L'augmentation des effectifs sur des formations de niveaux bac + 4 et 5 explique en partie cette féminisation des alternants. La **tendance** de féminisation observée dans la région est tout à fait **comparable à la tendance nationale**.

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

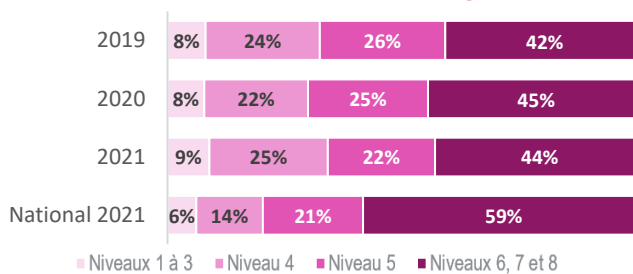
Contrairement à la tendance nationale, la Normandie ne présente pas de net mouvement de montée en qualification de ses alternants. La proportion relativement élevée des contrats de professionnalisation peut expliquer en partie ce phénomène.

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

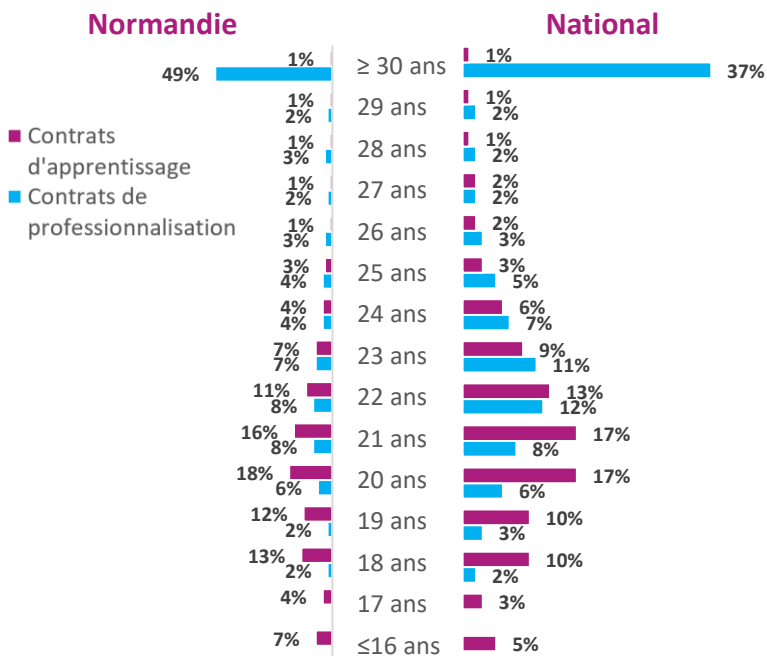
au niveau régional (58% des femmes visent un niveau 6, 7 ou 8 contre 42% des hommes).

Il existe également un **écart marqué selon le type de contrat**. Ainsi **72% 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*



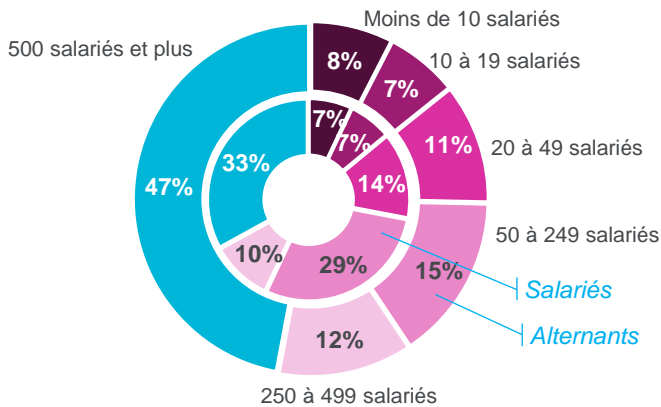
Les **plus de 19 ans** représentent **70% des alternants** dans la métallurgie dans la région **contre 50% tous secteurs confondus en France**. Ceci est notamment dû à la plus forte proportion d'alternants visant des niveaux 6 et 7.

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

36% des établissements⁽¹⁾ de la région emploient au moins un alternant

La proportion d'établissements⁽¹⁾ de la région employeurs d'alternants est **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**.

