



PANORAMA DE L'APPRENTISSAGE AU CFA-EVE 2020



CENTRE DE FORMATION
UNIVERSITAIRE
EN APPRENTISSAGE

UNE OFFRE VARIÉE DE FORMATIONS EN APPRENTISSAGE, QUI RÉPOND À L'ENSEMBLE DES PROBLÉMATIQUES DE L'ENTREPRISE

**Facilitateur de la relation entre tous
les acteurs de la formation en alternance
(universités / écoles, jeunes, entreprises),
le CFA-EVE s'engage à :**

Du Bac+2

... au Bac+5

- Comptabilité, Gestion, Finance, Audit
- Informatique, Télécommunications
- Commerce, Marketing, Communication
- Management, Droit, Ressources humaines, Économie
- Logistique, Qualité
- Industrie, Énergie, Environnement
- Administration, Santé, Sociologie
- Immobilier, Bâtiment



Accompagner

la réflexion pour la mise en œuvre de formations en alternance



Contribuer

au suivi du jeune à l'école et en entreprise tout au long de son contrat



Informier

les jeunes des différents parcours de formation



Observer

et analyser les résultats de l'insertion professionnelle afin d'adapter les parcours de formation



Conseiller

les entreprises dans la phase de recrutement

Le CFA-EVE est votre interlocuteur privilégié et vous propose son expertise tout au long de l'année.

En partenariat avec :



p.4

LE CFA-EVE

Acteur du dynamisme de l'alternance dans l'enseignement supérieur

Le CFA-EVE confirme sa position majeure en Ile-de-France	5
Les effectifs en bac+5 poursuivent leur progression	6
Le taux de réussite confirme la pertinence du modèle de l'alternance	7

p.8

Les alternants au CFA-EVE

Un modèle de mixité et de diversité

La parité est atteinte à tous les niveaux d'études	9
La part des étudiants étrangers progresse	9
Les formations proposées en alternance favorisent l'ascension sociale	10
Une grande variété de parcours d'études est favorisée	11
La majorité des alternants est originaire de l'Ile-de-France	12
Les alternants en bac+5 font preuve d'une plus grande mobilité	12
Les étudiants rejoignent l'alternance à tout niveau de formation	13

p.16

Les structures d'accueil au CFA-EVE

La percée des TPE-PME

Le secteur privé reste majoritaire	17
Le nombre d'entreprises partenaires se maintient	17
Les TPE et PME sont davantage représentées	19
Les structures d'accueil sont essentiellement franciliennes	19
L'industrie est en tête	20
Les femmes maîtres d'apprentissage restent minoritaires	21

p.22

L'insertion professionnelle et la poursuite d'études

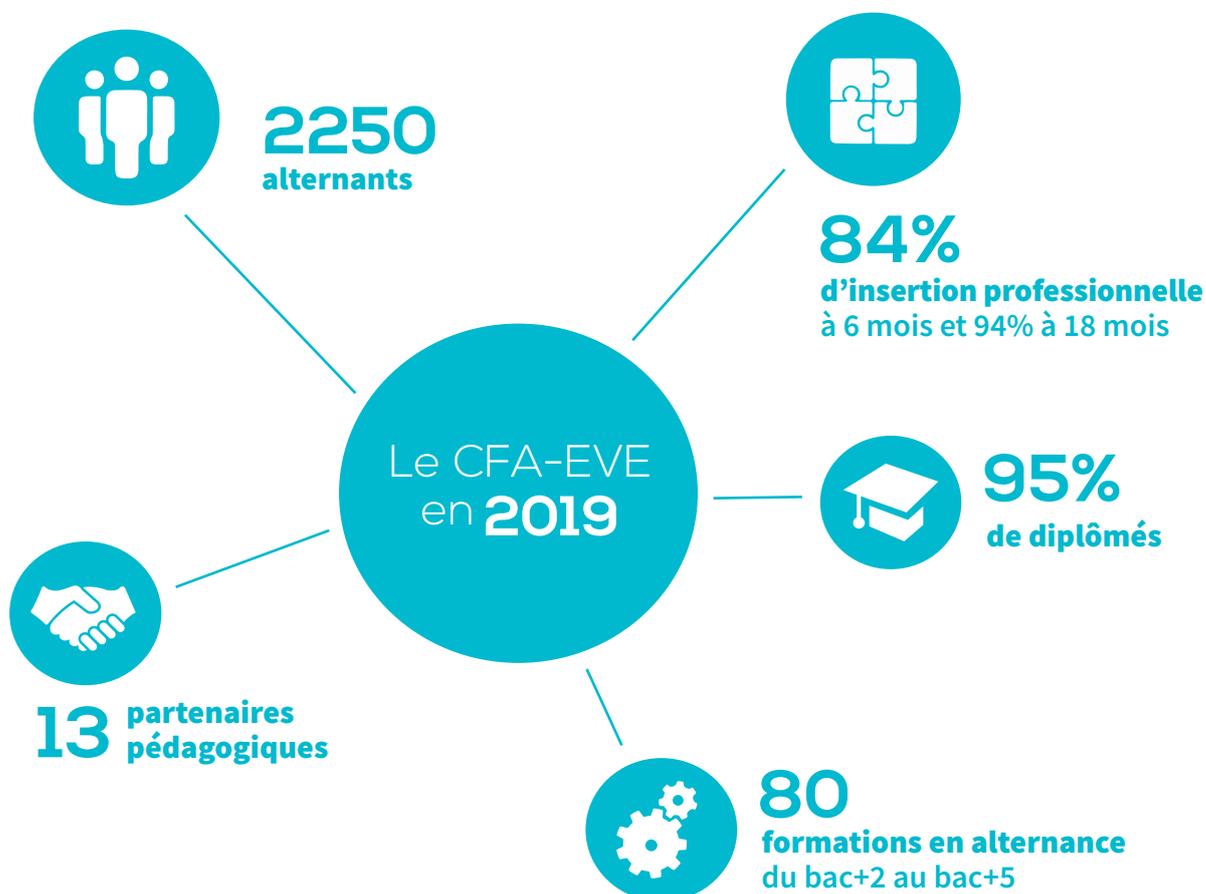
L'alternance plébiscitée

A six mois (promotion 2017-2018)	24
Le taux d'emploi se stabilise	24
La poursuite d'études s'effectue de préférence en alternance	24
Internet est la première source de recherche d'emploi	26
Le fort taux d'embauches en CDI se confirme	27
Le bac+5 est plus que jamais un accélérateur de carrière	27
Les salaires sont plus élevés pour les plus diplômés	28
Les recrutements s'effectuent en majorité dans le privé	29
Le secteur des services reste en tête	30
L'Ile-de-France demeure la première région d'embauche	30
A dix-huit mois (promotion 2017-2018)	31
Les alternants du CFA-EVE bénéficient d'une insertion rapide	31
Les anciens alternants bac+5 sont satisfaits de leur emploi	33

LE CFA-EVE

ACTEUR DU DYNAMISME DE L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le CFA-EVE se situe au cœur du dispositif de l'alternance dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France. Son accompagnement et les nombreux outils déployés favorisent une collaboration efficace entre étudiants, entreprises et partenaires pédagogiques. En prise avec le marché de l'emploi, ses formations continuent de mobiliser de nombreux jeunes, particulièrement en bac+5, avec un taux de réussite toujours au plus haut niveau.



Le CFA-EVE confirme sa position majeure en Ile-de-France

Fort de vingt-cinq années d'expérience, le CFA-EVE demeure un acteur important de l'alternance dans l'enseignement supérieur en Ile-de-France. Après une progression soutenue pendant cinq années consécutives, ses effectifs sont restés stables entre 2018 et 2019. Ce sont à présent 2265 jeunes qui bénéficient de l'accompagnement du CFA-EVE tout au long de leur cursus de formation.

La figure 1, ainsi que l'ensemble de la présente étude, ne prend en compte que les alternants du CFA-EVE et exclut les contrats de professionnalisation et les étudiants apprentis professeurs.

Soucieux de répondre aux besoins des entreprises et des alternants, le CFA-EVE et

ses partenaires pédagogiques font évoluer les formations existantes et développent régulièrement de nouveaux programmes. Ils proposent ainsi des parcours cohérents, allant du bac+2 au bac+5, et ce, dans des secteurs diversifiés. À la rentrée 2018-2019, ils ont inauguré trois licences professionnelles. L'offre du CFA-EVE comprend désormais quatre vingt formations en alternance, assurées par treize partenaires pédagogiques.

Entreprises, associations et institutions publiques constituent un socle de plus de 3000 partenaires fidèles au CFA-EVE. Le CFA, les équipes pédagogiques et l'employeur nouent une collaboration étroite, rythmée par des échanges réguliers. Lorsqu'un contrat se concrétise, le recruteur, le responsable pédagogique et le CFA vérifient la cohérence entre les



Figure 1: Evolution du nombre d'apprentis du CFA-EVE. Source : CFA-EVE, 2019



REPÈRES

L'apprentissage en France en 2018-2019

Au 31 décembre 2018, on dénombre en France 448 100 apprentis, dont 88 800 en Ile-de-France. 179 800 étudient dans l'enseignement supérieur (soit 40% du total). Parmi les apprentis de l'enseignement supérieur, 39% sont des filles. L'hexagone compte 936 centres de formation des apprentis (CFA). Chacun d'eux accueille en moyenne 479 inscrits et offre 17 formations. Seuls 16% de ces CFA interviennent exclusivement dans l'enseignement supérieur.

Au cours de la période 2018-2019, 5,3% des 16-25 ans sont en apprentissage (5% en Ile-de-France). On observe une augmentation de 8,1% des apprentis dans l'enseignement supérieur.

Source : Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse – Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Juillet 2019.





LE PARCOURS DE L'ALTERNANT AU CFA-EVE EN TROIS ÉTAPES

Véritable facilitateur de l'alternance, le CFA-EVE a élaboré un parcours de l'alternant en trois étapes. L'objectif est d'optimiser l'organisation et la communication entre tous les acteurs : jeunes, entreprises, écoles et universités.

LA PRÉPARATION

Cette étape s'adresse d'une part aux écoles et universités, d'autre part aux candidats à l'alternance.

Chaque année, le CFA-EVE organise des réunions d'information à l'intention des responsables de filières et assistants pédagogiques. Il leur apporte un éclairage sur les évolutions législatives, les nouvelles modalités de traitement des contrats et l'organisation du dispositif de formation. De plus, une réunion de préparation de rentrée a pour but de faire le point sur les actions réalisées ou en cours et de planifier celles de l'année à venir.

Quant aux candidats, dès lors que ceux-ci sont sélectionnés, ils sont conviés à une réunion d'information consacrée à l'organisation du cursus et aux modalités du contrat d'alternance. Ils peuvent assister en outre, s'ils le souhaitent, à un atelier de techniques de recherche d'emploi, animé par un consultant spécialisé. Enfin, la réunion de rentrée permet de répondre aux questions et de proposer une aide personnalisée à ceux qui n'ont pas encore trouvé d'employeur.

Inaugurée en 2019 la plateforme en ligne de gestion des offres et des candidatures, FOCALIZ, facilite la mise en relation entre les jeunes et

les entreprises (voir page 18 : Découvrir FOCALIZ, plateforme de mise en relations entre entreprises et candidats). Chaque offre décrit précisément les missions confiées à l'alternant. Lorsqu'une entreprise et un alternant souhaitent contractualiser, le responsable de la formation vérifie la cohérence de ces missions avec le diplôme préparé par le candidat et valide cette offre. Le CFA-EVE accompagne l'employeur et son futur collaborateur dans la mise en place du contrat. Enfin, un « contrat d'objectifs » formalise les missions confiées à l'alternant. Il est partagé via un extranet, le carnet de liaison dématérialisé (CLOE). L'alternant, le tuteur entreprise, le responsable de filière, le tuteur école et le CFA en prennent connaissance et le valident.

LE SUIVI

Cette étape se compose de plusieurs rencontres complémentaires. Au plus tard deux mois après la rentrée, l'alternant rencontre son tuteur école pour échanger sur son intégration à l'école et dans l'entreprise. Ils s'assurent de la bonne adéquation entre le contenu de ses études et les missions accomplies sur le terrain. Par ailleurs, le CFA-EVE coanime avec l'équipe pédagogique une rencontre entre les tuteurs entreprise, en présence des alternants. Elle a pour but de renforcer les liens entre ces différents acteurs et de les informer sur la formation, la législation liée aux contrats d'alternance ou les outils mis à leur disposition. Au moins une

fois par an, le tuteur école se rend sur le lieu de travail de l'alternant. Avec le tuteur entreprise, ils font le point sur les activités du jeune, comme étudiant et comme salarié. En plus de ces différents échanges, le tuteur entreprise complète tous les six mois une fiche d'évaluation de son alternant sur l'extranet CLOE. Cet outil permet aussi de rendre compte à l'employeur de l'assiduité du jeune en formation.

L'ÉVALUATION DES PARCOURS

En fin d'année se tient un conseil de perfectionnement de chaque filière. L'équipe pédagogique, les tuteurs entreprise et les alternants établissent le bilan de l'année écoulée et envisagent des évolutions du cursus de formation. De plus, le CFA-EVE réalise des enquêtes six et dix-huit mois après la fin de la formation des alternants. Il dispose ainsi de précieux renseignements sur leur situation professionnelle, leurs conditions d'emploi et le type d'entreprises qui embauchent. Cet éclairage permet notamment aux opérateurs pédagogiques d'identifier des axes d'amélioration pour leurs formations.

Ce parcours de l'alternant a pour vertu de fédérer les acteurs de l'alternance afin d'organiser, de suivre et d'améliorer la prestation de formation délivrée. Il aide le CFA-EVE à remplir efficacement sa mission : offrir aux jeunes en alternance une formation de qualité reconnue sur le territoire.

missions proposées et le cursus de formation du candidat. En fin d'année, un conseil de perfectionnement permet de tirer le bilan de l'exercice écoulé et d'identifier des axes d'amélioration pour la prochaine promotion. Des réunions en présentiel ainsi que l'interface digitale CLOE (Carnet de Liaison et d'Organisation Électronique) favorisent un dialogue permanent entre les parties prenantes (voir ci-contre : Découvrir Le parcours de l'alternant au CFA-EVE en trois étapes).

Les effectifs en bac+5 poursuivent leur progression

L'offre du CFA-EVE se compose de formations universitaires et de grandes écoles allant du bac+2 (DUT, BTS, DEUST) au bac+5 (master, diplôme d'école d'ingénieur ou d'école de commerce). La part des effectifs en bac+5 augmente continuellement et elle est la plus élevée depuis maintenant deux ans. Les alternants en bac+5 représentent en effet 44% des effectifs en 2019 (au lieu de 41% en 2018). Répondant à la forte demande des entreprises comme des jeunes, le CFA-EVE ouvre régulièrement de nouvelles formations à ce niveau. Les entreprises sont de plus en plus séduites par l'alternance en fin de cursus universitaire, qu'elles utilisent comme un pré-recrutement. Ainsi, 57% des alternants reçoivent une offre d'emploi de leur entreprise d'accueil ! L'alternance au niveau bac+5 est donc attractive pour les jeunes car elle se révèle comme un véritable tremplin vers l'emploi.

