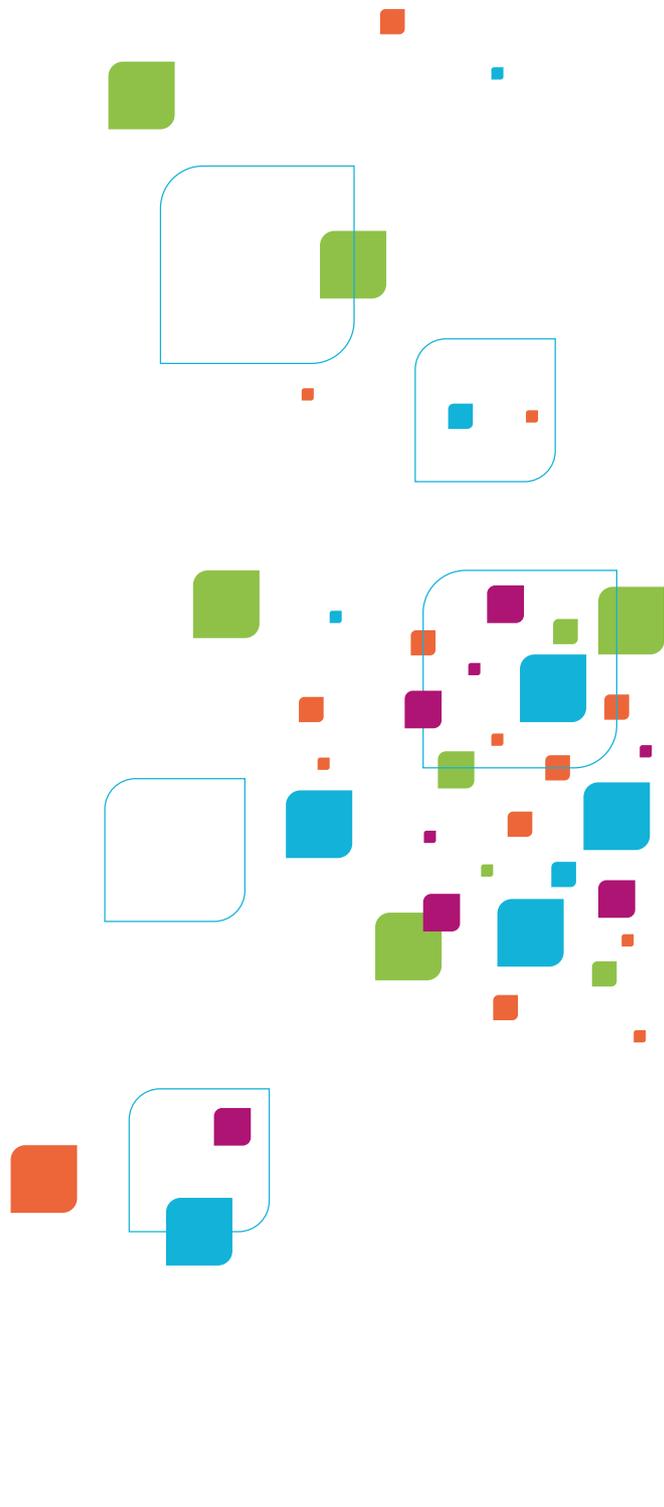


BILAN DE L'ACTIVITÉ 2022





SOM—
MAIRE

Chapitre 1	page 4
La promotion et la diffusion des travaux	
Chapitre 2	page 14
Les études nationales	
Chapitre 3	page 22
Les études régionales demandées <i>via</i> les Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP)	
Chapitre 4	page 24
Les guides et les outils	
Chapitre 5	page 28
La promotion et l'attractivité des métiers	
Chapitre 6	page 36
Les certifications professionnelles de la métallurgie	



CHAPITRE

La **promotion** et la **diffusion** des travaux

LA VALORISATION ET LA MISE À DISPOSITION DES OBSERVATIONS PROSPECTIVES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA MÉTALLURGIE

En continuité avec les dernières années, la diffusion et la mise en valeur des travaux reste un enjeu central pour l'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications de la métallurgie pour l'ensemble de ses cibles : salariés, entreprises, jeunes, demandeurs d'emploi, acteurs de l'emploi et de la formation.

■ LES NOUVEAUTÉS DU 2022

Du point de vue de la communication, plusieurs nouveautés ont caractérisé l'année 2022 :

- La réalisation et la publication du premier Rapport d'Activité de l'Observatoire paritaire pour l'année 2021 ;
- La refonte de la page d'accueil du site internet autour de trois sujets : les Métiers, les Certifications et l'Alternance ;
- La mise à jour du gabarit de la newsletter, l'augmentation de sa fréquence (de quadrimestrielle à bimestrielle) et la création d'un espace d'archivage des dernières newsletters sur le site internet ;
- Le lancement de la page LinkedIn de l'Observatoire pour la diffusion et la promotion des études et des travaux publiés sur le site.

Les études interindustrielles conduites par l'Observatoire Compétences Industries de l'OPCO 2i et relatives à la

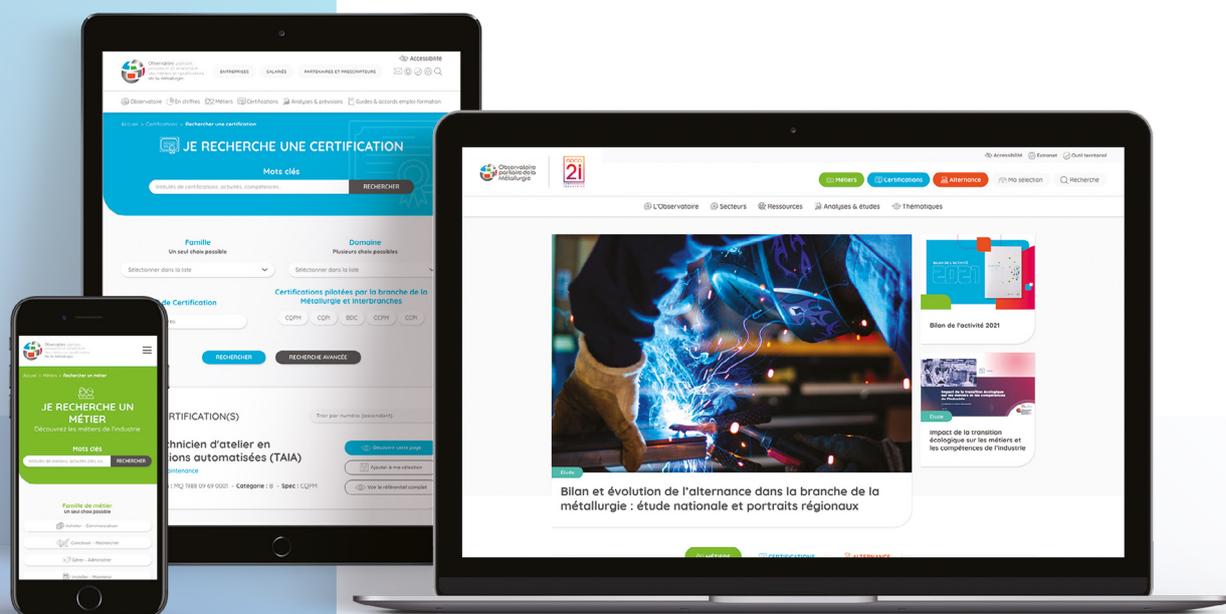
branche professionnelle de la métallurgie sont également diffusées sur le site de l'Observatoire ou relayées *via* LinkedIn. En 2022, l'étude sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et les qualifications a ainsi été promue par l'Observatoire paritaire de la métallurgie.

■ UN SUJET NOUVEAU : L'ALTERNANCE

Dans le cadre du développement de l'alternance, plusieurs livrables ont été produits et publiés en 2022 sur ce sujet :

- L'étude : Bilan et évolution de l'alternance – chiffres 2020 et chiffres 2021 ;
- Les portraits régionaux de l'alternance ;
- Le baromètre de l'alternance mis à jour ;
- L'étude : Pédagogie de l'alternance ;
- La production des deux vidéos synthétiques pour accompagner et valoriser ces études « Bilan Alternance » et « Pédagogie de l'Alternance ».

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ANNÉE 2022



→ UN SITE QUI GÉNÈRE...

