



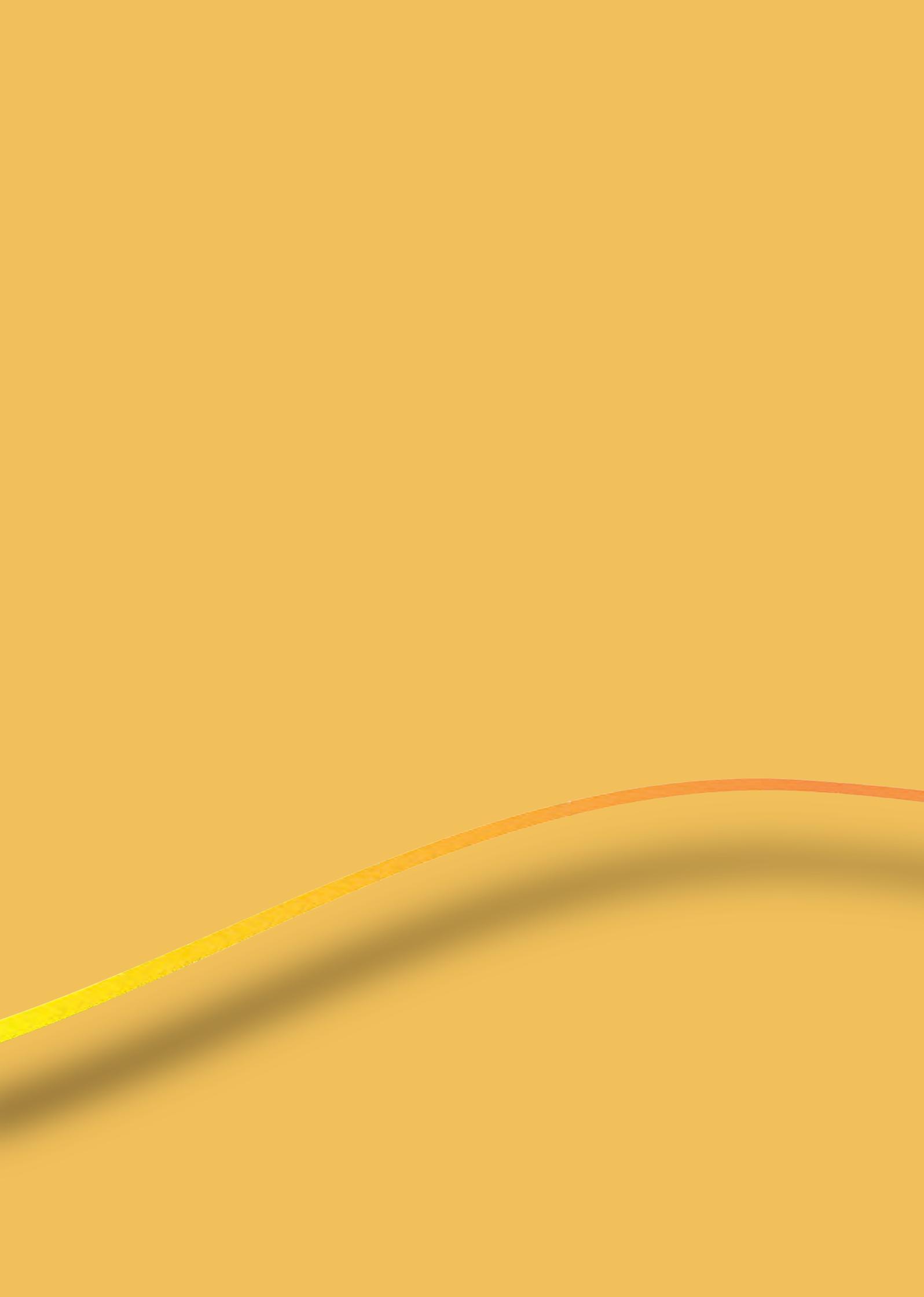
CENTRE DE FORMATION
UNIVERSITAIRE
EN APPRENTISSAGE

BAC+2 à BAC+5
www.cfa-eve.fr

2021

Panorama
de l'**apprentissage**
au cfa-eve





LE CFA EVE, 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 :



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



INFORMER

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.

NOS DOMAINES DE FORMATION 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



CERTIFIÉ ISO 9001 VERSION 2015 ET QUALIOPi, LE CFA-EVE S'ENGAGE À RÉPONDRE AUX ATTENTES DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE BESOIN EN COMPÉTENCES NOUVELLES ET DE VEILLER À UNE CULTURE D'AMÉLIORATION PERMANENTE.



