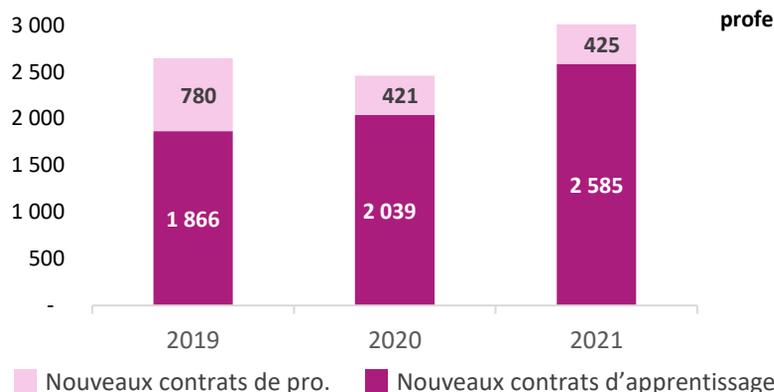


BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE EN 2021

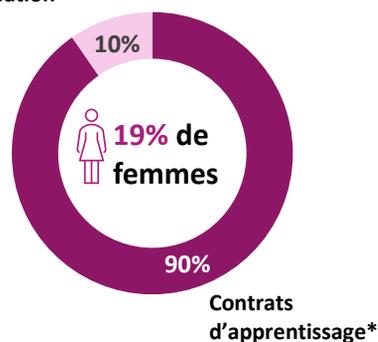
PAYS DE LA LOIRE

4 632 alternants dans 1 326 établissements de la branche* sont formés dans 106 organismes de formation de la région

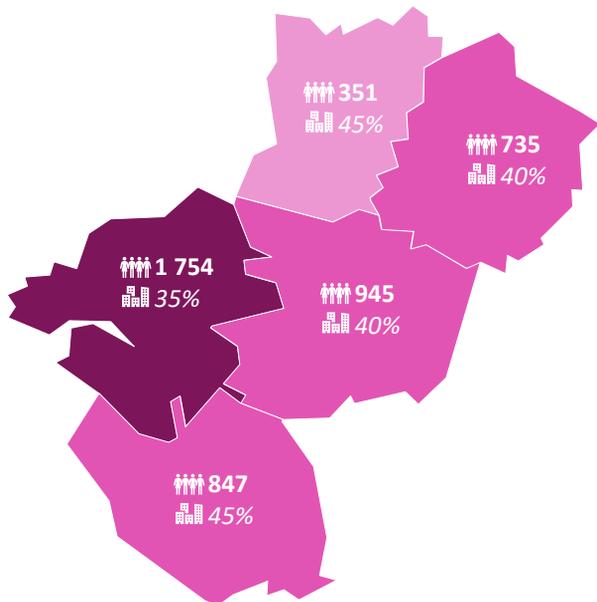
Évolution du flux d'entrées en alternance



Contrats de
professionnalisation*



La région Pays de la Loire 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 21% contre 18% au niveau national entre 2020 et 2021.

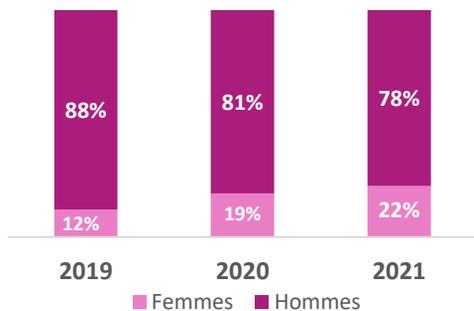


Lorsque l'on regarde la **répartition régionale des alternants** par département il est intéressant de voir qu'elle est quasiment **calquée sur la répartition des salariés**. Le seul écart notable est en Loire-Atlantique où l'on trouve une proportion légèrement inférieure d'alternants (38%) par rapport à la proportion des salariés (41%).

Nous pouvons en revanche noter des **écarts plus significatifs sur la part d'établissements employeurs d'alternants**. Ainsi en Mayenne et en Vendée, 45% des établissements emploient au moins un alternant contre 35% en Loire-Atlantique.

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 (19%) est **proche de la proportion des femmes parmi les salariés** de la branche (22%). Cet **écart a diminué significativement 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**.