159 028
visites

13 252
visiteurs /mois
en moyenne

→ UNE NEWSLETTER
QUI SUSCITE L'ADHÉSION

16 163
inscrits

7 163
nouveaux inscrits
en 2022

5

PUBLICATIONS DE LA NEWSLETTER ONT ÉTÉ RÉALISÉES EN 2022



22 FÉVRIER 2022

Lettre d'info n°12

- Nouvelle sortie : Baromètre de l'alternance
- Focus certifications : Technicien de maintenance d'appareils de chauffage au gaz
- Focus métiers : Chaudronnier
- Focus secteur : Aéronautique & Spatial
- Dernières études à voir ou revoir :
 - Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie
 - La filière aérospatiale en Bretagne



22 AVRIL 2022

Lettre d'info n°13

- Nouvelle sortie : Bilan de l'activité 2021
- Focus certifications : Les certifications professionnelles de la branche de la métallurgie – en vidéo
- Focus Métiers : Soudeur
- Dernière étude à voir ou revoir : L'industrie et les services à forte valeur ajoutée - des partenariats qui font évoluer les métiers cadres



7 JUILLET 2022

Lettre d'info n°14

- Nouvelle sortie : État des lieux de la certification et son utilisation dans la branche professionnelle de la métallurgie – données 2019
- Focus certifications : Les certifications professionnelles de la branche de la métallurgie – en vidéo
- Focus métiers : Ingénieur électronique de puissance
- Dernière étude à voir ou revoir : Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie



26 OCTOBRE 2022

Lettre d'info n°15

- Nouvelle sortie : Actualisation - Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie complétée par 12 nouveaux portraits régionaux – données 2021
- Focus certifications : Chargé d'études de conception
- Focus métiers : Aérodynamicien
- Mise à jour de données : Baromètre de l'alternance – chiffres 2021



16 DÉCEMBRE 2022

Lettre d'info n°16

- Nouvelle sortie : La pédagogie de l'alternance, étude et vidéo
- Focus certifications : Utilisation des certifications professionnelles sur le périmètre de la métallurgie – données 2020
- Focus métiers : Conducteur de ligne de production (H/F)
- L'alternance en vidéo : Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie complétée par 12 nouveaux portraits régionaux – données 2021

LA REFONTE DE LA PAGE D'ACCUEIL DU SITE INTERNET

→ DU NOUVEAU SUR LA PAGE D'ACCUEIL

The screenshot displays the homepage of the Observatoire paritaire de la Métallurgie website. At the top, there are navigation menus for 'Métiers', 'Certifications', and 'Alternance', along with utility links for 'Accessibilité', 'Extranet', and 'Outil territorial'. A secondary menu includes 'L'Observatoire', 'Secteurs', 'Ressources', 'Analyses & études', and 'Thématiques'. The main content area features a large hero image of a welder with the headline 'Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie : étude nationale et portraits régionaux'. To the right, there are two smaller featured articles: 'Bilan de l'activité 2021' and 'Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie'. Below the hero image, a central section titled 'Découvrez les métiers de la métallurgie' offers navigation options like 'Rechercher un métier' and 'Cartographie des métiers'. It includes a circular diagram of job categories and a statistics sidebar showing 163 métiers, 41 900 entreprises, 1 500 000 salaires, and 93% salaires en CDI. At the bottom, there are three promotional tiles: 'LA BRANCHE EN CHIFFRES', 'QUIZZ CERTIF', and 'LES SECTEURS DE LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE'. The footer contains a newsletter sign-up form, a 'Ma sélection' section, and a cookie consent banner.

→ RÉAMÉNAGEMENT DES 3 CHAMPS D'OBSERVATIONS DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA MÉTALLURGIE

ZOOM MÉTIERS

Accéder à la cartographie des métiers

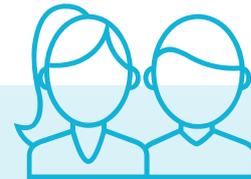
163 MÉTIERS

41 900 ENTREPRISES

1 500 000 SALAIRES

93 % SALAIRES EN CDI

RECHERCHER



ZOOM CERTIFICATIONS

Avec un site dédié : www.certifications.observatoire-metallurgie.fr



Parcourir les certifications par famille de métiers

276 CERTIFICATIONS

15 000 BÉNÉFICIAIRES

90 % DE TAUX DE

RECHERCHER

QUIZZ CERTIF

Pour trouver la certification qui vous correspond, faites le test !

ACCÉDEZ AU QUIZZ

ZOOM ALTERNANCE

Découvrez l'alternance dans la métallurgie

65 837 ALTERNANTS

1 998 ORGANISMES DE FORMATION

RECHERCHER

NOUVEAUTÉ !

Une page dédiée aux chiffres de l'alternance : *Le baromètre de l'alternance dans la branche professionnelle de la métallurgie*

Baromètre de l'alternance dans la branche Métallurgie

Caractéristiques des alternants

65 837 Alternants

58 550 Contrats d'apprentissage

6 878 Contrats de professionnalisation

Evolution des entrées en alternance

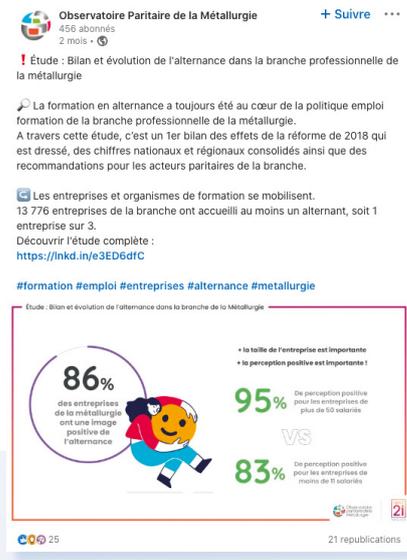


LA PAGE LINKEDIN

La page LinkedIn a été lancée en avril 2022. Elle compte aujourd'hui une communauté de 465 abonnés et 12 publications.



■ 1 SEMAINE DE TEMPS FORTS EN NOVEMBRE 2022, À L'OCCASION DE LA SEMAINE DE L'APPRENTISSAGE DANS L'INDUSTRIE, POUR LA SORTIE DE L'ÉTUDE BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA MÉTALLURGIE.





ZOOM SUR LE MEILLEUR POST « LA PLACE DES FEMMES »

1 692 impressions
82 réactions
30 partages
42 clics
9% de taux d'engagement

Observatoire Paritaire de la Métallurgie + Suivre ...
456 abonnés
2 mois • 🌐

! Étude : Bilan et évolution de l'alternance dans la branche professionnelle de la métallurgie

🔍 La formation en alternance a toujours été au cœur de la politique emploi formation de la branche professionnelle de la métallurgie. A travers cette étude, c'est un 1er bilan des effets de la réforme de 2018 qui est dressé, des chiffres nationaux et régionaux consolidés ainsi que des recommandations pour les acteurs paritaires de la branche.

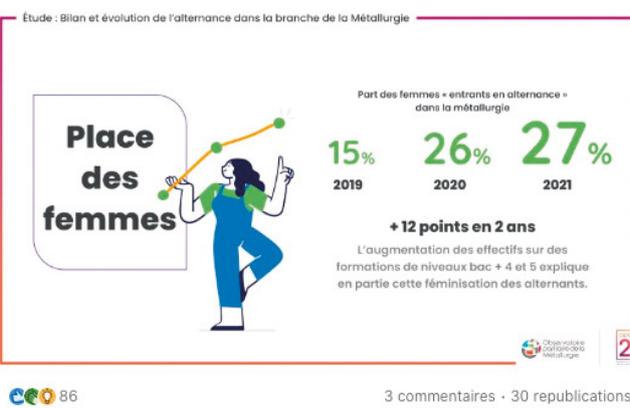
📄 Place aux femmes !

En 2021, les femmes représentaient 27% des entrées en alternance. Ce taux était de 15% en 2019.

Découvrir l'étude complète :

<https://lnkd.in/e3ED6dfc>

#formation #emploi #alternance #metallurgie



Observatoire Paritaire de la Métallurgie + Suivre ...
456 abonnés
2 mois • 🌐

! Étude : Bilan et évolution de l'alternance dans la branche professionnelle de la métallurgie

🔍 La formation en alternance a toujours été au cœur de la politique emploi formation de la branche professionnelle de la métallurgie. A travers cette étude, c'est un 1er bilan des effets de la réforme de 2018 qui est dressé, des chiffres nationaux et régionaux consolidés ainsi que des recommandations pour les acteurs paritaires de la branche.

📄 Pas d'alternance sans entreprise ou ... organismes de formation. 1 399 organismes de formation accueillent au quotidien les alternants de la branche professionnelle de la métallurgie. L'attractivité, modèle économique, réponse aux attentes en compétences des entreprises : autant de défis pour la branche professionnelle de la métallurgie dans son soutien aux CFA !
Découvrir l'étude complète :
<https://lnkd.in/e3ED6dfc>

#formation #emploi #alternance #entreprise #metallurgie



Observatoire Paritaire de la Métallurgie + Suivre ...
456 abonnés
2 mois • 🌐

! Étude : Bilan et évolution de l'alternance dans la branche professionnelle de la métallurgie

🔍 La formation en alternance a toujours été au cœur de la politique emploi formation de la branche professionnelle de la métallurgie. A travers cette étude, c'est un 1er bilan des effets de la réforme de 2018 qui est dressé, des chiffres nationaux et régionaux consolidés ainsi que des recommandations pour les acteurs paritaires de la branche.

📄 Chiffres, portraits régionaux sont à retrouver dans l'étude "Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie".

Découvrir les portraits régionaux :
https://lnkd.in/dQVT_tPM

#formation #emploi #alternance #metallurgie



LES SUPPORTS DE COMMUNICATION

Des supports de communication pour affirmer les 3 champs d'observation :

■ MISE À JOUR DE LA PLAQUETTE DE PRÉSENTATION



■ EN VIDÉO ANIMÉE

Pour comprendre les missions et les ressources de l'Observatoire paritaire de la métallurgie en 1 minute 30.