Ily a quelques années, les effectifs les plus nombreux du CFA-EVE se situaient au niveau licence (bac+3). L'augmentation soutenue de la part des bac+5 dans les effectifs du CFA-EVE génère une baisse relative de la part de ces bac+3. L'effectif des alternants en bac+5 a augmenté de 48% en cinq ans tandis que celui des bac+3 n'a progressé que de 25% Cependant, si l'on considère le nombre

d'alternants, l'effectif de niveau bac+3 est toujours en progression. Le nombre de bac+2, quant à lui, reste stable. Du fait de la stabilité globale des effectifs du CFA (tous niveaux confondus), la part des bac+2 dans le total est également stable, à 20% des effectifs.

Le taux de réussite confirme la pertinence du modèle de l'alternance

L'excellent taux de réussite aux diplômes se confirme en 2019. Il s'élève à 95%,

tous niveaux confondus. Les jeunes en alternance obtiennent en général de très bons résultats. En effet, ce modèle, qui donne du sens aux études, renforce la motivation des étudiants. De plus, ces jeunes ont souvent pris davantage le temps de réfléchir à leur projet et de choisir à bon escient leur orientation, avec l'appui du CFA-EVE. L'adéquation entre formation théorique et mise en pratique facilite l'acquisition des connaissances et augmente les chances de succès.

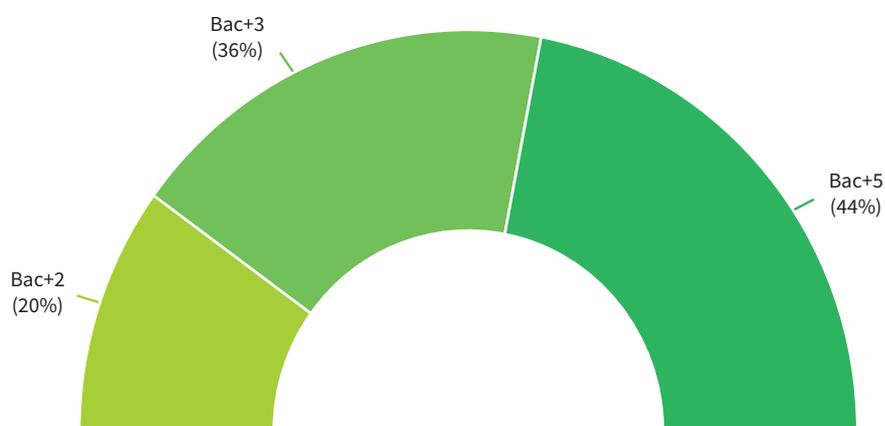


Figure 2 : Répartition des alternants du CFA-EVE selon le niveau de diplôme. Source : CFA-EVE, 2019

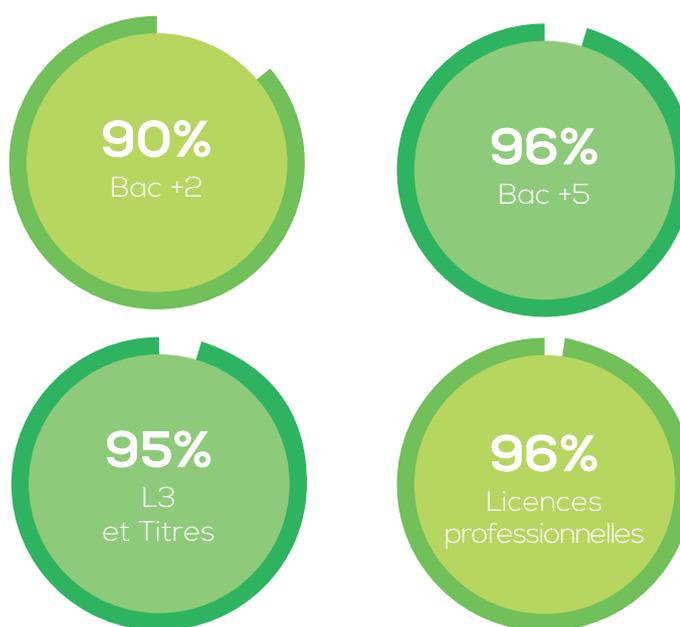
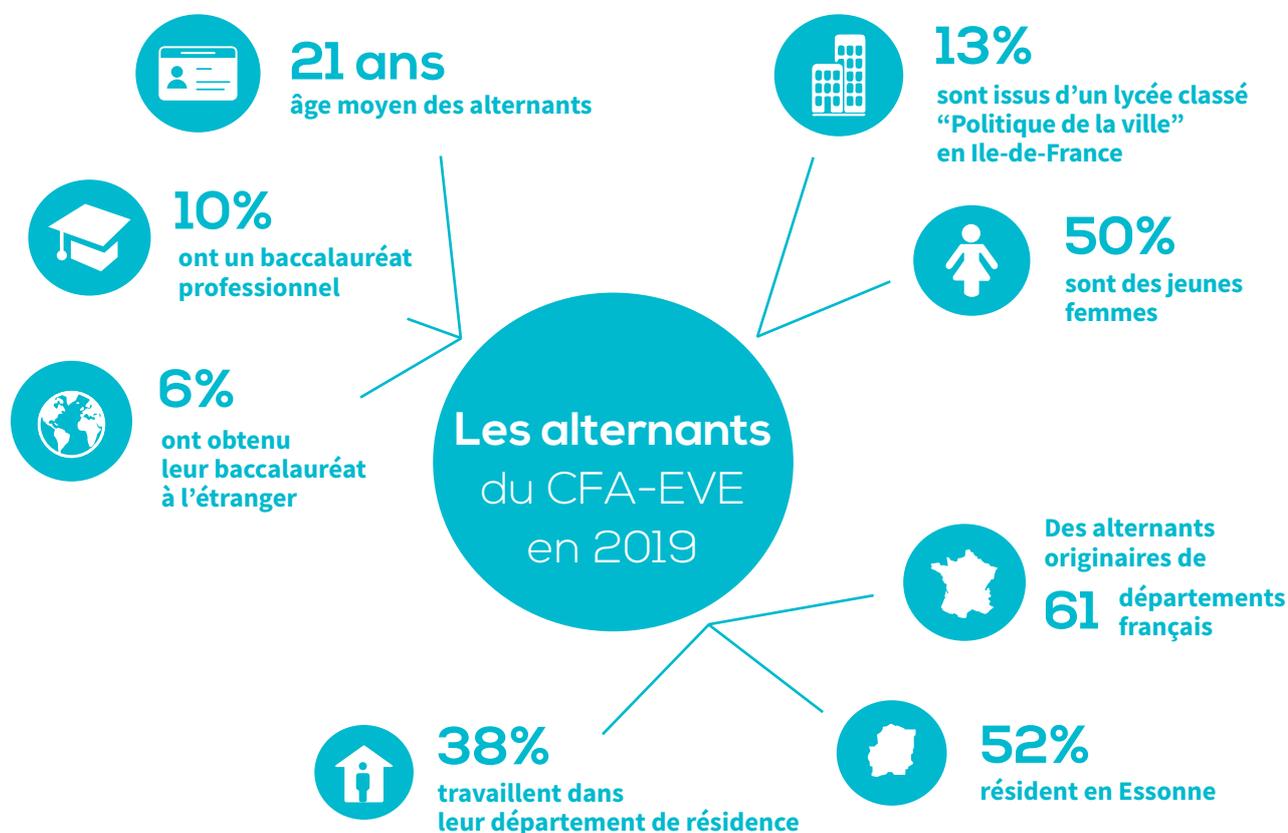


Figure 3 : Taux de réussite à l'examen par niveau de diplôme - promotion 2018-2019. Source : CFA-EVE, 2019

LES ALTERNANTS AU CFA-EVE

UN MODÈLE DE MIXITÉ ET DE DIVERSITÉ

L'excellence et l'égalité des chances sont au cœur de l'engagement du CFA-EVE, et tous les voyants sont au vert dans ces domaines : la parité femmes-hommes se confirme dans ses effectifs ; tout alternant, quel que soit son origine sociale ou géographique et quel que soit son parcours d'études, peut décrocher un diplôme de niveau élevé. L'offre du CFA-EVE se montre attractive pour de nombreux jeunes venant de Province ou de l'étranger. Mais pour les contrats d'alternance, les jeunes doivent souvent se tourner vers Paris et sa petite couronne.



La parité est atteinte à tous les niveaux d'études

En 2019, le CFA-EVE compte parmi ses inscrits autant de femmes que d'hommes. Son taux de 49,5% place le CFA-EVE au-dessus du niveau national (39%¹) et régional (43,4%²). Cette forte représentativité féminine s'explique en partie par le nombre élevé de formations dispensées dans le domaine des services. En effet, le tertiaire continue d'attirer davantage les femmes, tandis que les hommes restent plus présents dans les secteurs de la production. On n'observe pas, en revanche, de lien entre taux de féminisation et niveau d'études, le CFA-EVE offrant pour chacun d'eux un large choix de formations.

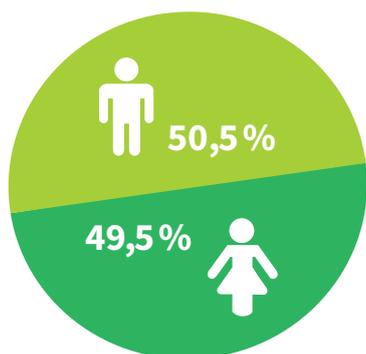


Figure 4 : Répartition des alternants par sexe. Source : CFA-EVE, 2019

Ses alternants ont 21 ans en moyenne, en 2019 comme en 2018. Cet âge moyen est lié à la typologie des formations proposées par le CFA-EVE. La majorité de ses alternants se situe en effet au niveau bac+3 ou bac+4/5. L'âge moyen des alternants en France

est de 19,5 ans (1). Il est en légère croissance en raison de l'augmentation du nombre de formations dans le supérieur³.



est de 19,5 ans (1). Il est en légère croissance en raison de l'augmentation du nombre de formations dans le supérieur³.

La part des étudiants étrangers progresse

Les alternants de nationalité française restent largement majoritaires (90%). Leur part fléchit légèrement au profit des étudiants étrangers. 6% des alternants au CFA-EVE ont obtenu leur baccalauréat à l'étranger. Les ressortissants de l'Union européenne gagnent un point et atteignent 2% des effectifs. Les ressortissants hors Union

européenne gagnent également un point et atteignent 8% des effectifs. Plus le niveau de formation est élevé, plus la diversité de la population des alternants est importante. La part des étudiants en bac+2 venant d'un pays hors Union européenne a perdu un point et atteint 2%. La part des étudiants en bac+3 a également perdu un point et atteint 3%. La part des étudiants en bac+5 issus d'un pays hors U.E. est en forte hausse (+ 7 points en deux ans) et atteint 15% des effectifs, preuve de l'attractivité de l'offre de formation du CFA-EVE et de ses partenaires pédagogiques.



Figure 5 : Répartition des apprentis par nationalité. Source : CFA-EVE, 2019

1) Ministère de l'Éducation nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Juillet 2019

2) « Début de la campagne d'alternance 2018/2019 en Ile-de-France », Directe d'Ile-de-France, Mai 2019

3) Ministère de l'Éducation nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Juillet 2019

Le CFA-EVE favorise les échanges internationaux et veille à faciliter l'accès à l'alternance, dans le respect de la réglementation portant sur l'accessibilité au contrat d'alternance pour les étudiants étrangers. Pour les ressortissants hors Union européenne, s'inscrire dans une formation en alternance nécessite l'obtention d'un titre de séjour en règle sur le territoire national, autorisant un travail à temps plein. Pour cela, il faut déjà être étudiant en France. Il n'est pas possible d'honorer les nombreuses demandes d'alternance venant directement de l'étranger. Pour accéder à l'alternance en France, les jeunes concernés commencent souvent par suivre un cursus de niveau bac+2, une licence ou une première année de master en formation classique.

Les formations proposées en alternance favorisent l'ascension sociale

Comme le montrent clairement les chiffres, l'alternance favorise l'accès de tous les jeunes à l'enseignement supérieur. Si l'on observe les professions et catégories socio-professionnelles des pères des alternants du CFA-EVE avec celles concernant l'ensemble des étudiants français de l'enseignement supérieur⁴, on constate que la part des cadres et professions intellectuelles supérieures et des professions intermédiaires est inférieure de dix-sept points à la moyenne nationale (31% pour le CFA-EVE contre 48% au niveau national). La part des employés, ouvriers, retraités et personnes sans activité professionnelle est majoritaire et supérieure de douze points à la moyenne nationale (55% au CFA-EVE contre 43% au niveau national). Cette part a augmenté entre 2018 et 2019, ce qui atteste

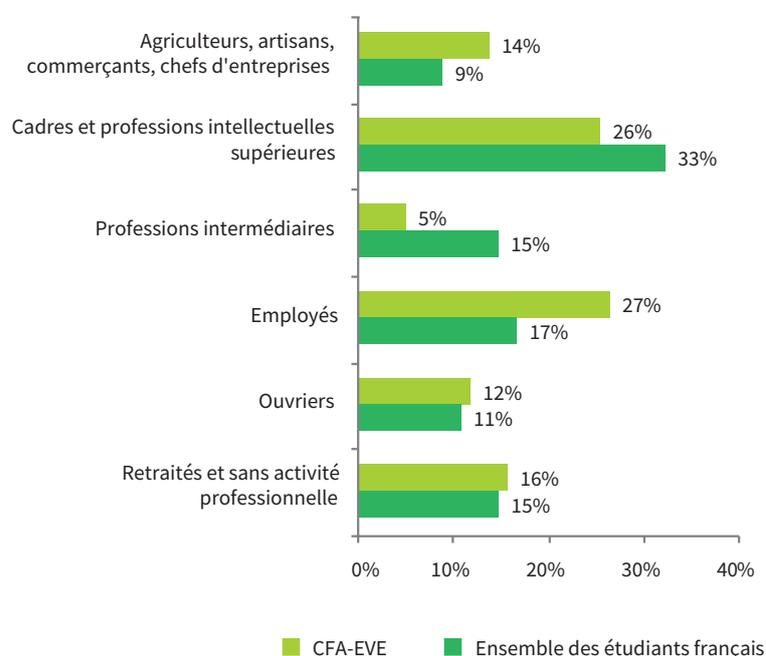


Figure 6 : Profession et catégorie socio-professionnelle du père.
Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2019 et CFA-EVE, 2019

du rôle positif joué par le CFA-EVE en matière de mixité sociale.