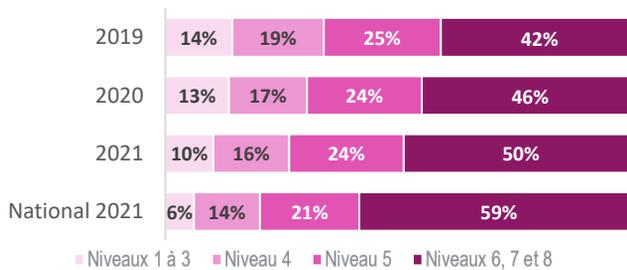
Des alternants visant des niveaux de qualifications de plus en plus élevés

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.

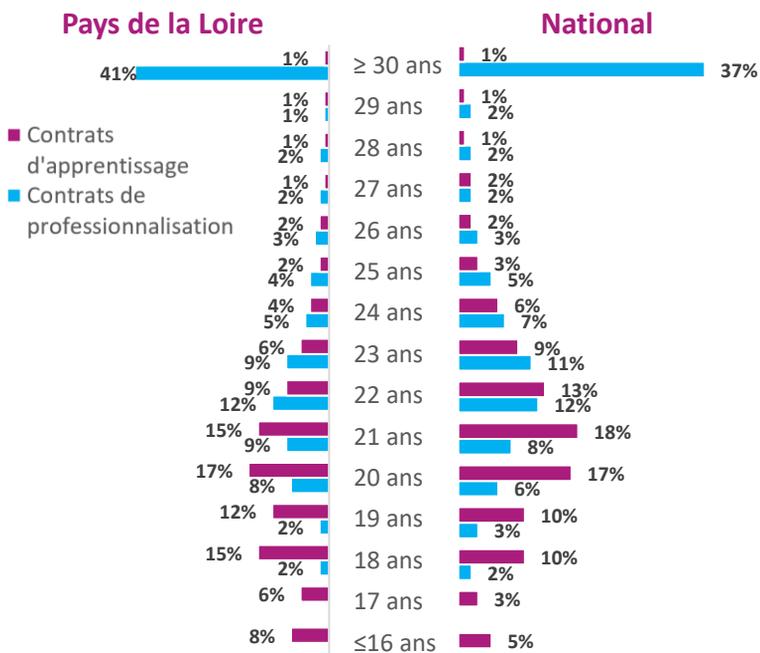
La **différence de niveau visé selon le genre** est **particulièrement marquée** au niveau régional (65% des femmes visent un niveau 6, 7 ou 8 contre 43% des hommes).

Il existe également un **écart marqué selon le type de contrat**. Ainsi **43% des contrats de professionnalisation** sont sur des niveaux 3 et 4 contre 25% 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*



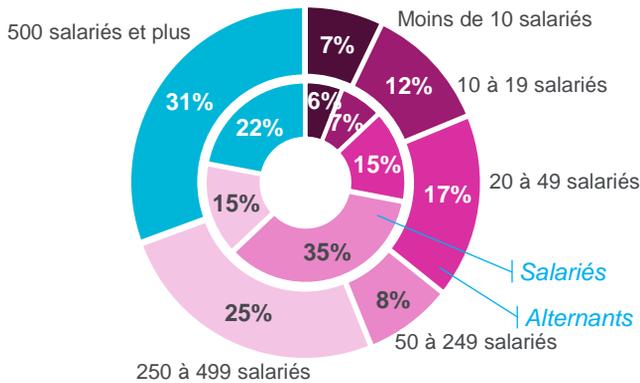
Les **plus de 19 ans** représentent **63% des alternants** dans la métallurgie dans la région **contre 50% tous secteurs confondus en France**. Ceci est notamment dû à la plus forte proportion d'alternants visant des niveaux 6 et 7.

En comparaison régionale, la région Pays de la Loire se situe en dessous des moyennes nationales. Les alternants de plus de 19 ans représentent **75% au niveau national**.

39% des établissements⁽¹⁾ de la région emploient au moins un alternant

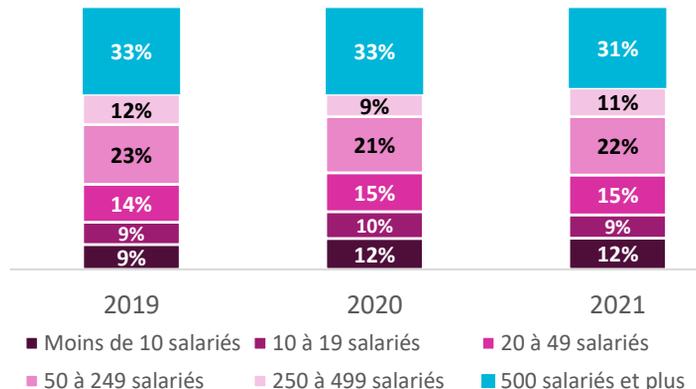
La proportion d'établissements⁽¹⁾ de la région employeurs d'alternants est **significativement supérieure à la proportion nationale qui est de 32%**. A titre de comparaison, la région où l'on compte la plus faible proportion d'établissements employeurs d'alternants est **l'Île-de-France avec 26%**.