01

SA
MISSION



LES ÉTUDES EN VIDÉO

■ DÉCRYPTAGE : BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE - CHIFFRES 2021

Intervenant : Édouard JOMIER, co-fondateur, cabinet OLECIO.

Retrouvez les livrables qui résultent de cette étude :

- Le rapport complet et la synthèse ;
- Le baromètre de l'alternance ;
- Les portraits régionaux.



■ DÉCRYPTAGE : PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

Intervenante : Solveig FERNAGU, Directrice de recherche en sciences de l'éducation et de la formation, LINEACT CESI.

Retrouvez les livrables qui résultent de cette étude :

- **L'état de l'art :** pour se saisir des enjeux, des inégalités des pédagogies de l'alternance, de la recherche académique ;

- **La synthèse ;**
- **Le guide pratique** pour construire des parcours de développement des apprenants, avec :
 - 3 fiches buts : autonomie, compétences, employabilité ;
 - 3 fiches moyens : individualisation, accompagnement, réflexivité.





CHAPITRE

Les études nationales

L'INDUSTRIE ET LES SERVICES À FORTE VALEUR AJOUTÉE

- Validation GTP Observations du 24 février 2022
- Présentation en CPNEFP

Les relations Donneurs d'ordres - Sous-traitants dans le cadre de prestations de service (ou externalisation) ne cessent de prendre une dimension de plus en plus importante dans les enjeux de la plupart des acteurs industriels, sous l'effet conjugué de la multiplication des lieux de production, de l'augmentation de la sous-traitance mais aussi de l'évolution des réglementations, notamment en matière d'environnement et de sécurité.

Dans ce cadre, l'APEC et l'Observatoire paritaire de la métallurgie ont décidé de mener une étude sur l'impact des services à forte valeur ajoutée dans l'industrie, sous forme d'un partenariat avec la direction « Données et études ».

Cette étude avait plusieurs objectifs :

- **Comprendre le recours aux prestataires de services à forte valeur ajoutée par les entreprises industrielles ;**
- **Mieux appréhender la nature des relations entre les deux parties ;**
- **Connaître l'impact de cette collaboration sur les métiers et les compétences des cadres de l'industrie.**

Une double approche qualitative et quantitative a été retenue pour conduire cette étude :

→ **Qualitatif :** Des entretiens individuels ont été menés auprès d'entreprises industrielles (acheteurs et encadrants) ainsi qu'auprès d'entreprises de service à forte valeur ajoutée (dirigeants de sociétés de services et cadres salariés prestataires).

→ **Quantitatif :** Deux enquêtes ont été réalisées : environ 200 entreprises industrielles interrogées et 400 cadres du secteur industriel.

Les principaux enseignements de cette étude :

→ **L'externalisation, un processus déjà au cœur de la production industrielle**

- L'industrie recourt fréquemment à l'externalisation (60% vs. 55% pour l'ensemble des entreprises).
- L'externalisation d'une part de la valeur ajoutée permet de répondre aux enjeux d'innovation et de compétitivité des acteurs industriels.

→ **Des partenariats industrie / services solides et voués à perdurer**

- D'une relation purement commerciale, les rapports entre entreprises industrielles et prestataires de services à haute valeur ajoutée évoluent vers un partenariat clé.
- Ces partenariats ont vocation à se maintenir, voire à se développer dans les prochaines années.

→ **Une collaboration qui fait évoluer les métiers et compétences des cadres dans l'industrie**

- Pour les trois quarts des cadres du secteur industriel ayant expérimenté le pilotage des prestataires de services, cette activité apporte une nouvelle dimension à leur métier – souvent jugée intéressante.
- Les compétences qui se trouvent valorisées incluent la gestion de projets, le management et les compétences relationnelles.

→ **Une transformation qui soulève des enjeux RH pour l'avenir**

- Maintenir et développer le savoir-faire en interne.
- Se conformer aux impératifs juridiques et réglementaires.
- Accompagner l'évolution du métier et des compétences des cadres de l'industrie.

→ **En conclusion,**

l'enjeu pour les entreprises industrielles consiste à trouver le juste point d'équilibre dans les besoins en compétences auxquelles elles répondront soit par l'évolution des salariés en interne, ou par le recrutement en externe ou encore par l'externalisation.

UTILISATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA MÉTALLURGIE

■ UTILISATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA MÉTALLURGIE - DONNÉES 2019

— Validation GTP Observations du 23 juin 2022

L'objectif de cette étude, réalisée par le cabinet Lafayette, est de produire l'état des lieux de la certification et son utilisation dans la branche professionnelle de la métallurgie, pour analyser le recours aux CQPM par

rapport aux diplômes et aux titres professionnels existants. Il s'agit en particulier de comprendre la valeur de la certification par rapport à son périmètre de compétences en analysant les écarts.

La complémentarité certificative des CQPM, Titres et Diplômes est un point d'ancrage politique fort de la branche professionnelle de la métallurgie et il convenait également de se doter d'une base de donnée consolidé qui permettrait à la Certification de désormais suivre au niveau national l'ensemble des flux de certifications.

	CQPM	TITRES	DIPLÔMES
Certificateur	CPNEFP	Ministère du Travail	Ministère de l'Éducation Nationale
Objectif de la certification	Besoin en compétences de l'entreprise et valorisation des compétences des salariés	Employabilité de la personne tout au long de la vie	Employabilité d'un jeune par une 1 ^{ère} formation initiale
Spécificité de la certification	Mise en pratique des compétences professionnelles développées pour une prise de poste rapide	Apprentissage d'un métier pour une employabilité sur un spectre large de compétences	Apprentissage de compétences professionnelles et générales permettant l'entrée dans la vie professionnelle
Temporalité	Court terme	Moyen terme	Long terme

■ UTILISATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA MÉTALLURGIE - DONNÉES 2020

— Validation GTP Observations du 3 novembre 2022

Cette étude dont les objectifs ont été décrits ci-dessous a été actualisée avec les données 2020.

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

■ BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE

— Validation GTP Observations du 21 décembre 2021

La formation en alternance a toujours été au cœur de la politique emploi formation de la branche professionnelle de la métallurgie. La branche professionnelle a ainsi souhaité, à travers cette étude :

- Analyser l'évolution du recours, des publics et des pratiques d'alternance et mesurer les impacts de la réforme de 2018;
- Comprendre les tendances et les enjeux; 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.

Ce projet, mené par le cabinet OLECIO, a été réalisé en deux temps avec une première phase en 2021 et une actualisation en septembre 2022.

Différentes sources complémentaires ont été mobilisées : des analyses documentaires et statistiques ont d'abord été menées pour construire les analyses quantitatives. Des données d'OPCO 2i, de la DGEFP, de la DARES et de l'INSEE ont ensuite été utilisées et croisées. Par ailleurs, près d'une cinquantaine d'entretiens et deux grandes enquêtes (1 330 répondants) ont été réalisées auprès des entreprises et des établissements formateurs d'alternants afin d'avoir un retour qualitatif des entreprises industrielles et organismes de formation (82 interrogés). Un atelier réunissant entreprises et centres de formation (15 participants) a enfin permis d'affiner les recommandations de la présente étude.

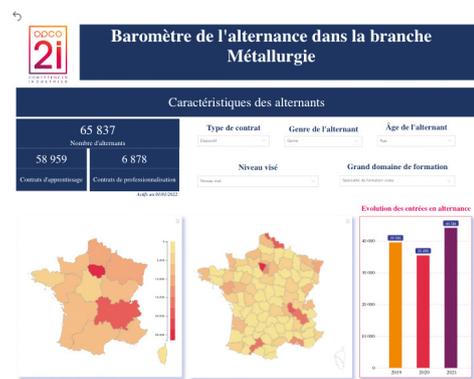
Le GTP Alternance a régulièrement été informé et impliqué dans cette étude qui a permis d'établir un premier outil de visualisation de ces données, désormais disponible au grand public sur le site internet de l'Observatoire.