10% des alternants de la promotion 2018-2019 du CFA-EVE ont obtenu leur baccalauréat dans un établissement intégré au dispositif « Politique de la ville » en Ile-de-France. Ce taux est stable par rapport à la promotion précédente. Le CFA-EVE organise des présentations

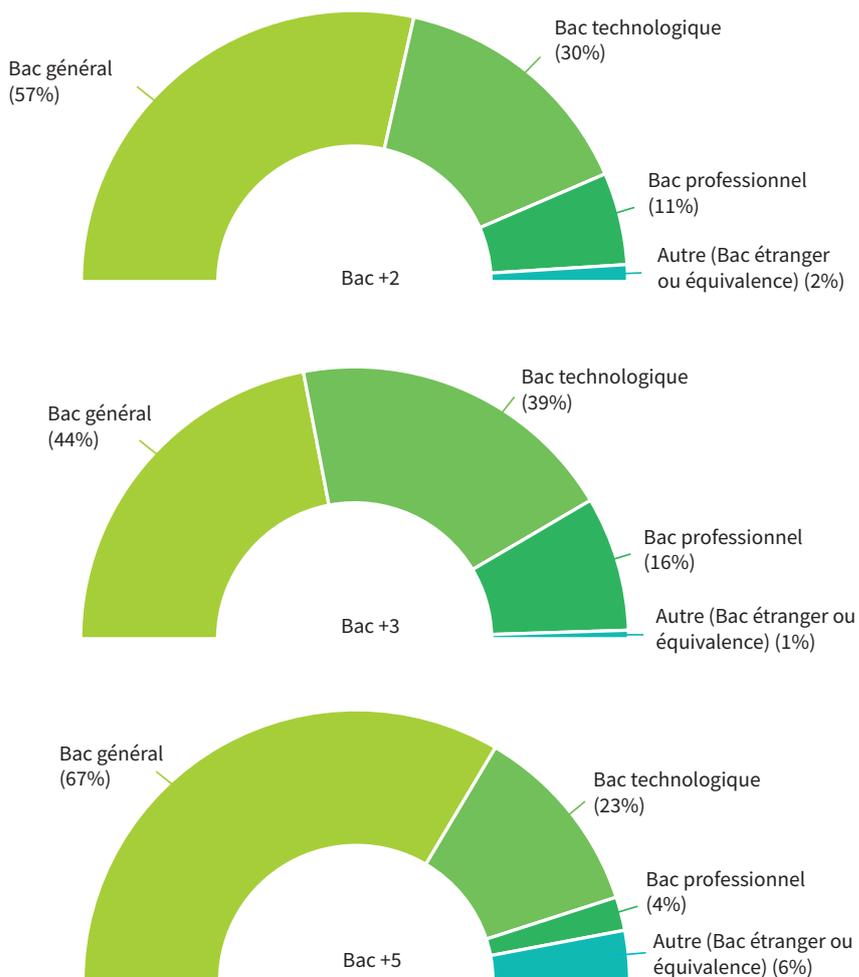
dans ces lycées en Essonne et en Seine-et-Marne afin de promouvoir l'alternance dans l'enseignement supérieur. Engagé en faveur de l'égalité des chances, le CFA-EVE considère que l'alternance doit être accessible à tous et vecteur de diversité. Il est signataire de la Charte de la diversité (Voir ci-contre : Repères La Charte de la diversité).

4) Selon la note d'information 20.02 du SIES, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Janvier 2020.

Une grande variété de parcours d'études est favorisée

Le CFA-EVE souhaite faciliter l'accès à l'alternance à une grande variété de parcours d'études. 57% des inscrits de 2018-2019, ont passé un baccalauréat général, 30% ont suivi un cursus technologique et 10% ont obtenu un baccalauréat professionnel. Les 3% restants ont obtenu un baccalauréat étranger ou une équivalence. La différence est notable avec les entrants à l'université, IUT compris. 81% d'entre eux sont issus de baccalauréat général, 15% de baccalauréat technologique et seulement 4% de baccalauréat professionnel. Le pourcentage de titulaires d'un baccalauréat professionnel est largement supérieur à la moyenne nationale pour les bac+2 (11%) et les bac+3 (16%). Pour les bac+5, il est équivalent à la moyenne nationale, soit 4%. Le CFA-EVE facilite

Figure 7 : Répartition des alternants par type de bac à l'entrée en bac +2 /+3 /+5.
Source : CFA-EVE, 2019



REPÈRES

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde. La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2 Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- 3 Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa

La Charte de la diversité

<http://www.charte-diversite.com>

Extrait du site internet

diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.

- 4 Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
- 6 Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

l'accès des titulaires de bacs professionnels⁵ aux études supérieures et beaucoup d'entre eux atteignent le niveau bac+5. L'accompagnement proposé, les relations personnalisées induites par le tutorat à l'école et en entreprise, ainsi que le travail fréquent en effectifs réduits comptent parmi les facteurs de réussite de ces jeunes.

La majorité des alternants est originaire de l'Ile-de-France

En 2018-2019, les alternants du CFA-EVE viennent de 61 départements français (DOM inclus). La part des départements franciliens est stable, tandis que celle de la Province progresse. En Ile-de-France, les habitants de l'Essonne sont majoritaires (52%), suivis de ceux des départements limitrophes : Seine-et-Marne (11%) et Val-de-Marne (7%). Les formations du CFA-EVE séduisent de plus en plus de jeunes provinciaux, qui représentent aujourd'hui 8% des effectifs. Ils viennent majoritairement des départements limitrophes de l'Ile-de-France (Eure-et-Loir, Loiret, Yonne principalement).

Les alternants en bac+5 font preuve d'une plus grande mobilité

76% des inscrits du CFA-EVE effectuent leur alternance dans leur département ou dans un département limitrophe et 38% trouvent un emploi dans leur département de résidence. Ces données sont

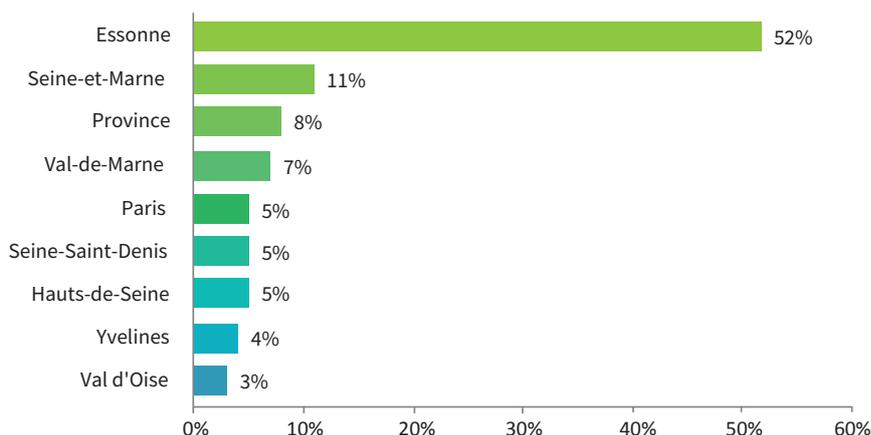


Figure 8 : Lieu de résidence des apprentis. Source : CFA-EVE, 2019

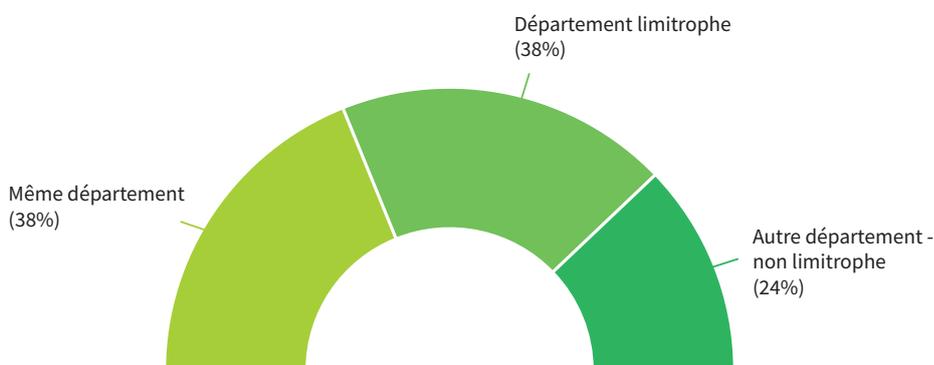


Figure 9 : Emplacement des établissements d'accueil par rapport au département de résidence des apprentis en Ile-de-France. Source : CFA-EVE, 2019

stables par rapport à 2018. Une augmentation de la mobilité s'observe à tous les niveaux de formation mais cette tendance est d'autant plus nette que le niveau d'études est élevé. Le taux d'alternants qui travaillent dans leur département s'élève à 50% en bac+2, 42% en bac+3 et seulement 29% en bac+5. 20% des alternants en bac+2, 22% en bac+3 et 28% des jeunes en bac+5 travaillent dans des départe-

ments non limitrophes de leur lieu d'habitation. Cette mobilité croissante s'explique par la structure géographique de l'emploi en Ile-de-France, beaucoup d'entreprises étant installées à Paris et en petite couronne (Hauts-de-Seine essentiellement). Pour les bac+5, elle est également liée au type de postes occupés, les fonctions impliquant des responsabilités étant plus souvent basées au sein des sièges sociaux.



Les étudiants rejoignent l'alternance à tout niveau de formation

73% des alternants du CFA-EVE inscrits en 2018-2019 vivent leur première expérience de ce mode de formation. La plupart des alternants en bac+2 viennent en effet de filières du secondaire non ouvertes à l'alternance. Les effectifs en alternance dans l'enseignement supérieur ont progressé de 8,1% en 2018⁶. Cependant, l'offre en alternance dans l'enseignement supérieur peut encore se développer et ce, pour tous les niveaux. Sur 2 678 700 étudiants français⁷, seuls 6,7% ont suivi un cursus en alternance durant cette période, soit une progression de 0,5 point.

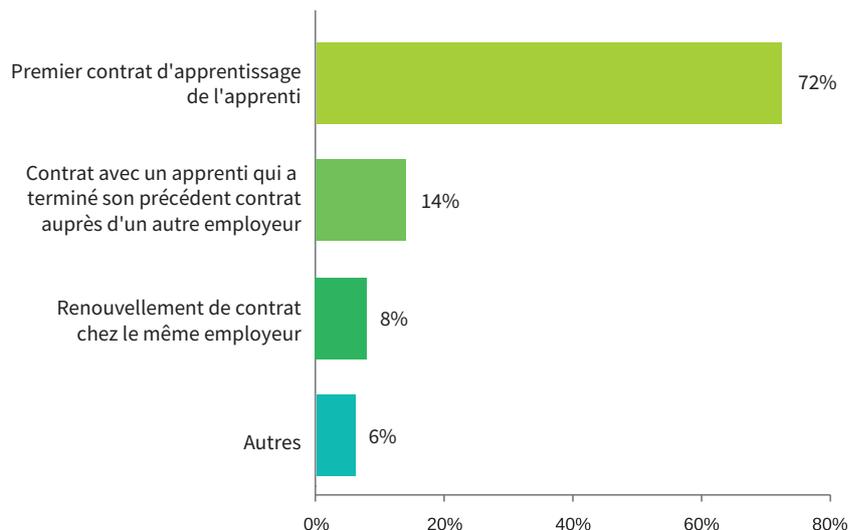


Figure 10 : Type de contrat d'apprentissage.
Source : CFA-EVE, 2019



REPÈRES

En partenariat avec la Région Ile-de-France, le CFA-EVE met en œuvre chaque année un dispositif d'accès à l'alternance. Cet accompagnement personnalisé se déploie en deux grandes étapes.

Étape 1 : L'inscription

Le responsable de la filière et le CFA animent une réunion d'information destinée aux candidats. Ces derniers découvrent le contenu de la formation, les modalités pédagogiques, le contrat d'alternance et sa législation ainsi que les missions susceptibles de leur être confiées. Pour les jeunes encore à la recherche d'un employeur, un atelier assuré par un consultant spécialisé en ressources humaines est proposé. Celui-ci les guide dans leurs

recherches et leur apprend à rédiger un curriculum vitae et une lettre de motivation. 1120 jeunes ont participé à cet atelier en 2019. Tout au long de la campagne de recrutement, le CFA-EVE collecte et leur communique des offres. Lors du Forum de recrutement du CFA-EVE, chaque année en juin, ils ont l'opportunité de présenter leur candidature à une quarantaine d'entreprises partenaires (voir Découvrir Le forum de recrutement du CFA-EVE).

Étape 2 : La rentrée universitaire

Étape 2 : la rentrée universitaire
Les candidats se trouvant sans structure d'accueil à la rentrée bénéficient, entre septembre et novembre, d'un nouvel accompagnement. Lors de deux journées de techniques de

Le dispositif d'accès à l'alternance du CFA-EVE

En partenariat avec la Région Ile-de-France

recherche d'emploi, animées par des consultants en ressources humaines, ils acquièrent une meilleure méthode de recherche, améliorent leurs techniques de communication, peaufinent leur curriculum vitae et leur lettre de motivation. Enfin, ils se préparent aux entretiens d'embauche grâce à des cas pratiques et des simulations.

280 jeunes ont participé à ces journées après la rentrée en 2019. Pour plus de la moitié d'entre eux, cette démarche a abouti à la signature d'un contrat d'alternance. L'autre moitié a opté pour des formations sous statut étudiant. Plus que la recherche d'une entreprise d'accueil, ce dispositif permet aux candidats de mûrir leur projet professionnel. Cela aboutit parfois au choix d'une orientation plus adaptée.

5) Selon la note n°20 du SIES - Inscriptions des nouveaux bacheliers en première année d'université en 2018-2019 - Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, novembre 2019.

6) Selon la note d'information 19.30, Ministère de l'Éducation nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Juillet 2019.

7) Selon la note d'information 20.02 du SIES, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Janvier 2020.

Le diplôme préparé avant un contrat d'alternance dépend du niveau d'études observé. En bac+2, les alternants ont le plus souvent suivi une classe de terminale. Certains ont effectué une première année en bac+2 (BTS ou DUT) en formation classique, puis ont décidé d'intégrer une deuxième année en contrat d'alternance. En bac+3, 92% sont issus de cursus bac+2 (y compris les bac+2 de type école de commerce post-bac). Les situations diffèrent davantage pour les formations de niveau bac +4/5 : les jeunes peuvent en effet intégrer une formation en alternance au niveau bac+3 (école d'ingénieur), +4 ou +5 (master/école de commerce). Ils proviennent donc de formations variées comme les licences, les écoles d'ingénieur ou écoles de commerce (pour les alternants intégrant une deuxième ou une troisième année de cursus grande école) ou une première année de master. Il est également possible de choisir un cursus complémentaire, par exemple d'effectuer un deuxième master en alternance après en avoir validé un en cursus classique.