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



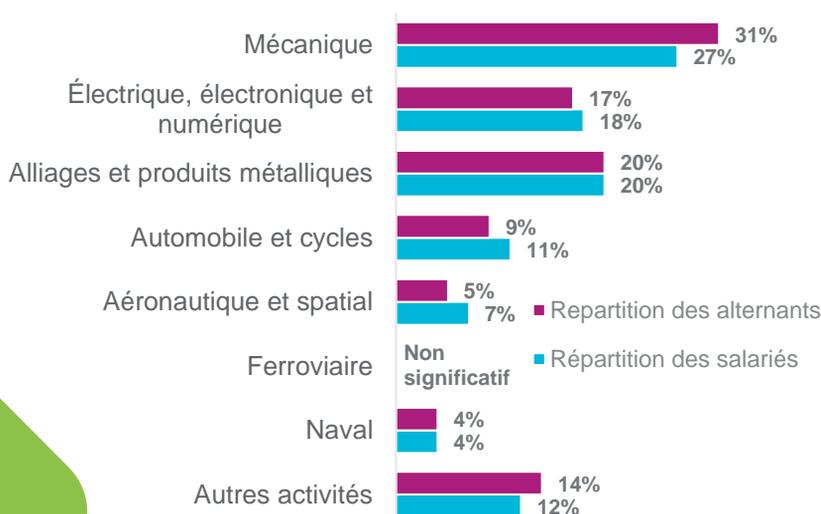
On observe que les entreprises de plus de **500 salariés** ont tendance à employer **plus d'alternants (31%)** que le poids qu'elles représentent en salariés (22%). Idem, pour les entreprises de **20 à 49 salariés** emploie moins d'alternants que de salariés (25% des alternants pour 16% des salariés).

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



Entre les années **2019 et 2020**, nous pouvions noter un léger **transfert des apprentis des entreprises de plus de 250 salariés** (de 45% à 42%) **vers les entreprises de moins de 50 salariés** (de 32% à 37%). Une tendance similaire s'observe au niveau national.

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 la mécanique qui emploie 27% des salariés et 31% des alternants.

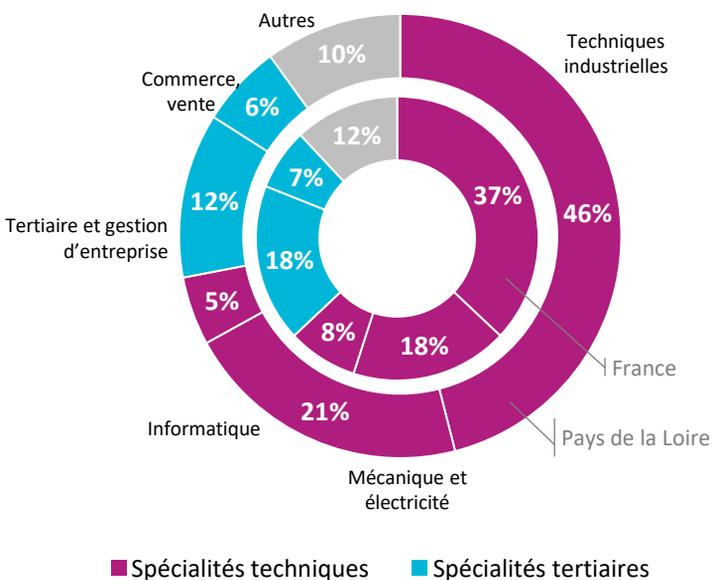
Il est difficile d'établir un portrait-robot de l'entreprise qui embauche des alternants sur la base de critères de taille d'entreprise ou de secteur d'activité. Il ressort que **l'embauche d'alternants repose plus sur une culture d'entreprise et sur un engagement des dirigeants**.

⁽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.

17% 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** (27% des effectifs d'alternants), les CFA de la CCI et les établissements de **Formasup Pays de la Loire**.

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 nantaise**. Nous retrouvons ainsi 43% des organismes dans la Loire-Atlantique pour 38% des alternants.

Les **certifications de branche représentent 36% 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 **36% 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