■ BILAN ET ÉVOLUTION DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE - ACTUALISATION DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE AU NIVEAU NATIONAL ET PORTRAITS RÉGIONAUX

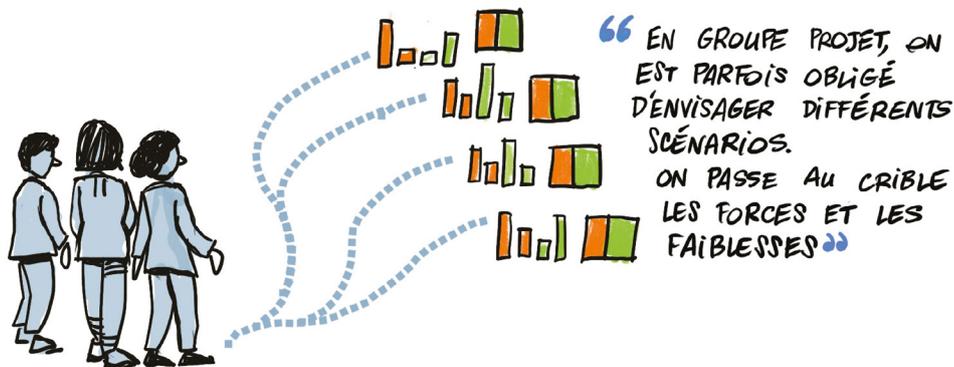
— Validation GTP Observations du 22 septembre 2022
— Présentation CPNEFP

Il s'agit de l'actualisation de l'étude précédemment citée et réalisée par OLECIO en 2021. La nouvelle étude intègre les données sur l'alternance au 31/12/2021 et a ainsi permis la mise à jour du baromètre de l'alternance, un outil disponible sur le site de l'Observatoire. L'étude qualitative n'a pas été renouvelée mais des portraits régionaux détaillés et aux indicateurs communs ont été produits. Les livrables sont disponibles et téléchargeables sur le site de l'Observatoire paritaire de la métallurgie :

- Un rapport complet et une synthèse de l'étude;
- Un outil de data visualisation, le « baromètre » dynamique de l'alternance, avec les chiffres 2021;
- Des portraits régionaux pour avoir une déclinaison régionale des chiffres, des tendances et des enjeux de l'alternance. Chaque portrait permet de mettre les chiffres en perspective avec le contexte national de l'alternance dans la branche professionnelle de la métallurgie;
- Une vidéo qui accompagne l'étude.



PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE



— Validation GTP Observations du 22 septembre 2022

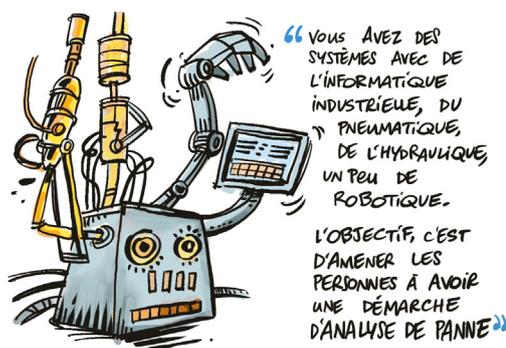
Dans le secteur industriel, le nombre de contrats d'alternance augmente exponentiellement depuis plusieurs années. L'ouverture de l'alternance à tous les domaines d'activités et métiers, la promulgation d'une loi incitatrice à l'embauche d'alternants, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 2018 et l'explosion du déploiement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur laissent envisager une croissance durable du nombre de contrats.

L'augmentation de ces flux mais aussi l'évolution des publics accueillis (origine, niveaux, profils, genre, etc.) nécessitent de s'interroger sur les pédagogies mises en œuvre et la qualité des dispositifs pédagogiques mis en place.

Dans ce cadre, une vaste étude a été lancée pour tenter d'identifier ce que pourrait être une pédagogie de l'alternance de qualité, au travers l'analyse de pratiques en œuvre au sein de la branche professionnelle de la métallurgie mais également dans d'autres branches, et d'autres pays.

Cette étude, qui a été réalisée par le cabinet LINEACT CESI, a permis de :

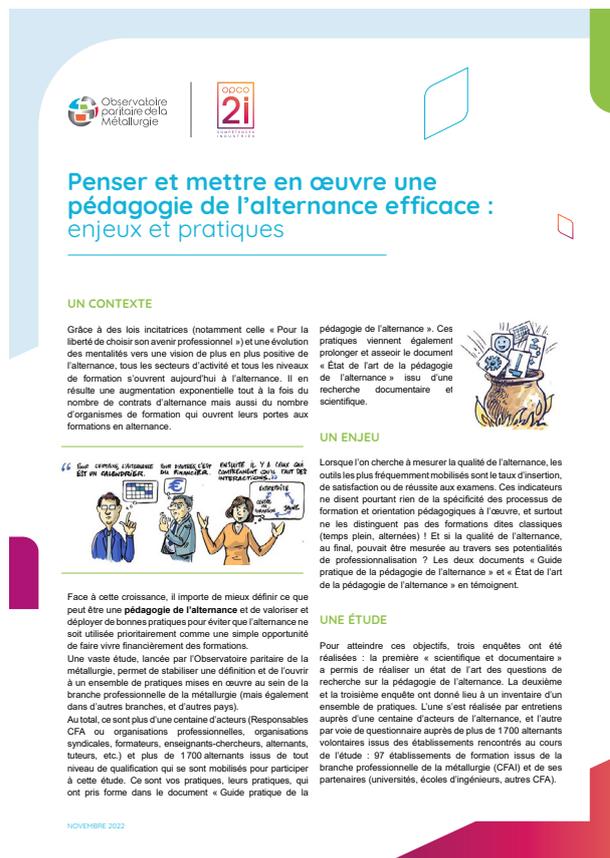
- définir ce qu'est l'alternance du point de vue pédagogique ;
- repérer des pratiques pédagogiques d'alternance ;
- comparer des politiques et des pratiques pédagogiques d'alternance ;
- identifier des critères d'efficacité des pédagogies de l'alternance.



Reflexivité CULTIVER des Reflexes...

“ QUAND ON DEMANDE AUX JEUNES D'ANALYSER UNE SITUATION, ILS S'ARRÊTENT SOUVENT AU CONSTAT. ILS N'ONT PAS TOUT LE MÉCANISME DU QUESTIONNEMENT. DONC ON LEUR APPREND ”





L'ensemble de ces analyses a été divisé en deux livrables :

- Un état de l'art de la pédagogie de l'alternance dont l'angle académique permis par LINEACT CESI accrédite la vision spécifique de la branche professionnelle de la métallurgie sur l'alternance.
- Un guide pratique à destination des organismes de formation qui traduit ces spécificités en fiches dédiées.

Pour atteindre ces objectifs, trois enquêtes ont été réalisées : la première « scientifique et documentaire » a permis de réaliser un état de l'art des questions de recherche sur la pédagogie de l'alternance. La deuxième et la troisième enquête ont donné lieu à un inventaire d'un ensemble de pratiques. L'une s'est réalisée par entretiens auprès d'une centaine d'acteurs de l'alternance, et l'autre par voie de questionnaire auprès de plus de 1720 alternants volontaires issus des établissements

rencontrés au cours de l'étude. Ces enquêtes ont permis de mettre en évidence qu'une pédagogie de l'alternance est bien plus qu'un simple modèle de « va-et-vient » entre le centre de formation et l'entreprise. En effet, si elle « organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail », ces va-et-vient ne prennent sens qu'au travers d'« itérations structurantes qui mettent l'alternant en capacité de se développer ».

ÉTUDE SUR LES PROJETS D'EDEC DE FILIÈRES ET LEUR DÉCLINAISON AU SEIN DE LA POLITIQUE EMPLOI - FORMATION DE LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE



- Validation GTP Observations du 3 novembre 2022
- Présentation en CPNEFP

Dans le cadre de la politique industrielle de l'État, le Conseil National de l'Industrie a été créé en 2010 pour assurer la reconquête industrielle française. En 2018, le Ministère du Travail a favorisé la création d'un EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) pour chacun des 19 Comités de Filière Stratégiques.

La branche professionnelle de la métallurgie étant partie prenante (en tout ou partie) et avec d'autres branches professionnelles dans 9 filières industrielles stratégiques et le financement de l'OPCO 2i au titre de la branche professionnelle de la métallurgie ayant été croissant, il a été convenu d'établir un bilan de ces EDEC de filières.

Réalisée par le cabinet Katalyse, l'étude avait pour objectif de :

- Analyser la pertinence des EDEC de filières au regard des objectifs de la branche professionnelle de la métallurgie ;
- Établir des liens possibles entre les travaux réalisés dans le cadre des EDEC et ceux de l'Observatoire paritaire de la métallurgie.

Les 6 EDEC de filières analysés

- EDEC Aéronautique et spatial
- EDEC Industriels de la Mer
- EDEC Automobile
- EDEC Électronique et photonique
- EDEC Nucléaire
- EDEC Industries de santé

La revue documentaire des 6 EDEC de filières étudiés ainsi que les entretiens qualitatifs ont permis de tirer de premiers enseignements quant à la cohérence des travaux des EDEC et de l'Observatoire :

→ Des périmètres d'analyse non homogènes

- Pas de définition homogène de ce à quoi correspond la filière ;
- Des périmètres métiers qui diffèrent également.

→ Une gouvernance plurielle des EDEC

- Un lieu unique réunissant les acteurs majeurs de l'emploi et de la formation ;
- Un paritarisme qui reste à conforter.

→ Les livrables des EDEC en phase avec les objectifs de la branche professionnelle

- Une diffusion à améliorer ;
- Des contenus (notamment en lien avec la promotion et l'attractivité des métiers) à exploiter et valoriser.