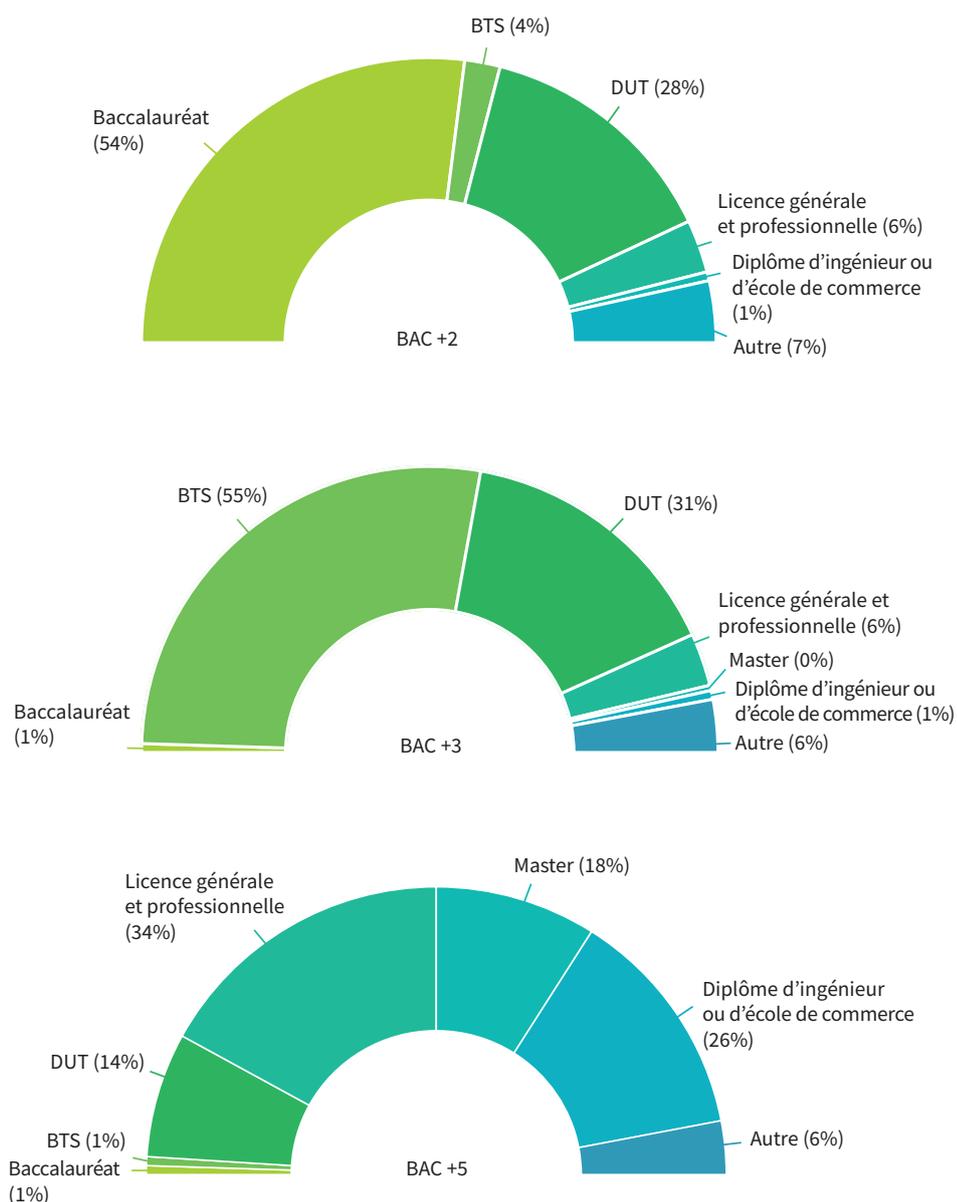


Figure 11 : Diplôme préparé avant ce contrat par niveau d'études. Source : CFA-EVE, 2019

NOUVEAUTÉ EN 2019

Le module de réalité virtuelle dédié à la préparation des entretiens

Afin de les aider dans la préparation des entretiens d'embauche, le CFA-EVE a mis en place cinq postes de simulation d'entretien en réalité virtuelle. Les candidats peuvent ainsi se préparer de manière autonome au face-à-face avec le recruteur, dans des conditions proches de la réalité. Ils bénéficient dans le même temps des conseils de leur chargé de relations entreprises qui fait le bilan à l'issue de la session d'entraînement et répond aux interrogations complémentaires.



Mooc CV

Un mooc CV est mis à disposition sur le site web du CFA-EVE. Créé sur le ton humoristique, il a pour but de pointer du doigt les principales erreurs commises par les candidats à l'alternance.



DÉCOUVRIR

LE FORUM DE RECRUTEMENT DU CFA-EVE



Ce que les recruteurs en disent :

« Cette rencontre annuelle permet un gain de temps considérable dans le recrutement des alternants »
(AFM Téléthon)

« Très bonne organisation côté candidat et recruteur »
(ARIANESPACE)

« Profils intéressants, qualitatifs. Accueil et service +++ »
(IN EXTENSO)

En 2019, le forum de recrutement du CFA-EVE a tenu sa quatorzième édition, avec un succès toujours grandissant.

Il a accueilli près de 650 candidats, jeunes admissibles dans les filières du CFA et en recherche active d'une structure d'accueil. 45 entreprises sont venues les rencontrer. Cet événement a généré plus de 2500 prises de contacts et plus de 280 contrats d'alternance, confirmant son rôle de passerelle locale vers l'alternance.

L'organisation du forum garantit efficacité et gain de temps pour les

jeunes comme pour les recruteurs. Pour participer, les candidats doivent être présélectionnés par les équipes pédagogiques et préalablement inscrits. Sur place, ils sont identifiés par des badges indiquant leur nom et la formation visée. Le Guide du visiteur, distribué à l'ensemble des inscrits du Forum, présente les entreprises partenaires, précise leurs activités ainsi que les formations correspondant aux postes proposés. Ainsi, les candidats se dirigent directement vers les entreprises qui recrutent dans leur domaine, et les futurs employeurs accueillent

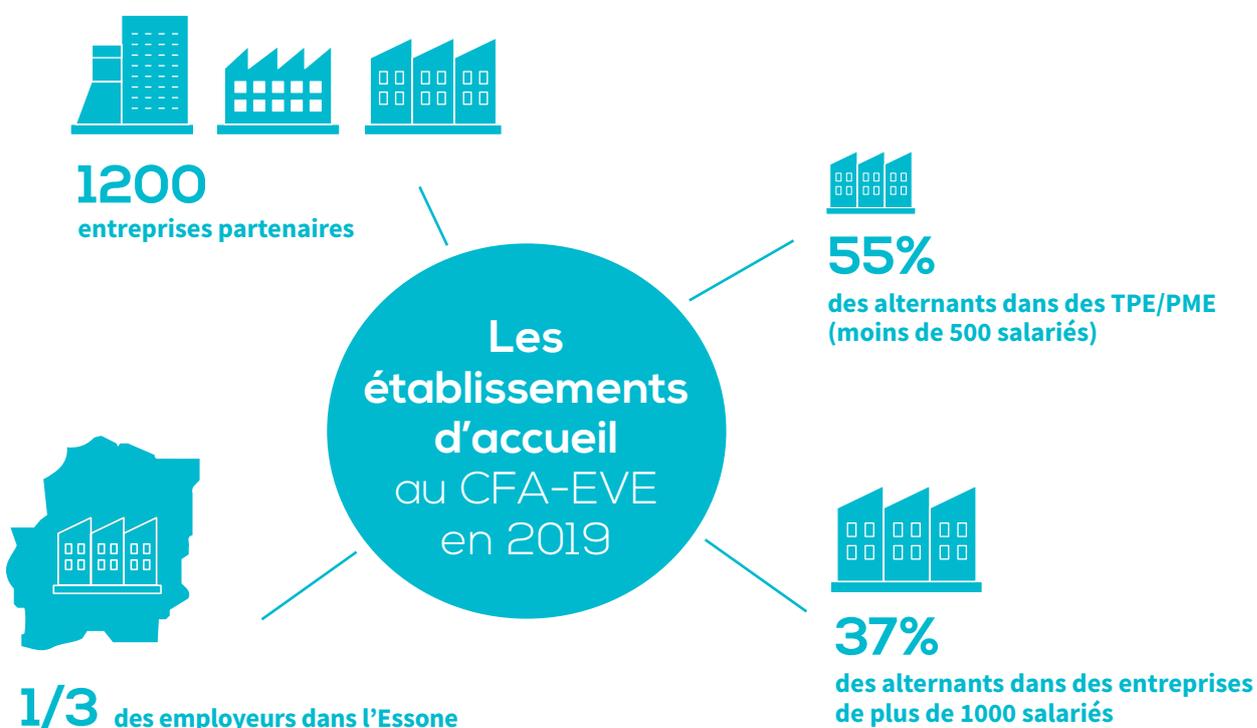
uniquement des candidats dont le profil correspond à leurs attentes. Cette première prise de contact est suivie d'entretiens plus poussés en entreprise avec les opérationnels.

Selon Adeline Fezard, responsable du forum du CFA-EVE, « Les entreprises sont très preneuses de ce type de manifestation, qui leur permet de faire les bonnes rencontres en un minimum de temps. Cela explique certainement le succès grandissant de cette journée et les retours positifs de nos partenaires sur la richesse des échanges et la qualité de l'organisation. »

LES STRUCTURES D'ACCUEIL AU CFA-EVE

LA PERCÉE DES TPE-PME

Longtemps minoritaires, les TPE-PME ont peu à peu découvert les vertus de l'alternance et ont été séduites par les services apportés dans ce domaine par le CFA-EVE. Elles représentent désormais la moitié des structures d'accueil des alternants du CFA. Le privé reste en tête et la part des associations progresse. Tous les secteurs sont représentés mais le secteur industriel reste prépondérant en raison du type de formations proposées par le CFA. Les employeurs sont majoritairement installés en Ile-de-France et l'Essonne perd du terrain au profit de Paris et des Hauts-de-Seine.



Le secteur privé reste majoritaire

Les employeurs privés représentent 92% des établissements d'accueil. Inclues dans cette catégorie, les associations accueillent soixante-deux alternants du CFA-EVE, au lieu de cinquante-quatre en 2018. La réforme de la formation, qui prévoit notamment un nouveau mode de financement, favorisant l'embauche d'alternants dans les associations, laisse espérer de nouvelles hausses.

Le secteur public (fonction publique d'État, territoriale et hospitalière)

affiche une volonté de développer l'alternance. Cependant, après une légère hausse en 2018, le nombre d'alternants se maintient à 168 en 2019 dans ce secteur.

Le nombre d'entreprises partenaires se maintient

En 2019, le CFA-EVE compte 1 200 entreprises partenaires, un chiffre stable depuis trois ans. La proportion d'employeurs ayant un seul contrat évolue peu également, atteignant 82,5%. Les grandes structures sont soumises à des quotas en matière

d'embauche d'alternants. Ces derniers évoluant peu, les candidats à l'alternance se tournent donc de plus en plus vers des structures moins grandes, qui accueillent chacune moins d'alternants. On remarque cependant que les entreprises ayant expérimenté l'alternance avec le CFA-EVE sont souvent enclines à embaucher ensuite davantage d'alternants du CFA. Elles apprécient l'accompagnement apporté en amont pour la sélection de profils adaptés et l'aide à la rédaction du contrat, ainsi que le suivi tout au long de l'année de formation.



Figure 12 : Type d'établissement d'accueil. Source : CFA-EVE, 2019

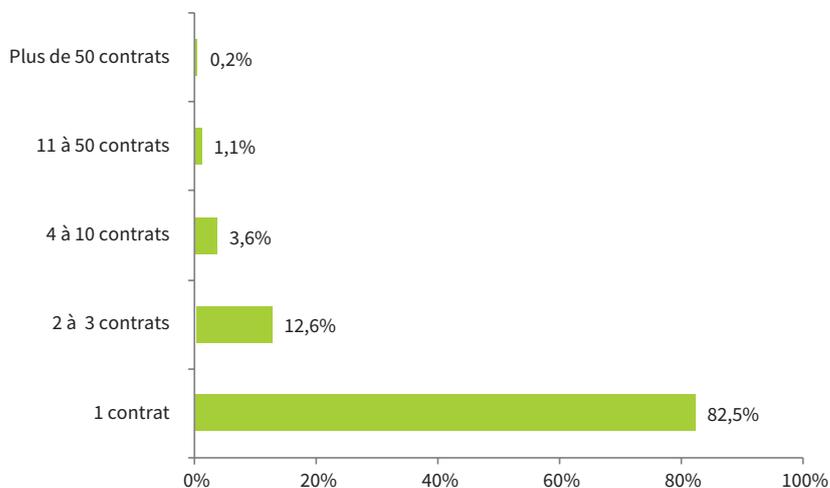


Figure 13 : Nombre de contrats par employeur. Source : CFA-EVE, 2019



DÉCOUVRIR

FOCALIZ

LA PLATEFORME DE MISE EN RELATION ENTRE ENTREPRISES ET CANDIDATS AU CFA-EVE

La plateforme FOCALIZ met en contact les candidats à l'alternance et les futurs employeurs. Le CFA assure un accompagnement complet de ses utilisateurs et garantit la fiabilité des informations et des échanges. Il suit en temps réel les candidatures des admis sur l'ensemble des formations et crée des alertes par SMS pour inviter les candidats à postuler.

Côté entreprise

Le module ENTREPRISE de FOCALIZ facilite la rédaction et la publication des offres de contrats d'alternance

associées aux formations. Chaque entreprise peut créer et administrer son propre compte. FOCALIZ permet de constituer une CVThèque des candidats admissibles. À travers son interface unifiée, celle-ci assure à chaque entreprise le suivi de ses candidatures par offre d'alternance publiée.

Côté candidats

Les candidats admissibles aux formations peuvent postuler aux offres de contrats d'alternance associées à leur cursus. Ils peuvent personnaliser leur candidature par offre et

en conservent l'historique. Le CFA gère et valide les candidatures. Les contacts entreprises associés aux offres sont alertés en temps réel des candidatures effectuées.

Depuis le lancement de FOCALIZ en 2019, plus de 2500 offres ont été déposées et ce, notamment grâce au relais assuré par le MEDEF, la CPME et l'ACE CEE.

[Pour déposer une offre](#)

<http://cfa-eve.focaliz.net/>



Les TPE et PME sont davantage représentées

En 2019, 55% des employeurs sont des TPE-PME. 46% des jeunes effectuent leur alternance au sein d'entreprises de plus de cinq-cents salariés, contre 50% en 2018. On note d'importantes disparités entre les niveaux de formation. En bac+2, le pourcentage de jeunes travaillant dans des établissements de plus de cinq-cents salariés a fortement augmenté, passant de 34% en 2018 à 46% en 2019. Le pourcentage de jeunes travaillant dans des établissements de moins de cinquante salariés est, quant à lui, passé de 44 à 41%.

En bac+3, les pourcentages sont de 43% pour les grandes entreprises et 36% pour les plus petites. L'écart est plus net pour les alternants en bac+4/5 : 60% d'entre eux travaillent dans des structures de plus de cinq-cents salariés et 18% dans des sociétés de moins de cinquante salariés.

Les structures qui recrutent les alternants du CFA-EVE ne sont pas représentatives de l'ensemble des structures franciliennes. En effet, fin 2016, seules 5% de ces dernières comptaient plus de dix salariés¹. Elles ne sont pas non plus représentatives de l'ensemble des entreprises franciliennes ayant accueilli des alternants en 2018-2019 : seuls 32% de

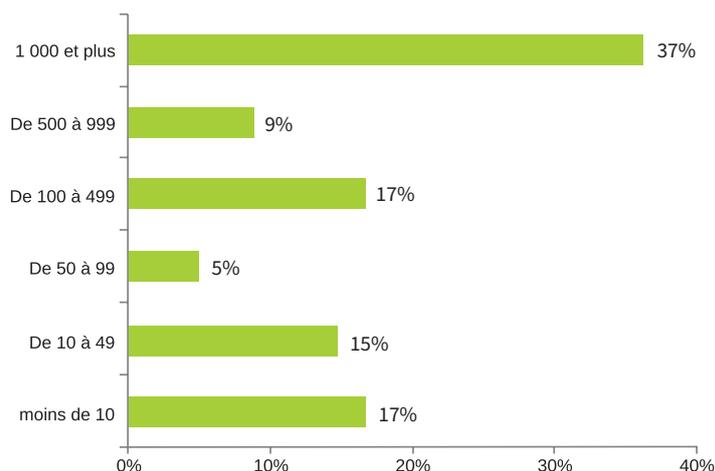


Figure 14 : Nombre de salariés des établissements d'accueil. Source : CFA-EVE, 2019

ces alternants ont conclu un contrat dans une entreprise de plus de 250 salariés et 31% dans des entreprises de moins de dix salariés dans le secteur privé².

Les structures d'accueil sont essentiellement franciliennes

97% des entreprises d'accueil sont situées en Ile-de-France. Seules 3% d'entre elles sont installées en Province. L'Essonne arrive en tête, avec 32% des établissements d'accueil. Lorsqu'ils recherchent un employeur, les alternants se concentrent sur les entreprises proches de leur lieu de résidence et de de formation. L'offre d'em-

ploi locale a bien sûr un impact important. Le nord de l'Essonne, dont le marché de l'emploi est dynamique, accueille une proportion élevée d'alternants du CFA-EVE.