LES FORMATIONS SONT DISPENSÉES SUR LES DIFFÉRENTS SITES DE NOS PARTENAIRES PÉDAGOGIQUES



SOMMAIRE

p.5

LE CFA-EVE

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

Le CFA-EVE confirme sa position majeure en Ile-de-France.....	06
Les effectifs en bac+5 poursuivent leur progression.....	07
Le taux de réussite confirme la pertinence du modèle de l'alternance.....	08

p.11

LES ALTERNANTS AU CFA-EVE

UN MODÈLE DE MIXITÉ ET DE DIVERSITÉ

La parité est atteinte à tous les niveaux d'études.....	12
La part des étudiants étrangers progresse.....	12
Les formations proposées en alternance favorisent l'ascension sociale.....	13
Une grande variété de parcours d'études est favorisée.....	15
La majorité des alternants est originaire de l'Ile-de-France.....	15
Les alternants en bac+5 font preuve d'une plus grande mobilité.....	16
Les étudiants rejoignent l'alternance à tout niveau de formation.....	19

p.23

LES STRUCTURES D'ACCUEIL AU CFA-EVE

LA PERCÉE DES TPE-PME

Le secteur privé reste majoritaire.....	24
Le nombre d'entreprises partenaires se maintient.....	24
Les TPE et PME sont davantage représentées.....	26
Les structures d'accueil sont essentiellement franciliennes.....	27
Le secteur tertiaire arrive en tête.....	28
Les femmes maîtres d'apprentissage restent minoritaires.....	29

p.31

L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA POURSUITE D'ÉTUDES

L'ALTERNANCE PLÉBISCITÉE

A six mois (promotion 2018-2019).....	32
La poursuite d'études s'effectue de préférence en alternance.....	33
Internet est la première source de recherche d'emploi.....	36
Le fort taux d'embauches en CDI se confirme.....	37
Le bac+5 est plus que jamais un accélérateur de carrière.....	38
Les salaires sont plus élevés pour les plus diplômés.....	39
Les recrutements s'effectuent en majorité dans le privé.....	40
Le secteur des services reste en tête.....	41
L'Ile-de-France demeure la première région d'embauche.....	42
A dix-huit mois (promotion 2017-2018).....	43
Les alternants du CFA-EVE bénéficient d'une insertion rapide.....	43
Les anciens alternants bac+5 sont satisfaits de leur emploi.....	45

“

*Le CFA EVE
nous a aidé
dans nos
relations avec
le monde
économique*

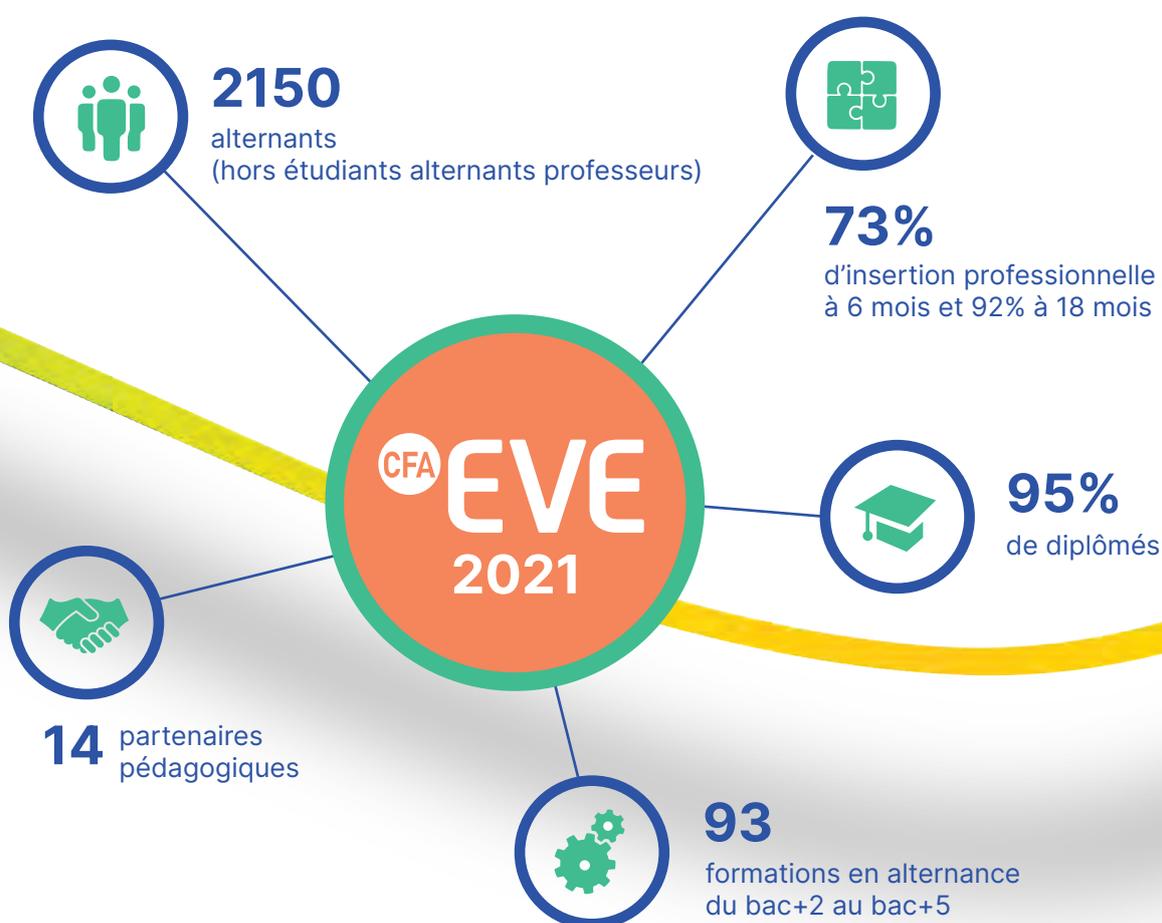
”