Afin que la CPNEFP soit préparée au mieux aux prochains travaux conduits avec les Comités Stratégiques de Filières, les avantages et inconvénients des EDEC sont résumés ainsi :

Les avantages des EDEC

- Intérêt d'une **approche interbranches** pour partager les constats et les plans d'actions – bien que moins importante depuis la création d'OPCO 2i et les nouvelles habitudes de travail en commun ;
- **Mobilisation de l'ensemble des acteurs** pour donner de la légitimité aux travaux, agir sur la stratégie et les orientations politiques, favoriser le financement d'actions par la suite : État, branche professionnelle (intégrant les partenaires sociaux), acteurs des filières ;
- Relative **couverture globale des principaux axes de la politique de branche professionnelle** – dont l'impact sur les besoins de formation (avec des niveaux de détail plus ou moins importants selon les travaux) ; toutefois des travaux d'EDEC non systématiquement présentés à la branche professionnelle pour qu'elle s'en saisisse et adapte son offre de certification ;
- Opportunité de **financement d'actions concrètes**.

Les inconvénients

- **Hétérogénéité des périmètres de filière** pris en compte entre EDEC et entre les EDEC et des études conduites dans le cadre de l'Observatoire. De fait des travaux parfois difficilement comparables ;
- **Analyse prospective préalable pas toujours suffisante**, parfois pas assez de lien avec les travaux des CSF, ni avec les autres travaux conduits dans le cadre du PIC, des observatoires... (défaut de visibilité et de lisibilité des travaux conduits sur les différents périmètres) ;
- **Manque de synergies** entre les travaux conduits dans les différents EDEC, du diagnostic aux préconisations (travail en silo) ; notamment de nombreux travaux et réflexions sur l'attractivité ;
- Travaux qui font encore **peu levier d'action** notamment pour faire évoluer les formations et certifications, peu de relais d'information et de prise en main opérationnelle des recommandations par les différents acteurs et sur les territoires ;
- **Mobilisation difficile des entreprises** dans les travaux, et notamment des TPE-PME qui pose la question de leur représentation.



CHAPITRE

Les études régionales
demandées *via* les
Commissions Paritaires
Régionales de l'Emploi
et de la Formation
Professionnelle (CPREFP)

LES ÉTUDES DEMANDÉES VIA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP)

■ FILIÈRE AEROSPACE EN BRETAGNE

— Présentation en GTP Observations : 24 février 2022

Cette étude régionale vise à valoriser l'ensemble des compétences qui contribuent à la filière aéronautique et spatiale bretonne, afin de mieux faire reconnaître les expertises technologiques des entreprises :

→ **Au niveau national** auprès des donneurs d'ordre et des représentants de la filière (GIFAS, DGA, DGAC, CSF, UIMM...)

→ **Au niveau régional :**

- Afin de créer des synergies entre les entreprises bretonnes ;
- Afin de contribuer à l'attractivité de la filière et des organismes de formation existants auprès des jeunes ;
- Afin d'adapter les dispositifs d'accompagnement visant les entreprises ;
- Afin de positionner la filière dans les axes de la stratégie régionale de développement économique, d'emploi et d'innovation.

La filière aéronautique et spatiale bretonne rassemble 160 entreprises qui emploient près de 12 000 salariés (données 2021).

La Bretagne n'est pas identifiée comme l'une des grandes régions aéronautiques et spatiales françaises. Elle regroupe cependant un tissu de grands groupes et de PME issus des industries traditionnelles ou des services (ingénierie, commerce de gros, ...), dont la maîtrise des savoir-faire et des compétences sur leur cœur de métier leur a permis d'adresser ce marché particulièrement exigeant.

Faute de grands constructeurs, c'est la chaîne des sous-traitants (de rang 1, 2, ...) qui est représentée en Bretagne. L'activité est majoritairement duale et se destine à l'ensemble des avionneurs, même si pour certains le volume reste faible (Boeing, Bombardier, Comac, Daher, ...) alors qu'elle est significative pour Thales et Safran (électronique), et Airbus et Dassault (pièces élémentaires et de structure).

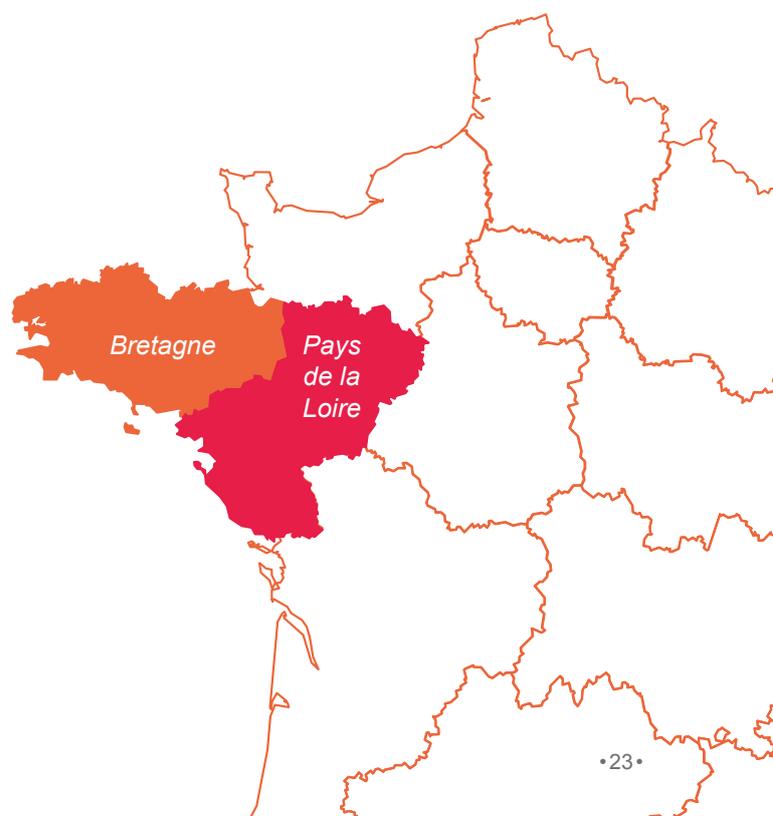
■ LES INTENTIONS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE L'INTERINDUSTRIE DANS LES PAYS DE LA LOIRE AU 2ND SEMESTRE 2022

L'enquête sur les intentions de recrutement des entreprises, menée chaque année depuis 2017, a pour objectif de déterminer les besoins en emplois et en compétences en Pays de la Loire des différents secteurs qui composent l'interindustrie, et ce pour chaque bassin d'emploi. Une meilleure connaissance de ces éléments permet d'améliorer l'adéquation entre les besoins et l'offre de formation dans chaque territoire.

Le taux de sondage de l'ordre de 50% a permis de produire des estimations fiables et robustes. Les résultats peuvent ainsi être analysés à une échelle particulièrement fine, par métier et par territoire.

L'étude est disponible :

www.orci-pdl.fr/enquete-annuelle-projets-recrutement/





CHAPITRE

4

Guides et outils

LES OUTILS RENOUVELÉS

L'OUTIL TERRITORIAL

Le projet de mise à jour de l'outil territorial, lancé le 27 octobre 2021, s'est achevé en septembre 2022, avec la mise en ligne du nouvel outil sur le site de l'Observatoire.

Le cabinet OLECIO a été missionné pour le projet, avec les objectifs suivants :

- Revoir l'outil existant pour améliorer son ergonomie et faciliter son usage ;
- Actualiser les bases de données exploitées, les traitements et les résultats ;
- Accompagner la prise en main des utilisateurs et autonomiser les équipes.

La page d'accueil du nouvel outil territorial présente les différentes catégories de données disponibles :

- Salariés
- Établissements
- Intérim
- Besoins en main d'œuvre
- Formation initiale
- Formation continue
- Certifications professionnelles

Accueil Salariés Établissements Intérim Besoins en main d'œuvre Formation initiale Formation continue Certifications professionnelles

CHIFFRES CLES

Nombre de salariés
1 498 995

Part de femmes Part d'hommes

2020 23% 77%

Nombre d'établissements
51 714



Nota : Si vous ne parvenez pas à accéder aux différents rapports thématiques, déconnectez-vous de l'Outil territorial puis reconnectez-vous avec votre login et mot de passe.



■ LA REFONTE DES FICHES MÉTIERS - LOT 1 : FAMILLE MÉTIER « RECHERCHER - CONCEVOIR »

Lancé le 14 décembre 2021, le projet de refonte des fiches métiers de l'Observatoire est un vaste chantier qui vise à :

- Définir un nouveau format de fiche métier ;
- Réaliser sous ce nouveau format, une première famille métier.

Une fiche métier peut revêtir de nombreuses formes car elle comporte des objectifs intrinsèques variés. Ainsi la révision du modèle de fiche métier de l'Observatoire comporte un cadrage devant permettre une meilleure vulgarisation et promotion des métiers de la branche professionnelle de la métallurgie.

Validées en septembre 2022, 43 nouvelles fiches métiers ont ainsi été réalisées pour la famille métier « Rechercher-Concevoir » et seront disponibles prochainement sur le site de l'Observatoire.

Vulgarisation et promotion des métiers
(ex : mobilités internes branche et externes, jeunes diplômé.e.s)

Outillage RH entreprises
(ex : soutien à la GPEC, aux annonces recrutement)

Outillage branche
(ex : Certifications, Ingénierie de formation etc.)