Comme en 2018, Paris arrive en deuxième position, avec 17% des employeurs, et les Hauts-de-Seine en troisième position, avec 16% des employeurs. Ces départements concentrent de nombreux sièges sociaux, qui recrutent beaucoup d'alternants, essentiellement en bac+4/5. Ici aussi, le constat diffère selon le niveau de diplôme : le taux de contrats signés en Essonne est plus élevé pour les bac+2 (44%) et les bac+3 (38%). Le nombre de contrats signés en Essonne pour les bac+2 a progressé de cinq points. 27% des contrats ont été signés à Paris et dans les Hauts-de-Seine.

Au niveau bac+5, les Hauts-de-Seine détrônent pour la première fois l'Essonne, avec 23% des contrats signés contre 22% en Essonne. Paris et les Hauts-de-Seine représentent 42% des contrats. La forte attractivité de Paris et de sa petite couronne se confirme. Ces chiffres correspondent à la répartition des emplois en Ile-de-France, les postes de cadres étant plus répandus dans la capitale.

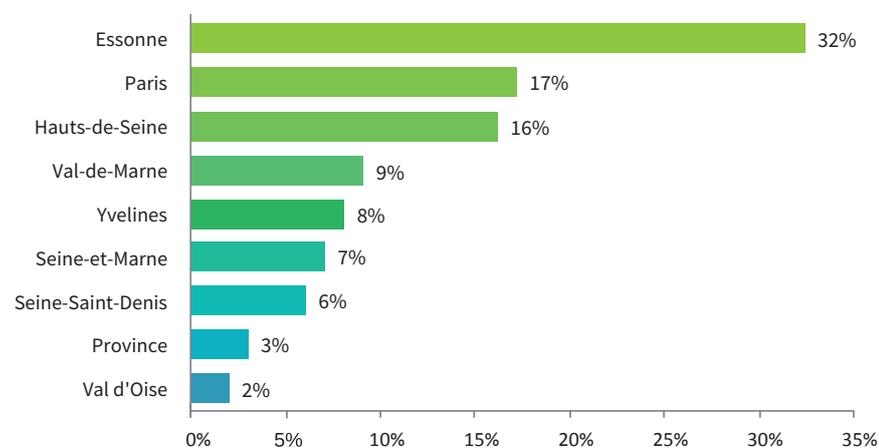


Figure 15 : Répartition géographique des établissements d'accueil. Source : CFA-EVE, 2019

1) « Chiffres clés de la Région Ile-de-France 2019 », CCI Paris Ile-de-France - INSEE - IAU, 2019

2) « Début de la campagne d'apprentissage 2018/2019 en Ile-de-France », Direccte d'Ile-de-France, Mai 2019

L'industrie est en tête

En 2019, les entreprises partenaires du CFA-EVE sont présentes principalement dans les services, l'industrie et le secteur commerce/information/communication. Le volet industrie/énergie/environnement prédomine, avec un taux de 35%. Les entreprises industrielles sont davantage représentées que parmi l'ensemble des entreprises accueillant des alternants en Ile-de-France (35% contre 7%). Le domaine des services, quant à lui, est moins représenté au CFA-EVE qu'au niveau régional (13% contre 29%). Plusieurs facteurs expliquent cette spécificité du CFA-EVE : d'abord, ses formations couvrent un large éventail de métiers, pouvant intéresser toutes les entreprises. Une entreprise industrielle peut ainsi recruter un alternant spécialisé dans un domaine technique mais également un jeune suivant une formation dans le tertiaire. Ensuite, l'industrie est très présente dans l'économie locale et le CFA-EVE a développé au fil du temps des partenariats étroits avec des acteurs

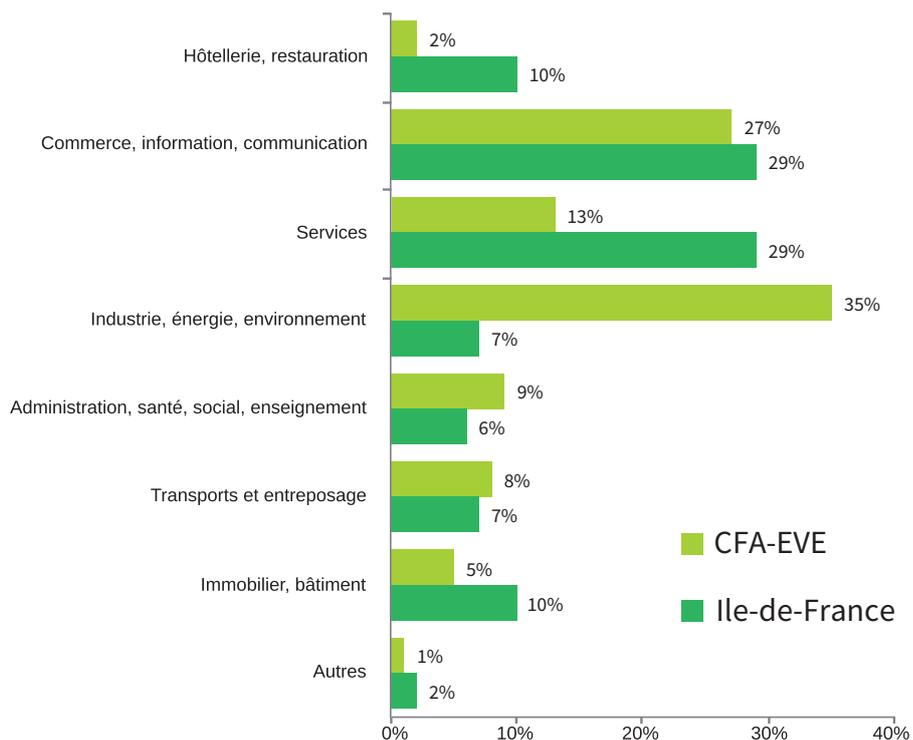


Figure 16 : Répartition des employeurs par secteur d'activité au CFA-EVE et dans les entreprises accueillant des apprentis en Ile-de-France. Source : DIRECCTE d'Ile-de-France, 2019 et CFA-EVE, 2019

phares du domaine industriel. Enfin, le CFA-EVE compte peu de partenaires dans le secteur des services personnels (coiffure, esthétique...), qui couvre, en Ile-de-

France, 4,7% des structures d'accueil des alternants. En effet, ces métiers ne correspondent pas aux formations proposées par le CFA.





REPÈRES

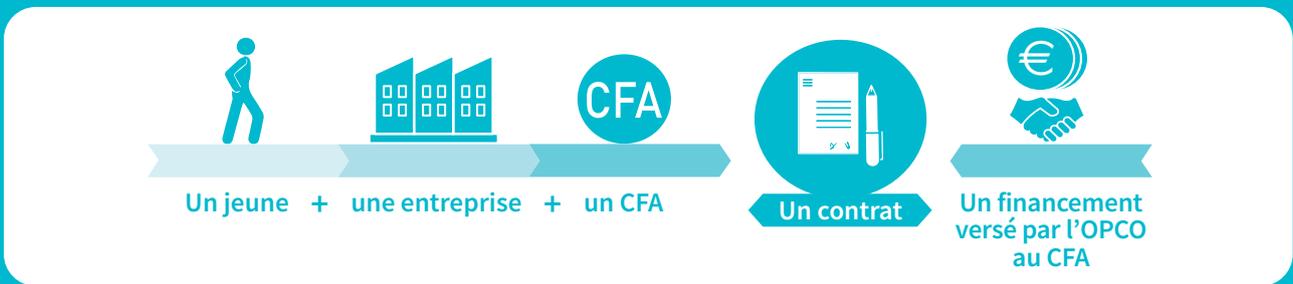
La réforme de l'apprentissage

La réforme de l'apprentissage en cours a pour vocation de mettre les branches professionnelles et les entreprises au cœur du système. Onze Opérateurs de Compétences (OPCO) sont désormais chargés du financement de l'alternance. France Compétences, institution nationale publique de régulation, centralise les fonds collectés au titre de l'apprentissage et de la formation professionnelle et assure leur reversement

par les OPCO. Les OPCO deviennent les interlocuteurs des entreprises pour le dépôt des contrats et leur financement. La contribution à la formation professionnelle et à l'apprentissage fait l'objet d'un versement unique à l'URSSAF. L'apprentissage est accessible aux jeunes de 16 à 29 ans, pour une durée minimale de six mois. Les apprentis bénéficient d'exonérations de leurs cotisations salariales et d'une aide

pour passer leur permis de conduire. Certaines règles sont assouplies, notamment en matière de rupture de contrat.

Quant aux CFA, ils deviennent organismes de formation et doivent obtenir la certification obligatoire selon le référentiel Qualiopi. Ils doivent publier annuellement les taux d'obtention des diplômes, de poursuite d'études et d'insertion professionnelle.



Les femmes maîtres d'apprentissage restent minoritaires

Après une augmentation du nombre de femmes maîtres d'apprentissage en 2018, ce taux de 42% s'est maintenu en 2019. Les maîtres d'apprentissage restent majoritairement masculins. Leur âge moyen n'a pas non plus évolué. Il reste autour de quarante ans.

Figure 17 : Age du maître d'apprentissage. Source : CFA-EVE, 2019

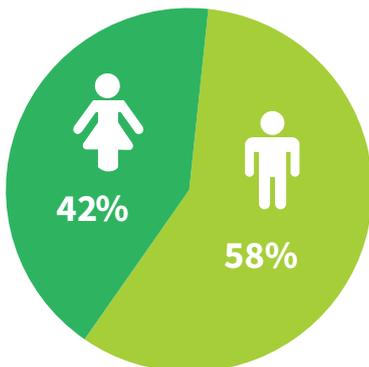
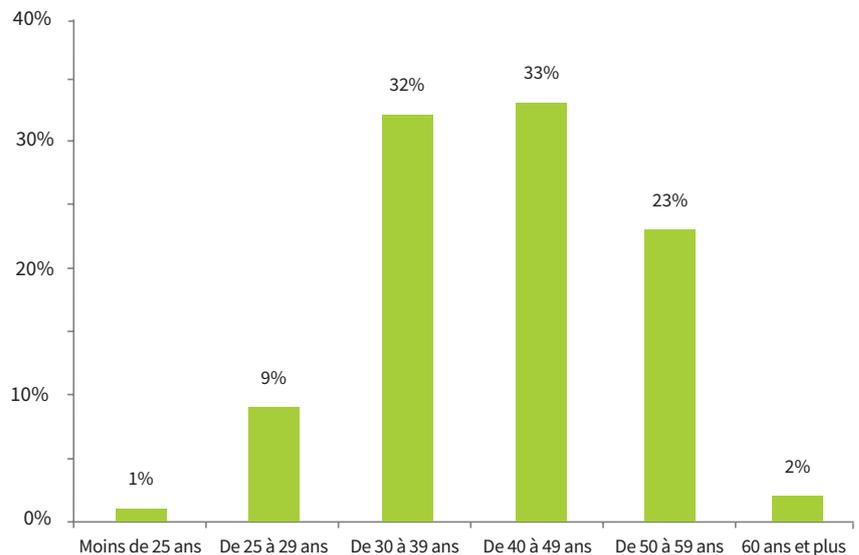
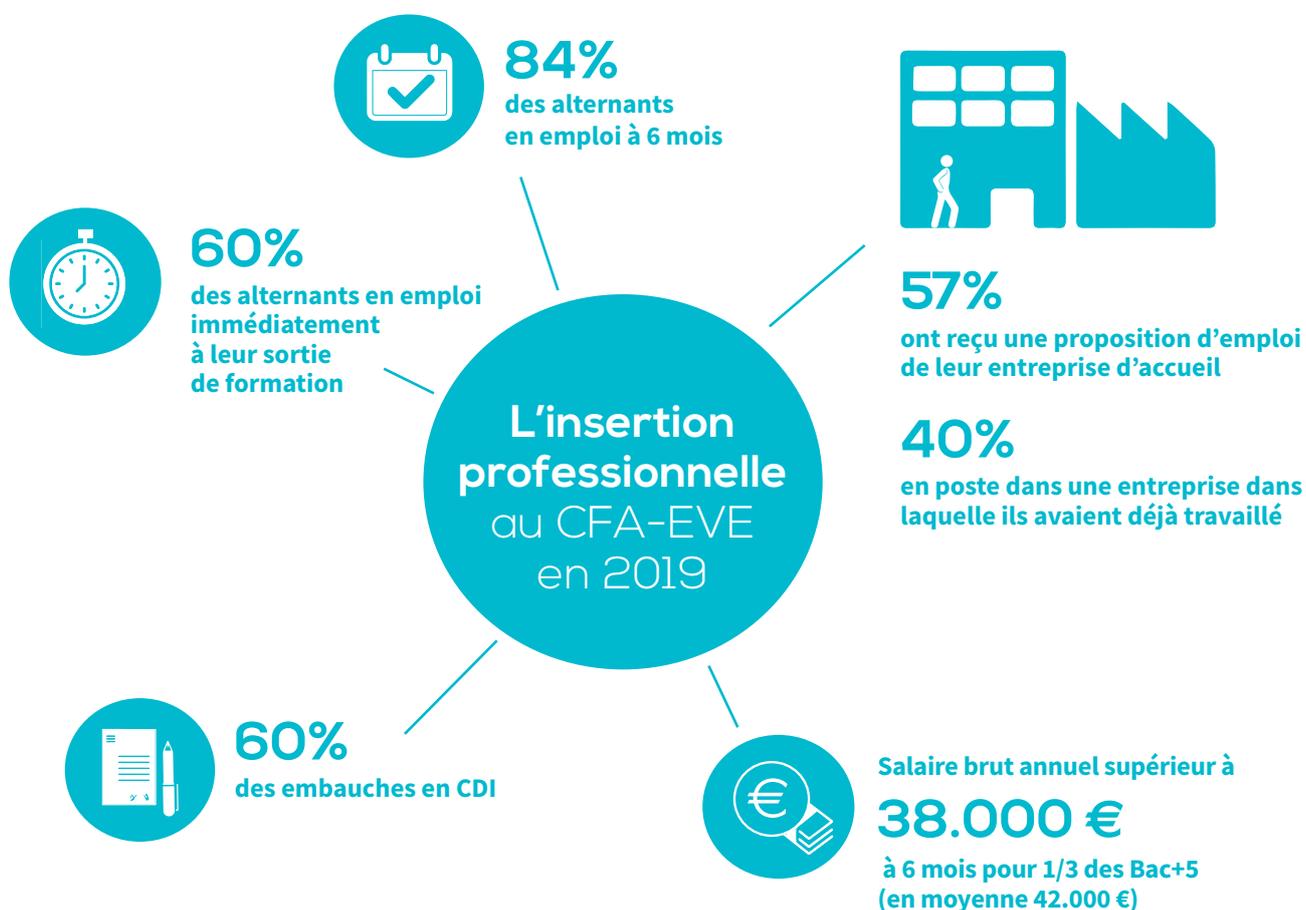


Figure 18 : Sexe du maître d'apprentissage. Source : CFA-EVE, 2019



L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA POURSUITE D'ÉTUDES L'ALTERNANCE PLÉBISCITÉE

Les chiffres le montrent : l'alternance accélère l'entrée dans l'emploi et les embauches en CDI. Les anciens alternants trouvent, plus vite que les autres diplômés, un emploi cohérent avec leur formation et répondant à leurs aspirations. Beaucoup souhaitent aller jusqu'au bac+5, reconnu comme un tremplin vers l'emploi. En cas de poursuite d'études, ils privilégient autant que possible l'alternance, un mode de formation propice aux apprentissages et à la motivation. Les employeurs des anciens alternants du CFA-EVE sont en majorité franciliens et interviennent pour la plupart dans les services.