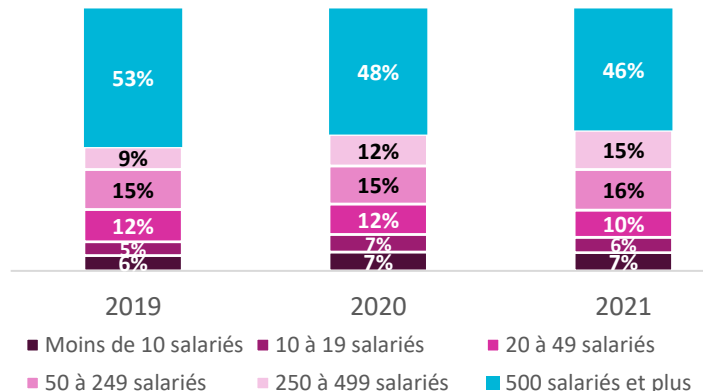
Répartition des alternants et des salariés de la branche selon la taille des entreprises employeuses*



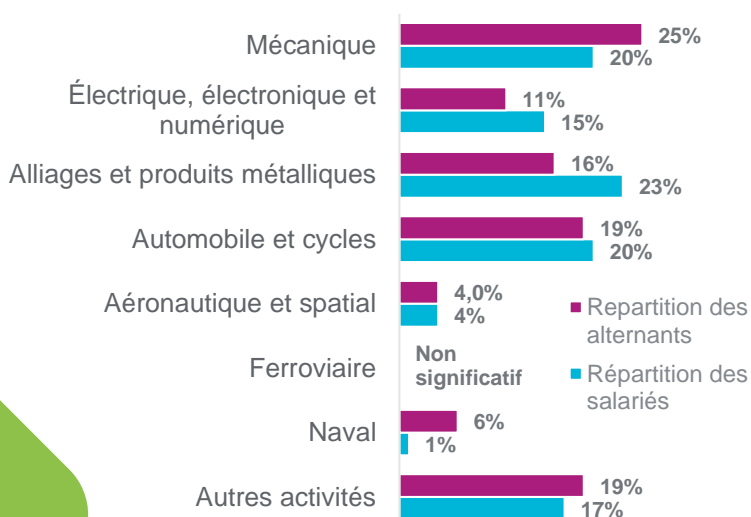
On observe que les entreprises de plus de **500 salariés** ont tendance à employer **plus d'alternants (47%)** que le poids qu'elles représentent en salariés (32%). À l'inverse, les entreprises de **20 à 49 salariés emploient moins d'alternants** que de salariés (15% des alternants pour 30% des salariés).

Entre les années **2019 et 2020**, nous pouvions noter un léger **transfert des apprentis des entreprises de plus de 250 salariés** (de 62% à 60%) **vers des entreprises à plus petits effectifs**. Ce phénomène s'est poursuivi dans une moindre mesure en 2021.

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 des alliages et produits métalliques qui emploie **23% des salariés** et **16% des alternants**. Les écarts observés en Normandie sont **un peu plus marqués qu'au niveau national**.

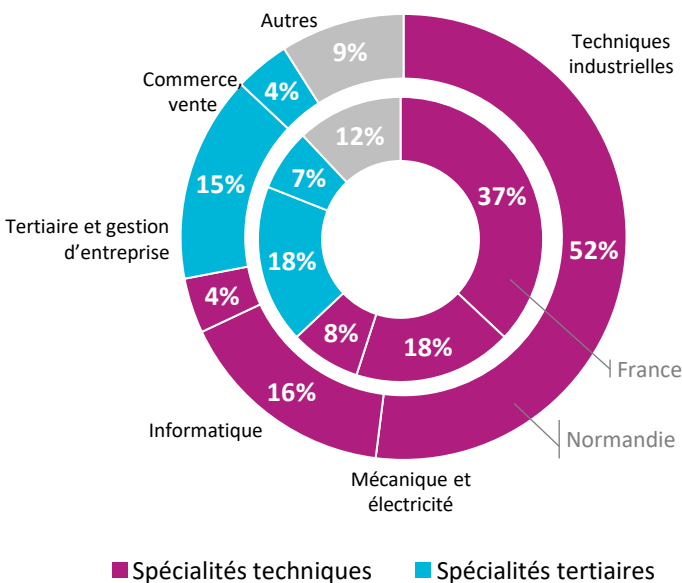
Il est difficile d'établir un portrait-robot de l'entreprise qui embauche des alternants sur la base de critères de taille d'entreprise ou de secteur d'activité. Il ressort que **l'embauche d'alternants repose plus sur une culture d'entreprise et sur un engagement des dirigeants**.

⁽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 (18) 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** (28% des effectifs d'alternants), les CFA académiques, les CFA de l'Université de Normandie ainsi que des écoles comme le CESI.

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 rouennaise**. Nous retrouvons ainsi 45% des organismes en Seine-Maritime pour 35% des alternants.

Les **certifications de branche représentent 78% 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 genrées**. Ainsi, seules **35% 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