Autres usages
(ex : portraits statistiques FAP, ROME etc.)

Quelles impacts de ce cadrage ?

- Plus de texte en partie haute, **plus d'exemples**
- Un **regroupement de rubriques** plus lisible
- Plus de perspectives dans la même fiche (secteurs, technos etc.)
- Un zoom sur la **transition écologique**
- Un zoom sur la **transition numérique**
- Plus de graphiques et tableaux, surtout en seconde partie
- Des **voies d'accès au métier assez ouvertes**
- Des liens externes (vidéos, études)
- Des informations retirées et conservées en arrière-plan (ex : ROME)



■ LES OUTILS EN COURS DE RÉNOVATION OU DE CRÉATION

- Refonte des fiches métiers des deux familles métiers « PRÉPARER-ORGANISER » et « PRODUIRE-RÉALISER » ;
- Création d'un outil de gestion des fiches métiers sur le site de l'Observatoire.



CHAPITRE

Promotion et attractivité des métiers

PANORAMA DES ACTIONS SOUTENUES EN 2022 POUR PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA MÉTALLURGIE À L'ATTENTION DE NOMBREUX PUBLICS

Dans le cadre du GTP Observations, plusieurs projets ont été soutenus en 2022 : actions d'information et de sensibilisation, supports, outils ou expériences adaptées à une grande diversité de publics.

Les travaux menés ont tous eu pour objectifs de :

- Faire connaître les industries de la branche dans toute leur diversité
- Promouvoir les métiers et les parcours possibles
- Accompagner les jeunes, notamment, dans leur orientation et leur faciliter l'accès à l'information
- Informer et aider les prescripteurs à promouvoir ces métiers
- Favoriser la rencontre et les échanges avec les industriels de la branche.

Ces actions ont été portées par les organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, les membres des Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO), ou encore les Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), et autres campus reconnus par l'État et/ou les Régions...

Les actions sont détaillées dans les pages suivantes.



Appui aux actions des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage

■ ASSOCIATION HANVOL

« **HANVOL** » est un dispositif d'accompagnement développé par l'association du même nom ayant pour objectif de favoriser la formation et l'inclusion de chercheurs d'emploi en situation de handicap dans l'industrie aéronautique et spatiale.

L'appui financier a permis en 2022 de déployer une campagne de communication et de promotion des métiers de l'industrie et de l'apprentissage auprès de publics en situation de handicap et de prescripteurs comme Cap emploi, Pôle emploi, les Rectorats, CIO...

HANVOL a également pu mener d'autres actions parmi lesquelles : le sourcing et la sélection d'une quarantaine de chercheurs d'emploi en situation de handicap, la réalisation de 18 visites d'entreprises, la mise en place d'une immersion de 11 jours sur des plateaux techniques de centres de formation industrielle et aéronautique, ainsi que la réalisation de 3 vidéos métier d'anciens candidats HANVOL.





■ COURSE EN COURS

Le soutien au Challenge « Course en Cours », dispositif qui a depuis 15 ans l'objet de motiver les élèves de 12 à 16 ans pour les études et les métiers techniques, a permis le lancement d'une « **initiative Égalité des Chances** » adressée aux jeunes issus de milieux défavorisés. Cette initiative comprend deux volets : le recrutement d'établissements et le développement d'une mallette pédagogique « Course en Cours » permettant de faciliter la prise en main du challenge par les nouveaux professeurs, en particulier vis-à-vis d'élèves issus de milieux défavorisés.

■ AIREMPLI

Porté par Airemploi, le « **Projet Airemploi : promotion et féminisation des métiers de la construction aéronautique et spatiale** » a pour objectif principal de promouvoir l'attractivité et la féminisation des métiers de l'aéronautique et du spatial au moyen de diverses interventions et outils. Grâce au soutien apporté au projet en 2022, Airemploi a pu développer un plan d'actions en 4 volets :

- Une **campagne de communication** dédiée à l'accroissement de l'audience du site web airemploi.org, à la présence sur les réseaux sociaux et l'impact média des actions.

- La promotion de la féminisation des métiers techniques de l'aéronautique au travers du label et de la charte « **Féminisons les métiers de l'aéronautique** » ainsi que **l'organisation d'un concours**.

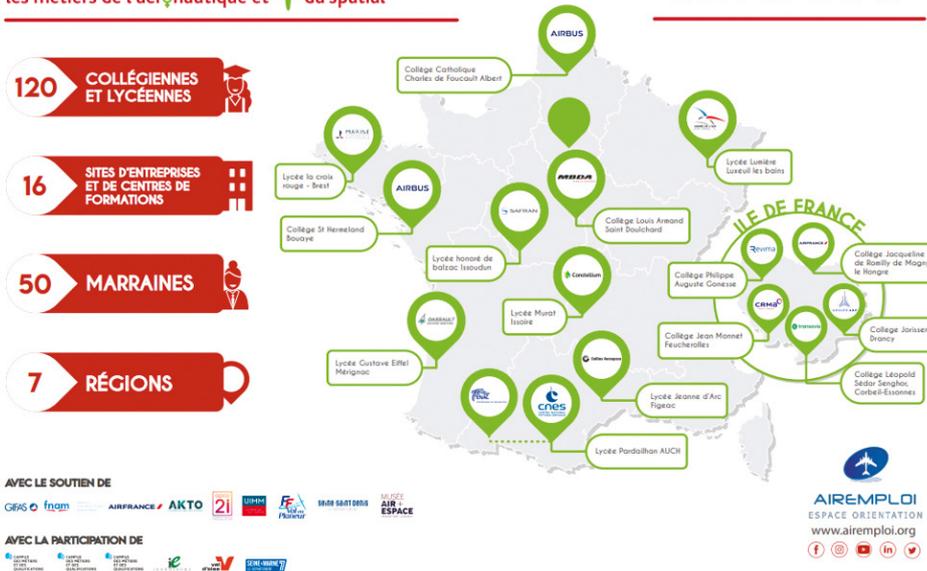
- La promotion des métiers de la construction aéronautique et spatiale **sur les salons professionnels et grand public**, ainsi que par des conférences en milieu scolaire.

- La **création d'outils de promotion vidéo et de supports pédagogiques** portant notamment sur les métiers de l'aviation décarbonée.

Féminisons

les métiers de l'aéronautique et du spatial

EDITION 2023



■ AMA (CHAUDRONNERIE-TUYAUTERIE)

Le soutien financier au projet « **CTM JOBS** » porté par l'AMA en 2022 a donné lieu au déploiement d'une campagne d'information et de communication pour le lancement de l'application CTM JOBS.

Cette application est conçue pour rapprocher les demandes des entreprises et des jeunes dans la recherche de stages, de contrats d'apprentissage, de premiers emplois dans les métiers de la chaudronnerie, de la tuyauterie et du soudage.



Appui aux actions des membres des Services Publics Régionaux de l'Orientation (SPRO)

■ AJIR BRETAGNE

À l'occasion de la **Semaine de l'Industrie qui s'est tenue en novembre 2022**, AJIR Bretagne a déployé un plan d'actions soutenu par un dispositif de communication. Au programme : parcours mobiles de découverte des métiers, interventions en classe et visites d'entreprises, ainsi qu'un « Festival du film des métiers industriels ».

AJIR Bretagne a aussi organisé « **Les Rencontres industrielles** », 4 rencontres entre les entreprises industrielles et différents publics en mars, avril, juin et septembre 2022 à Bruz, Lorient, Vitré et Ploërmel.

Au programme de ces rencontres : espaces ludiques de démonstration (réalité virtuelle, échanges, ateliers robotiques, vidéos métiers...), parcours de découverte de l'industrie et de ses métiers, avec la possibilité pour les visiteurs d'échanger avec les professionnels des entreprises du territoire au sein d'un espace dédié. Les entreprises ont été encouragées pour aller à la rencontre du public, faire connaître leurs métiers, et proposer des conseils et des opportunités d'emploi (stages, alternance, CDD/CDI...).

En parallèle, AJIR Bretagne a préparé la 3^{ème} phase de la plateforme digitale « **La Place de l'Industrie** », expérience virtuelle et immersive de découverte des métiers. Cet outil pc et mobile permet la mise en place de webinaires, jobdatings, visites d'entreprises, et autres expériences. En 2022, 3 espaces virtuels ont été développés : le Vestibule et l'Agora, zones d'accueil des visiteurs, l'Usine 3D, zone didactique de jeu en 3D, et le Forum, constitué de 3 espaces de rencontres digitaux.

Enfin, AJIR Bretagne a réalisé une série de 15 vidéos mettant en avant des métiers industriels qui recrutent au service de l'attractivité des **métiers de la métallurgie en Bretagne**. Elle a aussi apporté son concours à l'organisation des « **sélections régionales WorldSkills Bretagne** », qui se sont déroulées à Saint-Brieuc en février 2023.