DÉCOUVRIR

LA MÉTHODE D'ENQUÊTE DU CFA-EVE

L'insertion et la réussite professionnelle de ses alternants est au cœur des enjeux du CFA-EVE. C'est pourquoi il déploie chaque année un dispositif d'enquêtes pour dresser un bilan de la situation des jeunes après leur sortie de formation : combien choisissent de poursuivre leurs études ou de se diriger vers l'emploi ; quelles sont leurs conditions d'emploi (profession, salaire, type de contrat, qualifications de l'emploi...) ; quelles sont les caractéristiques de leurs employeurs (taille, secteur d'activité, type d'entreprise...).

Le CFA-EVE a réalisé en 2019 deux

enquêtes en ligne, respectivement six et dix-huit mois après la sortie de formation des anciens alternants.

Enquête à 6 mois

Basée sur l'enquête IPA (Insertion professionnelle des alternants), orchestrée par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, via la Région Ile-de-France, cette enquête est administrée tous les ans par chaque CFA. Les équipes du CFA-EVE ont adressé un questionnaire à compléter en ligne à tous ses anciens alternants

sortis d'une formation en 2018. Elles ont effectué trois relances par mail, complétées par des relances téléphoniques assurées par les assistant(e)s pédagogiques des filières de formation.

Enquête à 18 mois

L'échantillon était constitué de l'ensemble des anciens alternants sortis des formations du CFA-EVE en 2017. Le CFA a rédigé et adressé à chaque alternant un questionnaire en ligne. Il a effectué trois relances par mail, complétées par des relances téléphoniques assurées par un prestataire extérieur.

À SIX MOIS (PROMOTION 2017-2018)

Le taux d'emploi se stabilise

Le taux d'anciens alternants en emploi six mois après leur sortie de formation est équivalent à celui de 2018, soit 84%. Il a augmenté de sept points en trois ans. Cela concerne 81% des bac+2, 86% des bac+3 et 83% des bac+5.

La part des jeunes en recherche d'emploi reste stable également. Près d'un tiers des anciens alternants en recherche d'emploi six mois après leur sortie de formation ont déjà occupé un emploi de courte durée pendant cette période.



La poursuite d'études s'effectue de préférence en alternance

39% des anciens alternants choisissent de continuer leurs études. Ce pourcentage est stable par rapport à 2018. Variable selon le niveau observé, il concerne 74% des alternants en bac+2, 73% des alternants en licence 3, 44% des alternants en licences professionnelles et 9% des jeunes en bac+4/5. Les alternants en licence 3 ont vocation à entrer en master alors que les licences professionnelles destinent davantage les diplômés à entrer dans la vie active.



Figure 19 : Situation professionnelle des anciens apprentis au global.
Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019



Figure 20 : Situation des anciens apprentis selon leur situation (formation / emploi).
Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

Cela justifie la différence de pourcentage entre ces deux orientations.

Quel que soit le cursus, la formation suivie est complémentaire aux études précédentes et ce, pour 91% des anciens alternants en poursuite d'études.

La moitié des anciens alternants poursuivent leur cursus à l'Université (IUT inclus), un quart d'entre eux en école de commerce.

Les trois quarts restent en alternance, soit en contrat d'apprentissage (59%), soit en contrat de professionnalisation (11%). 40% restent dans leur entreprise d'accueil.

Selon le témoignage des anciens alternants, il est difficile de revenir vers un cursus classique après avoir effectué un cursus en alternance. Les jeunes ont apprécié d'allier formation et mise en pratique des connaissances. Il semble qu'ils décident de poursuivre sous statut étudiant lorsque la formation dispensée n'est pas proposée en alternance. 54% des anciens alternants qui reviennent vers un cursus classique sous statut étudiant en 2019 ont suivi un cursus dans une école de commerce ou d'ingénieur. Or ces écoles ne proposent pas toujours de cursus complet en alternance.

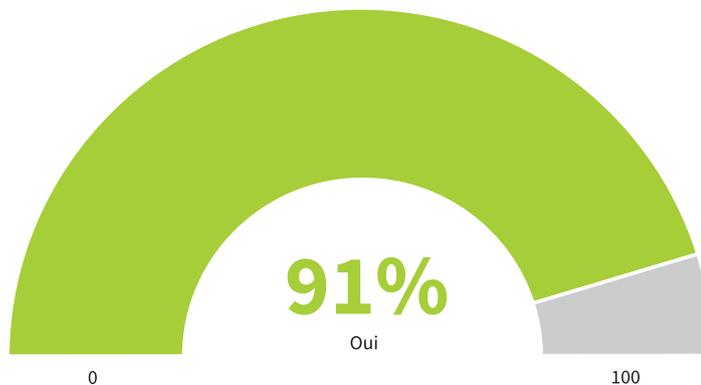


Figure 21 : Complémentarité entre la formation suivie et les études précédentes. Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

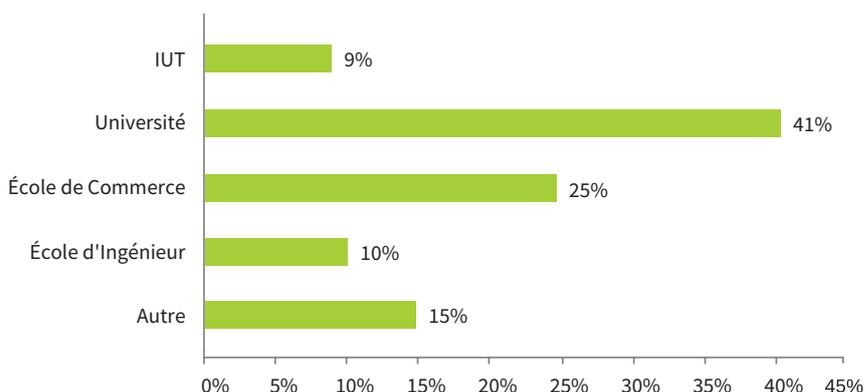


Figure 22 Type d'établissement de poursuite d'études. Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

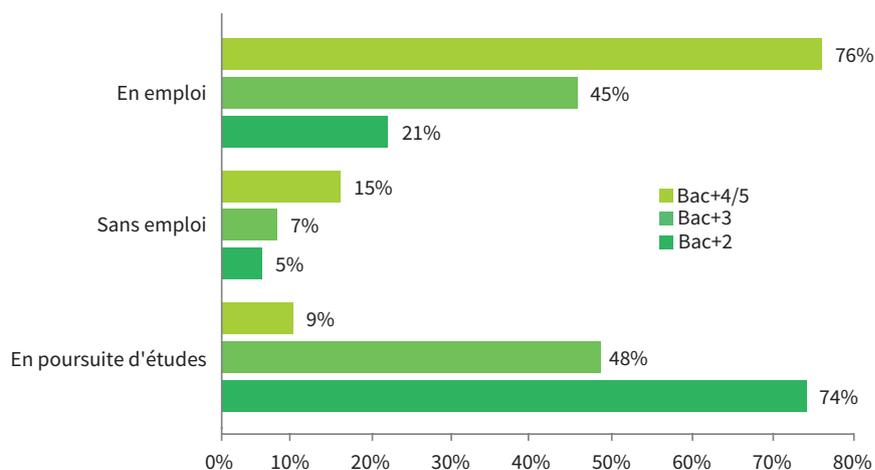


Figure 23 : Situation professionnelle des anciens apprentis selon leur niveau de diplôme. Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

À SIX MOIS (PROMOTION 2017-2018)

Internet est la première source de recherche d'emploi

Quel que soit leur niveau d'études, les anciens alternants affirment avoir effectué leurs recherches en priorité sur Internet et les réseaux sociaux. Cela concerne 30% des bac+2, 31% des bac+3 et 40% des bac+4/5. 38% des sondés déclarent avoir trouvé un emploi grâce au web.

L'entreprise d'accueil, les concours et forums arrivent en deuxième position, les candidatures spontanées en troisième position et les relations personnelles en quatrième position.

40% des anciens alternants en poste ont été recrutés par une entreprise dans laquelle ils avaient déjà travaillé comme stagiaire, alternant, intérimaire ou salarié en CDD.

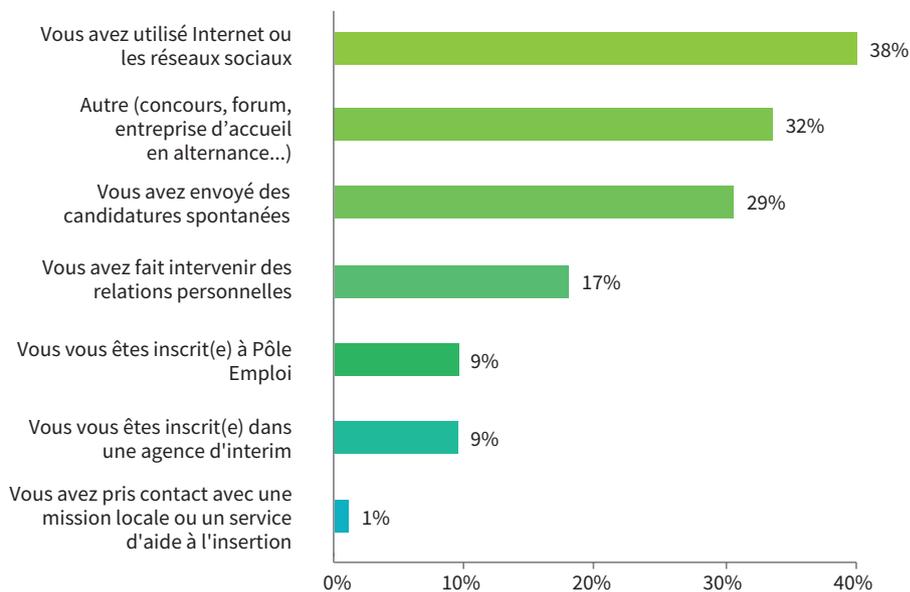


Figure 24 : Démarches qui ont permis l'obtention de l'emploi (plusieurs réponses possibles).

Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019



REPÈRES

60% des alternants en poste six mois après leur sortie de formation ont été embauchés dès la fin de leurs études. Cela se vérifie pour 48% des bac+2, 58% des bac+3 et 62% des bac+5.

Les démarches de recherche d'emploi utilisées par ces étudiants sont :

- **Les concours, les forums, l'entreprise d'accueil de l'alternance (pour 49% des candidats)**
- **Les réseaux sociaux (pour 25%)**
- **Des candidatures spontanées (pour 21%)**
- **Les relations personnelles (pour 17%)**

La majorité des alternants embauchés immédiatement à leur sortie de formation

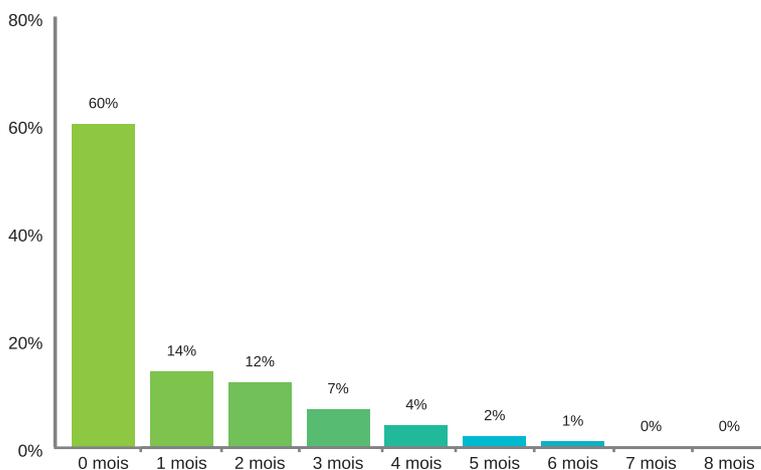


Figure 25 : Durée de recherche d'emploi à la sortie de formation.

Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

Le fort taux d'embauches en CDI se confirme

Près des deux tiers des anciens alternants (60%) sont embauchés en contrat à durée indéterminée six mois après leur sortie de formation. En 2017, cela concernait seulement 43% des contrats. Le nombre de contrats à durée déterminée et en intérim a diminué au cours de cette même période. Comme l'a confirmé une enquête du CEREQ sur vingt cohortes d'alternants, une embellie du marché du travail bénéficie plus rapidement aux anciens alternants qu'aux autres diplômés.

À nouveau, on observe des disparités entre les niveaux de diplôme. Les bac+4/5 restent très majoritairement embauchés en CDI : le taux est passé de 63% en 2017 à 71% en 2019. Les bac+2 et bac +3 sont embauchés en CDI dans une moindre mesure (respectivement 42% et 51%). La part de l'intérim diminue encore cette année au niveau bac+2 (3% en 2019 contre 4% l'an dernier), au profit des CDI, tandis que les chiffres sont stables au niveau bac+3.

Le bac+5 est plus que jamais un accélérateur de carrière

Si l'on observe la classification professionnelle des emplois, le constat est le même qu'en 2018. Pour les diplômés de bac+2 et bac+3, près de neuf emplois sur dix se trouvent dans les catégories employés ou professions intermédiaires. Du côté des bac+4/5 (masters, écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, titres de niveau bac+4), les trois quarts des emplois se trouvent dans la catégorie ingénieurs, cadres et professeurs. Les diplômés de niveau bac+4/5 sont clairement un tremplin en début de parcours professionnel. Ces filières

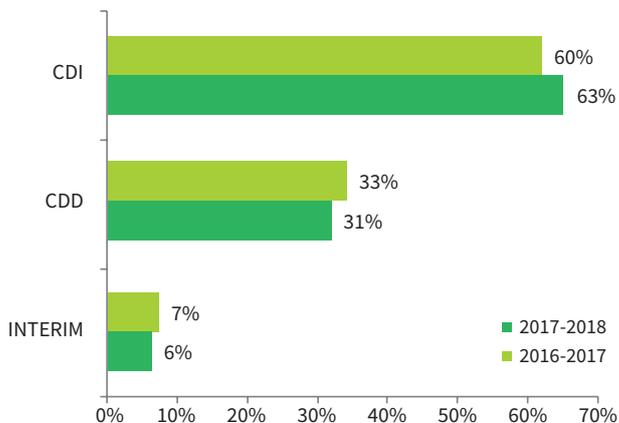


Figure 26 : Statut des emplois 6 mois après la fin de formation.
Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019



Figure 27 : Statut des emplois selon le niveau de diplôme.
Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

À SIX MOIS (PROMOTION 2017-2018)

sont donc privilégiées, y compris par des jeunes qui n'y sont pas a priori destinés, par exemple les diplômés de licences professionnelles.

La disparité hommes-femmes subsiste. 80% des hommes diplômés en bac+4/5 obtiennent un emploi de cadre, d'ingénieur ou de professeur, alors que seules 69% de leurs homologues féminines accèdent à la même classification professionnelle. En bac+3, 40% des anciens alternants hommes sont cadres ou occupent une profession intermédiaire, contre seulement 19% des femmes (75% d'entre elles étant employées).