■ ARPEIGE GRAND EST

Dans le cadre de l'action « **Magical Industry Tour** », qui consiste à déployer un dispositif mobile de découverte des métiers industriels, ARPEIGE Grand Est a organisé 40 déplacements sur l'année scolaire 2022 sur les salons et les événements grand public, ainsi que dans les établissements scolaires de la région Champagne-Ardenne. La venue de ce camion permet de dérouler un parcours initiatique « grandeur nature » qui transporte les visiteurs au cœur des métiers de l'industrie.

ARPEIGE Grand Est a pris part à l'organisation de l'événement **Show Industrie** (25 et 26 novembre 2022 à Metz) destiné aux jeunes, aux étudiants et au grand public. L'événement s'est construit autour de la mise en scène d'objets du quotidien permettant de raconter l'industrie.

Une soixantaine d'entreprises industrielles du territoire ont pris part à l'événement. ARPEIGE Grand Est a assuré l'organisation de l'espace « ateliers ludiques et pédagogiques » de 96 m² en développant un programme d'animation et d'ateliers à l'attention des jeunes et du grand public (master classes avec des influenceurs, témoignages, jobdatings, émissions en live, ateliers...) et des espaces de communication pour faire connaître les métiers industriels.

Cet événement a également été l'occasion de nouer de nouveaux partenariats avec des établissements scolaires afin de planifier des actions conjointes tout au long de l'année.

ARPEIGE Grand Est a également déployé le projet « **Mon métier sans cliché** », programme d'actions situées en Alsace à l'attention des scolaires, étudiants, prescripteurs... avec des opérations comme la Semaine de l'Industrie, le « Showroom des entreprises industrielles », la création d'un escape game virtuel, des rencontres parents/entreprises, des parcours interactifs avec des visites d'ateliers techniques, une opération dédiée à la mixité des métiers industriels et un forum HSE consistant en un jeu de rôle entre étudiants et professionnels de l'industrie.

En Lorraine, le projet de promotion des métiers industriels « **Mon avenir dans l'industrie** » s'est concrétisé par des actions destinées à l'attention des collégiens, des demandeurs d'emploi et des jeunes des Missions Locales, le Robot'Est Challenge, la Semaine de l'Industrie 2022, et le Festival International du Film Industriel.

SHOW industrie

METZ
25 & 26
NOVEMBRE 2022

Parc des Expositions de l'Eurométropole de Metz

Entrée gratuite

Venez rencontrer :

Hihacks
@henri.hihacks

et

Jamy
@epicurieux

pour décrypter la fabrication d'un objet du quotidien.

Au programme :

- 60 industriels qui montrent leurs process et leurs métiers,
- des masterclasses pour comprendre l'industrie,
- des offres d'emploi et des rencontres avec les industriels,
- des ateliers et des animations pour découvrir et s'amuser.

Nous y serons !

www.show-industrie.fr



■ UIMM HAUTS-DE-FRANCE

L'UIMM Hauts-de-France a déployé différents **événements, actions et outils d'information dédiés à la filière batterie et à ses métiers**, à l'attention des scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi, et personnes en reconversion :

- Un projet de « **Film 360** » qui consiste en une immersion en réalité augmentée dans une ligne de production de batteries.
- Le projet « **Missions Batteries** », expérience en réalité virtuelle qui plonge le visiteur en plein cœur d'une entreprise qui fabrique des batteries, avec 3 scénarii dotés de mini-jeux d'assemblage successifs pour découvrir les grandes étapes de fabrication.
- Un « **Hackaton dédié à l'électromobilité** », événement engageant des élèves autour de la thématique environnementale du véhicule 100% électrique, et dont l'objectif est de développer la créativité et le sens de l'innovation chez les jeunes.
- **Différents outils d'information et de communication de proximité** (un serious game, un parcours de découverte des métiers de l'électromobilité, des publications régulières sur les réseaux sociaux, ainsi qu'une boîte à outils).

■ UIMM OCCITANIE

Le projet « **Escape games** » porté par l'UIMM Occitanie a consisté à créer et à déployer en 2022-2023 des escape games itinérants à but éducatif afin de sensibiliser les jeunes dans les établissements scolaires aux grands enjeux de différentes filières industrielles : un escape game dédié à l'aéronautique et au spatial (conçu en 2021-2022) et un escape game dédié à la filière énergies.

Le projet « **Classe en entreprise** » vise à favoriser l'immersion de classes au cœur d'une entreprise industrielle locale pour leur permettre d'en découvrir les principaux métiers. 20 partenariats ont été organisés sur toute la région Occitanie durant l'année scolaire 2022-2023.

Une journée de restitution « **L'Industrie Cup** » a été organisée en fin d'année scolaire afin de rassembler l'ensemble des partenaires, partager les expériences vécues par les élèves et accueillir de nouvelles entreprises dans le dispositif.



Un projet d'**enrichissement de l'outil ZOOM INDUSTRIE** a également été mis en place en 2022 : différents outils de promotion (cartographie, vidéos, photos...) ont été développés puis déployés via des ateliers de découverte.



■ CMQ D'EXCELLENCE INDUSTRIE DU FUTUR SUD

Dans la suite du **développement de la plateforme digitale FORINDUSTRIE**, le CMQ d'Excellence Industrie du Futur Sud a déployé un plan de communication et des outils pour la faire connaître au grand public. Le CMQ a également travaillé au développement d'un module spécifique dédié aux demandeurs d'emploi pour leur proposer une expérience individualisée.





03

Appui aux actions des Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ), Campus reconnus par l'État et/ou Régions, Contrats Stratégiques de Filières (CSF), EDEC...

■ CINAV

En 2022, le CINav a poursuivi le déploiement d'un plan d'action en 4 volets :

- Le « **Navire des Métiers - Le Road Show** », un dispositif itinérant de containers aménagés pour présenter les métiers de l'industrie maritime au travers de films et témoignages d'experts. Le dispositif a été déployé en 2022 dans des salons, des forums, des colloques virtuels liés aux métiers, à l'apprentissage et la formation, ainsi que lors d'événements maritimes grand public et d'interventions dans les écoles.
- « **Le Navire des Métiers - les outils de communication** », opération d'actualisation des outils de communication existants (site internet CINav, etc.) et de création de nouveaux outils (vidéos métiers). Un « Package orientation » pour les enseignants en collège a également été réalisé.
- Le CINav a travaillé à l'amélioration du « **Navire des Métiers - L'Expo** », centre de ressources de la filière des industriels de la mer : accueil de groupes, programme d'animations, contenus des espaces, création d'événements avec partenaires, expérimentation d'outils pédagogiques, communication et marketing autour du lieu.
- La réalisation de 6 séminaires « **esprit d'équipages** » : séminaires d'acculturation pour les apprenants des formations labellisées CINav des régions partenaires.

04

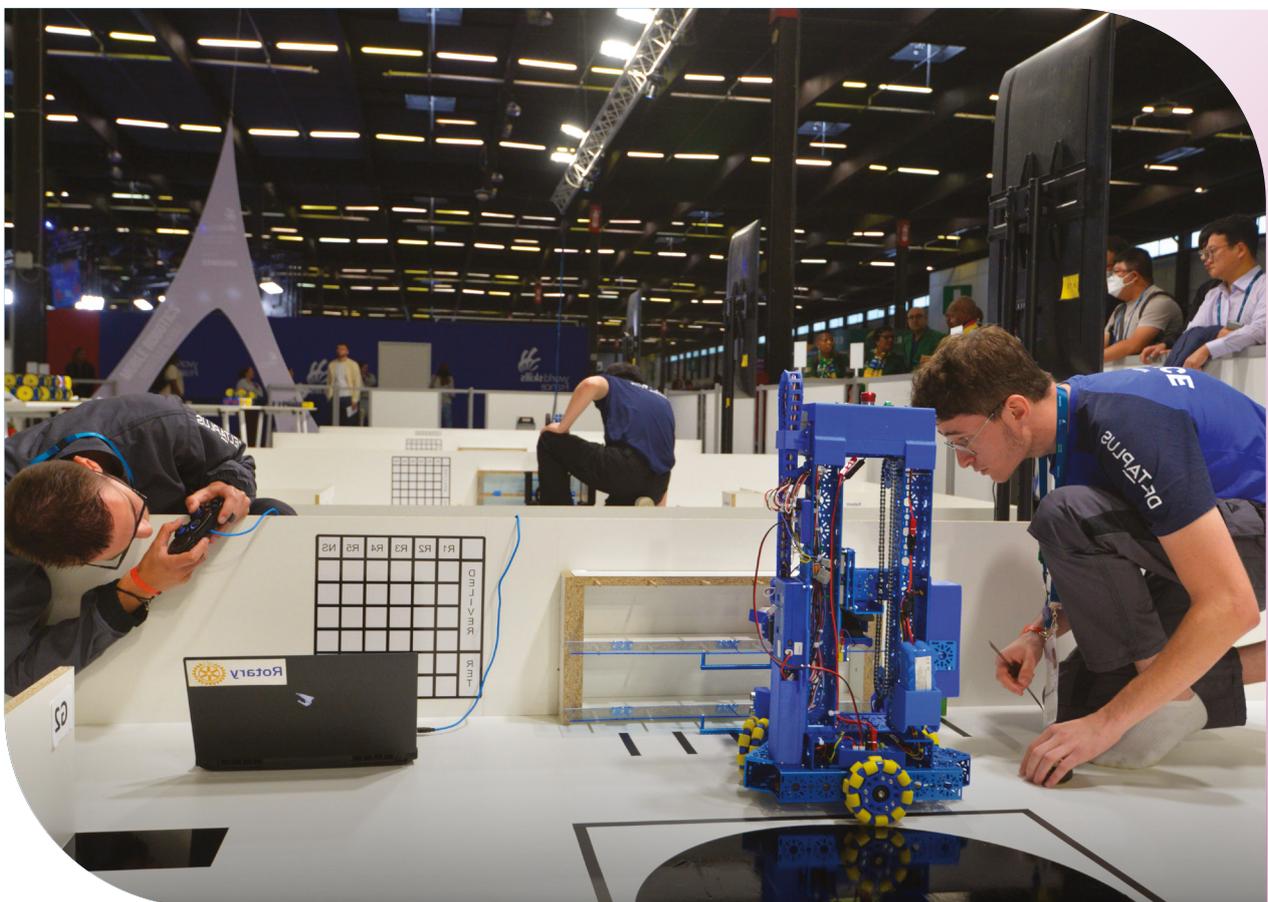
Appui aux actions transversales et d'intérêt complémentaire