Les salaires sont plus élevés pour les plus diplômés

La tendance selon laquelle le salaire s'élève avec le niveau de diplôme se confirme. 82% des anciens alternants de niveau bac+5 perçoivent une rémunération supérieure à 30 000 euros bruts annuels. En bac+3, 35% des diplômés ont une rémunération supérieure à 26 000 euros bruts annuels. La différence s'explique à la fois par le niveau de diplôme et par le type de

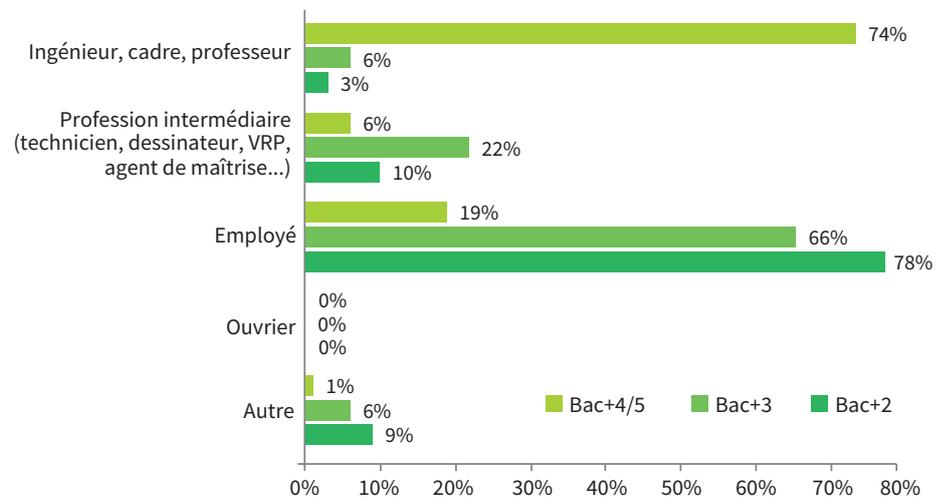


Figure 28 : Classification professionnelle par niveau de diplôme.

Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

contrat. Le salaire médian des anciens alternants en CDI est globalement supérieur à celui des autres contrats. Or, la proportion de CDI chez les bac+5 est plus élevée que chez les bac+3. Le salaire médian des anciens bac+3 est donc tiré vers le bas au démarrage de l'activité professionnelle par les contrats à durée déterminée en plus grand nombre. Cependant, celui-ci évolue rapidement avec l'accession à un CDI. Les inégalités salariales demeurent entre

hommes et femmes. La moitié (49%) des anciens alternants masculins en bac+5 perçoivent plus de 38 000 euros bruts annuels. Seules 26% des anciennes alternantes de même niveau touchent un salaire minimum équivalent. La différence est donc de vingt-trois points. Les formations du CFA-EVE étant particulièrement diversifiées, le métier ou le domaine d'activité de l'entreprise ne saurait expliquer ces différences, à niveau équivalent.

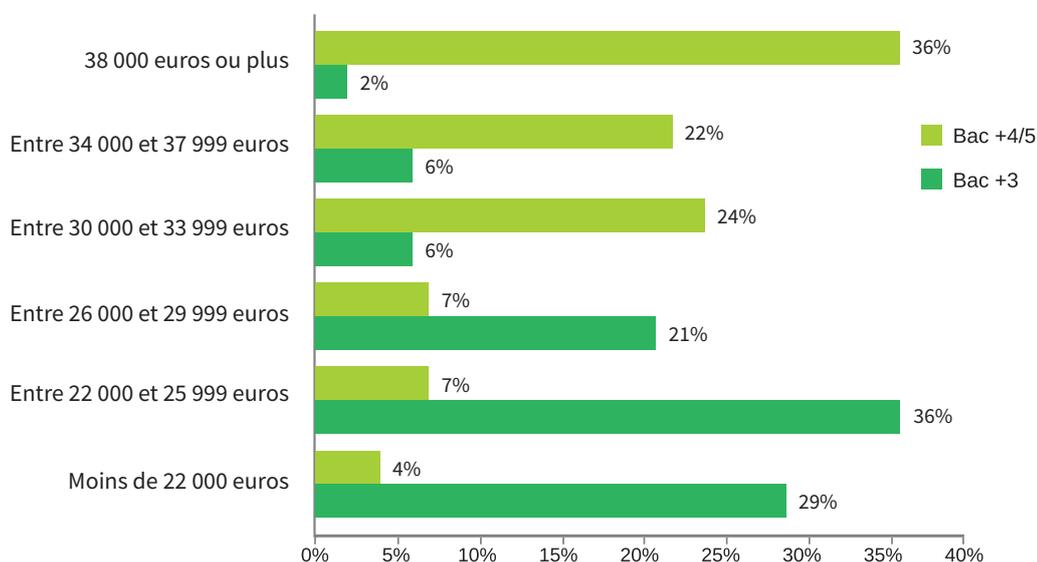


Figure 29 : Salaire brut annuel par niveau de diplôme (temps plein - hors contrats de professionnalisation).

Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

Les recrutements s'effectuent en majorité dans le privé

En 2019, les entreprises privées, associations comprises, restent les premiers employeurs des anciens alternants du CFA-EVE. Elles représentent 84% du total. Mais leur part diminue légèrement au profit des embauches dans le secteur public. 9% des jeunes sont entrés dans des entreprises publiques et 7% dans la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière. Dans la fonction publique, les alternants sont davantage embauchés en contrat à durée déterminée de longue durée que dans les autres types d'entreprises. En 2019, 88% des jeunes ont été recrutés en CDD dans la fonction publique contre 25% dans les entreprises privées. Le plus souvent, accéder à un contrat à durée indéterminée ou équivalent implique de passer un concours.

Petites et grandes entreprises sont équitablement représentées : 38% des alternants sont embauchés dans des TPE et PME de moins de deux-cent-cinquante salariés, alors que 39% le sont dans des structures de plus de deux-mille salariés. En 2019, les TPE embauchent la majorité de leurs alternants (53%). Dans les entreprises de cinq-cents à deux-mille salariés, 43% d'entre eux sont embauchés. Ce taux atteint 46% dans les entreprises de plus de deux-mille salariés. Il passe sous la barre des 36% pour les PME. Ce chiffre est tout de même en progrès par rapport à 2018.

Cette année, on observe une forte corrélation entre la taille des entreprises d'embauche et le niveau d'études. Dans les structures de plus de cinq-cents salariés, le taux de recrutement s'élève à 38% des bac+2, 39% des bac+3 et 66% des bac+5. Au-dessus de deux-mille salariés, le taux passe à 49% pour les bac+5. Dans les

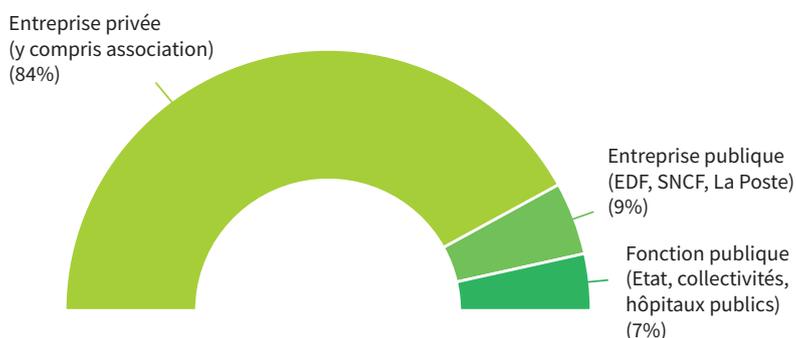


Figure 30 : Type d'entreprise d'embauche.
Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

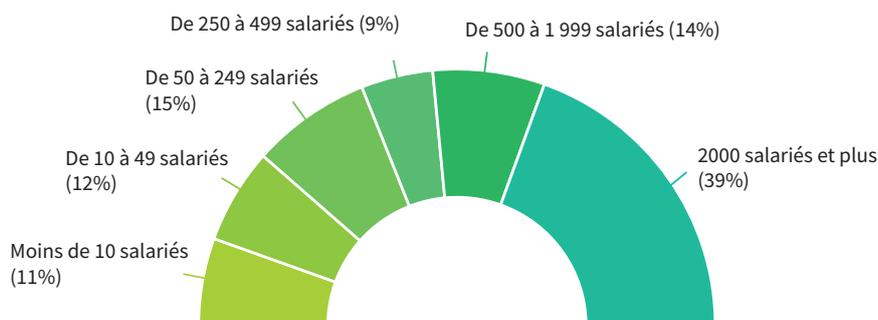


Figure 31 : Nombre de salariés dans les entreprises d'embauche.
Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

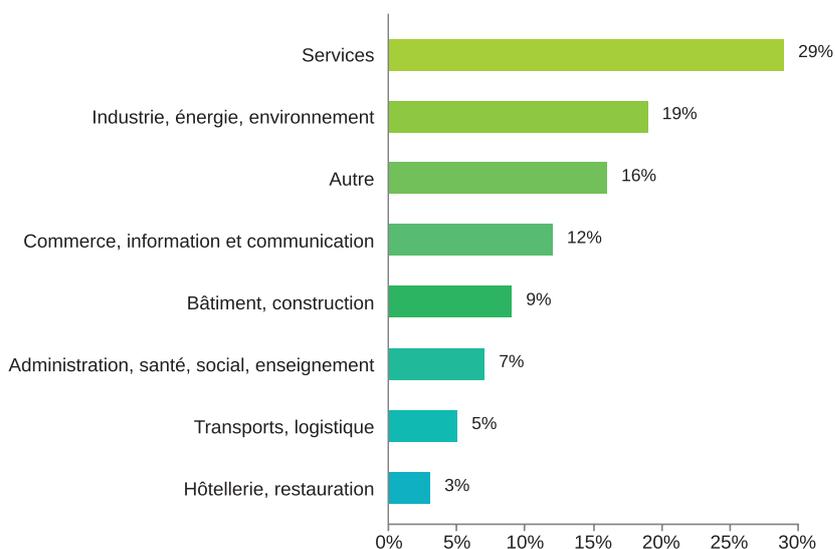


Figure 32 : Branches d'activité des entreprises d'embauche.
Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

À SIX MOIS (PROMOTION 2017-2018)

établissements de moins de deux-cent-cinquante salariés, le taux de recrutement atteint 59% des bac+2, 51% des bac+3 et 24% des bac+5. Enfin, dans les PME (de dix à deux-cent-cinquante salariés), ce taux est de 52% en bac+2.

Figure 32 Branches d'activité des entreprises d'embauche. Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

Le secteur des services reste en tête

Bien qu'en léger recul, le domaine des services reste le principal secteur d'embauche des alternants du CFA-EVE. Il concerne près d'un alternant sur trois. Le secteur industriel, des énergies et de l'environnement accuse un nouveau recul et enregistre cette année 19% des embauches contre 21% en 2018.

L'Ile-de-France demeure la première région d'embauche

Figure 33 Situation géographique des entreprises d'embauche en France et en Ile-de-France. Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

En 2018-2019, plus de neuf sortants du

CFA-EVE sur dix sont recrutés en Ile-de-France. L'Essonne perd 9,5 points et se retrouve à 26% des embauches. La Seine-et-Marne accuse une baisse de quatre points et réalise 6% des embauches. Paris gagne trois points, atteignant 22% des recrutements, les Hauts-de-Seine gagnent six points et en réalisent 17%. Enfin, les Yvelines progressent de 4,5 points et réalisent 8,5% des embauches. Ces chiffres montrent l'attractivité de Paris et de sa petite couronne, qui hébergent notamment la majorité ses sièges sociaux. Notons que 9% des embauches ont lieu en Province, souvent dans la région d'origine des alternants. Enfin, 3,2% des alternants trouvent un emploi hors du territoire national (Union européenne, Royaume-Uni, États-Unis, Australie pour les plus représentés) ou dans les DOM TOM.

33% des alternants ont déménagé depuis leur sortie de formation, dont 37% pour des raisons professionnelles. Néanmoins, le taux de jeunes résidant en Ile-de-France reste sensible-

ment le même avant et après la formation (92% à 93%). Cela semble signifier que, majoritairement, les déménagements ont lieu à l'intérieur de l'Ile-de-France, ou vers la Province pour les alternants qui en sont originaires. Même si la majorité des diplômés reste en Essonne, certains quittent le département pour se rapprocher de leur lieu d'embauche. L'Essonne a ainsi perdu quatre points à l'issue de la formation et la Seine-et-Marne deux points au profit notamment de Paris (+ 3 points) et les Yvelines (+ 1 point). Les autres déménagements restent marginaux, même si certains ont lieu vers l'étranger. On constate à nouveau des comportements différents entre bac+2 et bac+3, d'une part, et bac+5 d'autre part. 28% des bac+2 et 26% des bac+3 ont déménagé depuis la fin de leur formation, dont 42% pour des raisons professionnelles. Les alternants issus de bac+5 sont plus mobiles et changent de lieu de résidence plus facilement : 45% de ces alternants ont déménagé depuis la fin de leur formation, mais seulement 37% pour des raisons professionnelles.

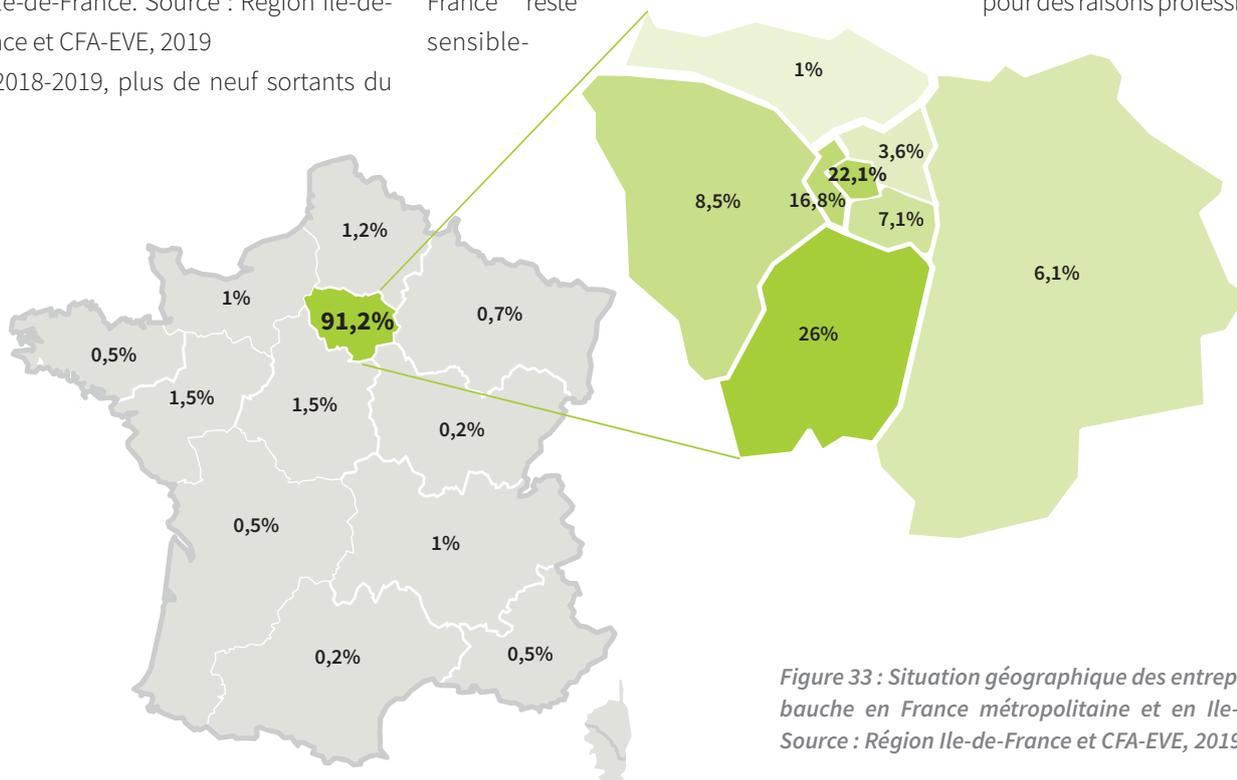


Figure 33 : Situation géographique des entreprises d'embauche en France métropolitaine et en Ile-de-France. Source : Région Ile-de-France et CFA-EVE, 2019