■ OPCO 2i

En 2022, l'OPCO 2i a porté deux projets liés à la compétition WorldSkills : la suite du déploiement du « **Plan d'actions WorldSkills** » initié en 2021 et dédié à la branche professionnelle de la métallurgie, ainsi que la mise en place d'un « **programme d'accompagnement des compétiteurs et des équipes pour la 47^{ème} édition des WorldSkills** » qui se déroulera à Lyon en 2024 (formations, équipements, outillages et matières premières).

■ WORLDSKILLS FRANCE

WorldSkills France a œuvré en 2022 dans le cadre du projet « **Préparation Shanghai Compétiteurs du Pôle Industrie de la compétition WorldSkills** » à l'accompagnement des compétiteurs du Pôle industrie pour leur préparation technique en vue de la finale internationale de la 46^{ème} édition des WorldSkills. L'ensemble de ces actions soutenues *via* les moyens dédiés à la promotion et l'attractivité des métiers de la branche professionnelle de la métallurgie ont représenté un budget de près de 3 millions d'euros en 2022.



6

CHAPITRE

Les certifications professionnelles de la métallurgie

PANORAMA DE L'ANNÉE 2022 DANS LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES



Afin de répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles et développer l'employabilité des salariés, nos dispositifs de certifications s'adaptent en permettant de valider l'acquisition d'une plus large palette de compétences.

■ LE DISPOSITIF A ÉTÉ CRÉÉ EN 1987

La branche de la métallurgie a créé, à travers son accord paritaire de 1987, un dispositif de certifications professionnelles en complémentarité des titres et diplômes existants délivrés par le Ministère de l'Éducation Nationale ou le Ministère du Travail.

La branche a depuis fait évoluer son offre de certifications professionnelles tout en gardant à l'esprit l'offre existante. Cette offre étendue de certifications est régulièrement ajustée aux exigences de l'industrie.

Le certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) certifie les compétences professionnelles pour la qualification souhaitée ; il assure ainsi une reconnaissance professionnelle sur le plan national par les entreprises de la branche métallurgie.

Certains CQPM sont également reconnus dans différentes autres branches professionnelles, il s'agit des CQPI. Les CQPM sont délivrés par les partenaires sociaux (représentants d'entreprises et de syndicats de salariés) faisant suite à l'avis émis par des jurys paritaires de délibérations organisés en région.

■ DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACCESSIBLES À TOUS.

La certification est ouverte à un large public, aux jeunes comme aux adultes, aux salariés et aux demandeurs d'emploi, qui souhaitent se qualifier, accéder à un autre emploi ou construire un parcours professionnel. De même, un CQPM peut être délivré à un salarié en contrat d'apprentissage, s'il mobilise son Compte Personnel de Formation (CPF) à cet effet.

■ TÉMOIGNAGES

« Chez nous, la certification a été un atout pour notre compétitivité. Notre entreprise a dû se repositionner sur de nouveaux marchés. Nous avons fait confiance à nos collaborateurs et ils ont tous joué le jeu. Grâce à une politique d'entreprise ambitieuse en matière de certifications professionnelles, nous n'avons pas licencié. Tous les salariés ont réinventé leur métier ! Cela a eu un effet positif, au-delà de ce que nousaurions pu imaginer. »

— Karine, DRH

« Dans notre entreprise, nous avons mis en place un parcours de formation pour professionnaliser toutes nos nouvelles recrues, et qui débouche sur un CQPM, un certificat de qualification paritaire de la métallurgie. Certains collaborateurs ont choisi d'aller plus loin en intégrant un parcours de spécialisation métier. »

— Marc, RRH

■ LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES
DE LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE EN CHIFFRES

10 619

certifications délivrées en 2022

→ RÉPARTIES COMME SUIT :

8 755

CQPM

969

Blocs de
compétences

326

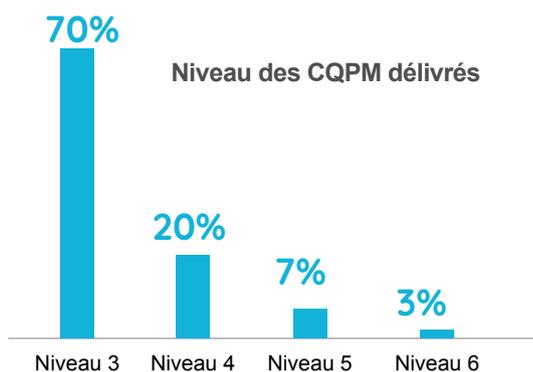
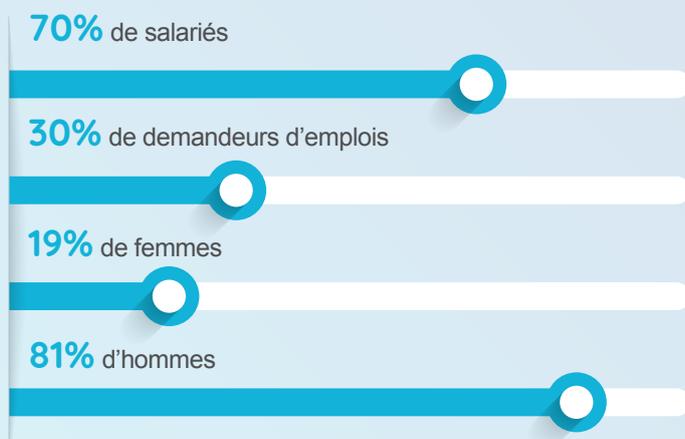
CCPM¹

569

CCPI²

En France, on compte 59 centres de certification et 388 organismes de formation habilités.
Depuis la création du dispositif 208 909 certificats ont été délivrés.

→ LES PUBLICS CONCERNÉS PAR LES CERTIFICATIONS :



90% de taux de réussite.

19% des entreprises hors branche de la métallurgie.

90% des CQPM délivrés portent sur les niveaux 3 & 4
du Cadre National des Certifications Professionnelles.

■ LES CERTIFICATIONS INTERBRANCHES EN CHIFFRES

2 326

certifications délivrées en 2022

→ RÉPARTIES COMME SUIT :

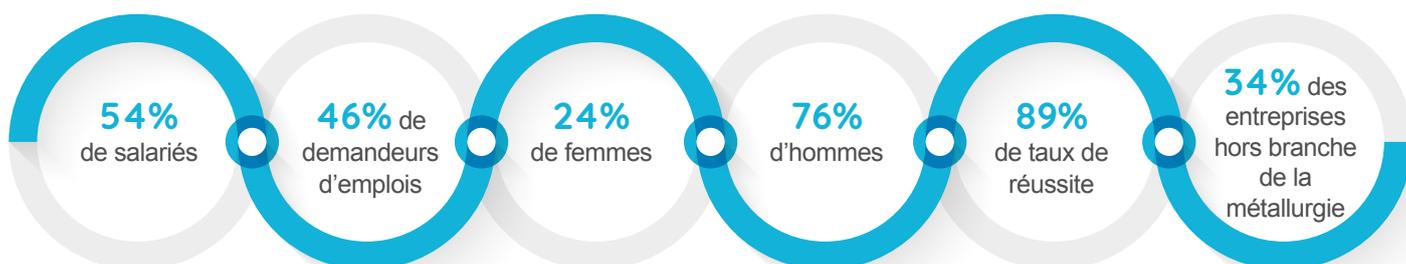
1 757

CQPI³

569

CCPI²

→ LES PUBLICS CONCERNÉS PAR LES CERTIFICATIONS :



■ LES OFFRES DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DE LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE EN CHIFFRES



POUR EN SAVOIR PLUS :
WWW.OBSERVATOIRE-METALLURGIE.FR/CERTIFICATIONS

Rendez-vous sur
www.observatoire-metallurgie.fr
et sur notre page LinkedIn