À DIX-HUIT MOIS (PROMOTION 2016-2017)

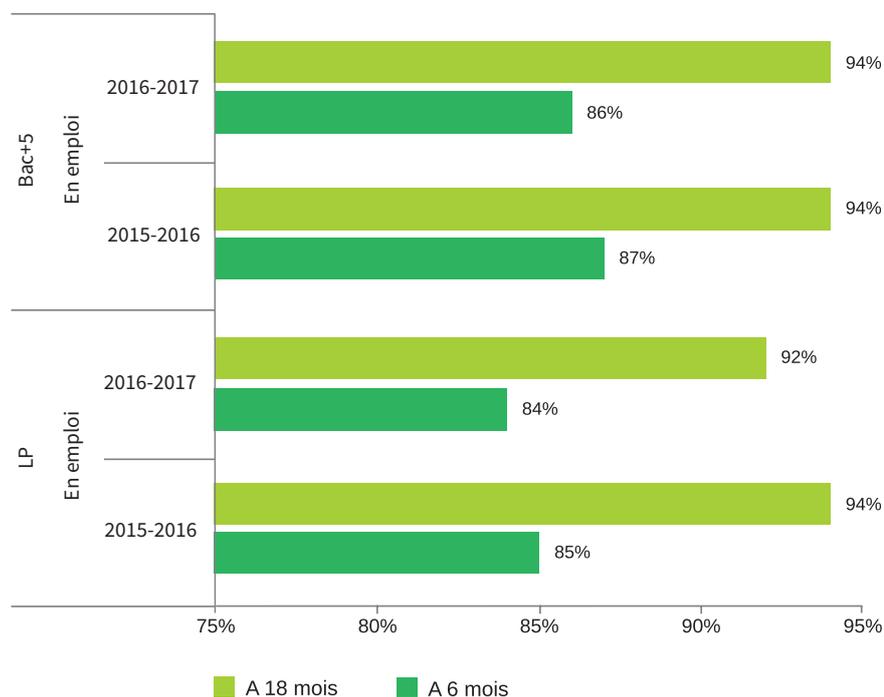


Figure 34 : Evolution de l'insertion professionnelle par niveau de diplôme.
Source : CFA-EVE, 2019



Les alternants du CFA-EVE bénéficient d'une insertion rapide

L'insertion professionnelle a été observée à deux échéances, soit six et dix-huit mois après la sortie de formation de la promotion 2016-2017 des alternants du CFA-EVE. De plus, l'insertion professionnelle des promotions 2016-2017 et 2015-2016 en licences professionnelles et en bac+5 ont été comparées afin d'identifier une éventuelle évolution. En effet, ces populations sont supposées trouver un emploi immédiatement à leur sortie de formation, contrairement aux bac+2 et aux licences, majoritairement destinées à poursuivre leurs études.

En bac+5, six mois après leur sortie de formation, 86% des alternants de la promotion 2015-2016 avaient trouvé un

emploi. Cela a été le cas pour 87% des alternants de la promotion 2016-2017. En bac+3, le taux d'insertion à six mois pour la promotion 2015-2016 s'était élevée à 85%. Il a atteint 84% pour la promotion 2016-2017. À dix-huit mois, les taux d'insertion se stabilisent à des niveaux avoisinant le plein emploi¹. Pour la promotion 2016-2017 comme pour la précédente, environ 92% des anciens alternants en licence professionnelle et 94% des anciens bac+5 ont trouvé un poste dix-huit mois après leur sortie de formation.

Ce taux est bien supérieur à celui de l'emploi des jeunes diplômés de niveau bac+5 et plus issus du baromètre APEC Jeunes diplômé(e)s 2019². Seuls 76% de ces diplômés sont en poste six mois après leur sortie de cursus contre 86% pour les anciens alternants du CFA-EVE.

Douze mois après leur sortie de formation, le taux d'emploi des jeunes de l'étude APEC est toujours inférieur à celui des anciens alternants du CFA-EVE six mois après leur sortie de formation (85% pour l'étude APEC à douze mois contre 86% pour le CFA-EVE à six mois). Cela confirme que l'alternance est un accélérateur d'embauche, en particulier pour les bac+5.

La durée de recherche d'un emploi est particulièrement courte. Plus de la moitié des alternants (56%) en poste dix-huit mois après leur sortie de formation en 2016-2017 ont trouvé un emploi immédiatement après leur formation ou dans le premier mois suivant la fin de leur cursus. 85% ont trouvé un poste dans les deux mois (contre 76% pour les jeunes diplômés de l'étude APEC en poste à six mois).

1) Selon la définition de l'Organisation Internationale du Travail fixant le plein emploi à moins de 5% de chômage

2) Promotion 2017 - APEC, avril 2019

À DIX-HUIT MOIS (PROMOTION 2016-2017)

Parmi ceux qui sont en recherche dix-huit mois après la fin de leur cursus au CFA-EVE, un quart étaient en poursuite d'études l'année précédente, et 39% étaient en emploi six mois après leur sortie de formation. En effet, durant ces dix-huit mois, 77% de ces alternants ont déjà exercé au moins un emploi. Parmi ces emplois, près de 75% sont en relation avec la formation de l'alternant. Donc les alternants ont de moins en moins recours à des emplois dits « alimentaires », souvent peu qualifiés, en attendant de trouver un poste en lien avec leur formation.

Dix-huit mois après leur sortie de formation, 80% des alternants de la promotion 2016-2017 en poste sont en contrat à durée indéterminée, contre 63% six mois après la fin de leur cursus. Ce taux est en augmentation par rapport à l'année précédente. Il semble que l'amélioration de la conjoncture économique génère

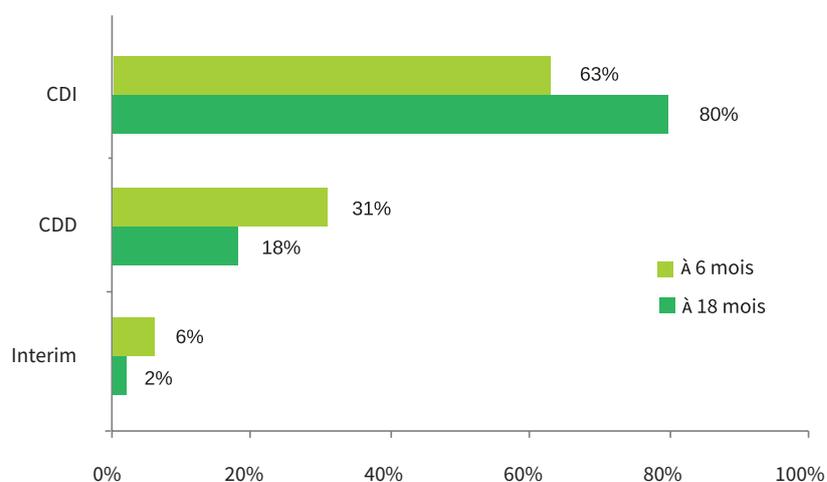


Figure 35 : Statut des emplois de la promotion 2016-2017 6 mois et 18 mois après la sortie de formation. Source : CFA-EVE, 2018 et 2019

davantage d'embauches en CDI.

Parmi ceux qui sont en CDI dix-huit mois après la fin de leur cursus, 94% étaient déjà en poste un an plus tôt. Cela est le cas pour seulement 77% des alternants en poste à six mois sont en CDI à dix-

huit mois, contre seulement 62% pour ceux qui étaient encore en recherche d'emploi à la même période. Cela tend à démontrer que nombre d'employeurs commencent par proposer un contrat à durée déterminée avant de le transformer en contrat à durée indéterminée.



Les anciens alternants bac+5 sont satisfaits de leur emploi

Figure 36 Satisfaction des sortants de formation de niveau bac+5 en poste 18 mois après leur sortie de formation pour le CFA-EVE et 12 mois pour l'étude APEC. Source : APEC, 2019 et CFA-EVE, 2019

De manière générale, les conditions d'emploi des anciens alternants du CFA-EVE en sortie de bac+5 semblent beaucoup mieux correspondre à leurs attentes que celles des diplômés de l'étude APEC. La satisfaction quant aux

perspectives de carrières est supérieure de plus de deux points (sur une échelle de 1 à 10) avec 8,3 points pour les anciens alternants du CFA EVE contre seulement 6 pour les diplômés de l'étude APEC. Si l'on observe les autres critères (intérêt et contenu des missions, localisation du poste et rémunération), la satisfaction est supérieure de 1,5 points en moyenne pour les anciens alternants du CFA-EVE.

85% des diplômés de niveau bac+5 du CFA-EVE en poste dix-huit mois après

leur sortie de formation sont cadres, contre 62% pour les diplômés de l'étude APEC un an après la fin de leur cursus. Par ailleurs, le salaire brut annuel (fixe + variable) médian à dix-huit mois est supérieur à 38 000 euros pour les diplômés bac+5 du CFA-EVE, tandis qu'il est de 30 000 euros pour les diplômés bac+5 de l'enquête APEC un an après la fin de leur cursus.

L'alternance semble donc être un véritable accélérateur de carrière pour les bac+5.

Taux de satisfaction (moyenne sur note de 1 à 10)	Étude APEC	CFA-EVE
Intérêt / contenu des missions	7,3	8,7
Localisation du poste	7,4	8,9
Rémunération	6,4	8,0
Perspectives de carrière / d'évolution interne	6,0	8,3

TRAVAUX CITÉS

- APEC. (Avril 2019). Trajectoires, parcours et inégalités – Baromètre 2019 de l’insertion des jeunes diplômé-e-s.
- CCI Paris Ile de France -INSEE -IAU. (2019). Chiffres-clés de la Région Ile-de-France 2019.
- CFA-EVE. (2018). Enquête sur l’insertion professionnelle des anciens apprentis à 18 mois.
- CFA-EVE. (2018). Enquête sur l’insertion professionnelle des anciens apprentis à 6 mois.
- CFA-EVE. (2018). Liste des apprentis au 15/01/2018.
- CFA-EVE. (2019). Enquête sur l’insertion professionnelle des anciens apprentis à 18 mois.
- CFA-EVE. (2019). Enquête sur l’insertion professionnelle des anciens apprentis à 6 mois.
- CFA-EVE. (2019). Liste des apprentis au 15/01/2019.
- DIRECCTE d’Ile de France. (2019). La DIRECCTE d’Ile de France - Début de la campagne d’apprentissage 2018/2019 en Ile-de-France – Mai 2019
- Ministère de l’Éducation nationale et de la jeunesse - Direction de l’évaluation, de la prospective et de la performance. (juillet 2019). Note d’information n° 19.30 : L’apprentissage au 31 décembre 2018
- Ministère de de l’Enseignement supérieur, de la Recherche et de l’Innovation. (novembre 2018). Note Flash du SIES n°20 : Inscription des nouveaux bacheliers entrant en première année à l’université en 2018-2019
- Ministère de de l’Enseignement supérieur, de la Recherche et de l’Innovation (janvier 2020). Note d’information du SIES n°20.02 : Les effectifs d’étudiants dans le supérieur en 2018-2019 en progression constante
- Région Ile-de-France et CFA-EVE. (2019). Enquête sur l’insertion dans la vie active IPA-1 2019.
- Texte d’engagement de la Charte de la diversité. (s.d.).
Source : Charte de la diversité : <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-texte-engagement.php>

COPYRIGHT

Adobe Stock, CFA-EVE, Fotolia, Unsplash, Pexel

TABLE DES ILLUSTRATIONS

● Figure 1 : Evolution du nombre d'apprentis du CFA-EVE	5
● Figure 2 : Répartition des alternants du CFA-EVE selon le niveau de diplôme	7
● Figure 3 : Taux de réussite à l'examen par niveau de diplôme - promotion 2018-2019	7
● Figure 4 : Répartition des alternants par sexe	9
● Figure 5 : Répartition des apprentis par nationalité	9
● Figure 6 : Profession et catégorie socio-professionnelle du père	10
● Figure 7 : Répartition des alternants par type de bac à l'entrée en bac +2 /+3 /+5	11
● Figure 8 : Lieu de résidence des apprentis	12
● Figure 9 : Emplacement des établissements d'accueil par rapport au département de résidence des apprentis en Ile-de-France	12
● Figure 10 : Type de contrat d'apprentissage	13
● Figure 11 : Diplôme préparé avant ce contrat par niveau d'études	14
● Figure 12 : Type d'établissement d'accueil	17
● Figure 13 : Nombre de contrats par employeur	17
● Figure 14 : Nombre de salariés des établissements d'accueil	19
● Figure 15 : Répartition géographique des établissements d'accueil	19
● Figure 16 : Répartition des employeurs par secteur d'activité au CFA-EVE et dans les entreprises accueillant des apprentis en Ile-de-France	20
● Figure 17 : Age du maître d'apprentissage	21
● Figure 18 : Sexe du maître d'apprentissage	21
● Figure 19 : Situation professionnelle des anciens apprentis au global	24
● Figure 20 : Situation des anciens apprentis selon leur situation (formation / emploi)	24
● Figure 21 : Complémentarité entre la formation suivie et les études précédentes	25
● Figure 22 : Type d'établissement de poursuite d'études	25
● Figure 23 : Situation professionnelle des anciens apprentis selon leur niveau de diplôme	25
● Figure 24 : Démarches qui ont permis l'obtention de l'emploi (plusieurs réponses possibles)	26
● Figure 25 : Durée de recherche d'emploi à la sortie de formation	26
● Figure 26 : Statut des emplois 6 mois après la fin de formation	27
● Figure 27 : Statut des emplois selon le niveau de diplôme	27
● Figure 28 : Classification professionnelle par niveau de diplôme	28
● Figure 29 : Salaire brut annuel par niveau de diplôme (temps plein – hors contrats de professionnalisation)	28
● Figure 30 : Type d'entreprise d'embauche	29
● Figure 31 : Nombre de salariés dans les entreprises d'embauche	29
● Figure 32 : Branches d'activité des entreprises d'embauche	29
● Figure 33 : Situation géographique des entreprises d'embauche en France métropolitaine et en Ile-de-France	30
● Figure 34 : Evolution de l'insertion professionnelle par niveau de diplôme	31
● Figure 35 : Statut des emplois de la promotion 2016-2017 6 mois et 18 mois après la sortie de formation	32

48, cours Blaise Pascal 91025 EVRY
Tél. : 01 60 79 54 00 - Fax : 01 60 79 28 66
cfa@cfa-eve.fr - www.cfa-eve.fr

Directeur de la publication : Eric CALAND
Chargée de projet : Delphine TRINQUARD

**Le Panorama de l'apprentissage au CFA-EVE est une publication éditée
par le Centre de Formation universitaire en apprentissage
d'Evry Val d'Essonne.**



Avec le soutien de 

Membre du réseau 

En partenariat avec :



le **cnam**
Ile-de-France