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 relativement stables entre 2018 et 2020. Ce sont à présent 2150 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 apprentis 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 2019-2020, l'IUT de Sénart a rejoint le CFA-EVE en proposant une licence professionnelle dans le domaine de la logistique. Le CFA a également ouvert un BTS

Management commercial opérationnel en partenariat avec le Lycée Jean Baptiste Corot. L'offre du CFA-EVE comprend désormais quatre-vingt-treize formations en alternance, assurées par quatorze 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 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 page 9, "Découvrir Le parcours de l'alternant au CFA-EVE en trois étapes").

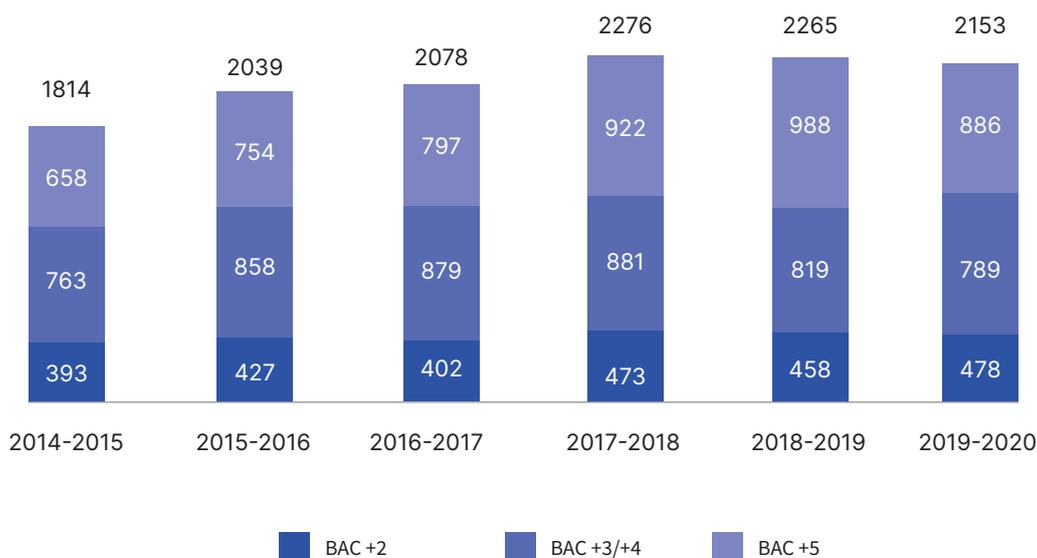


Figure 1 :
Évolution du nombre d'apprentis du CFA-EVE.
Source : CFA-EVE, 2019

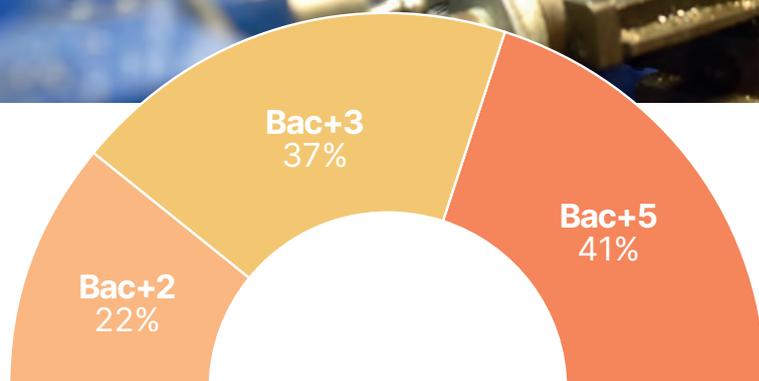


Figure 2 : Répartition des alternants du CFA-EVE selon le niveau de diplôme.
Source : CFA-EVE, 2019

► 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). Les effectifs en bac+5 représentent la part la plus élevée depuis maintenant trois ans. Les alternants en bac+5 représentent en effet 41% des effectifs en 2020. 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, 60% 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.

► 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 3 :
Taux de réussite à l'examen par niveau de diplôme -
promotion 2019-2020.
Source : CFA-EVE, 2020

✕ Repères

L'apprentissage en France en 2019-2020

Au 31 décembre 2019 on dénombre en France 478 800 apprentis, dont 88 800 en Ile-de-France. 203 800 étudient dans l'enseignement supérieur (+13.4% en un an). Parmi les apprentis de l'enseignement supérieur, 39.6% sont des filles. L'hexagone compte 1330 centres de formation des apprentis (CFA). Chacun d'eux accueille en moyenne 360 inscrits et offre 14 formations. Un quart de ces CFA interviennent exclusivement dans l'enseignement supérieur (+9% en un an).

Au cours de la période 2019-2020, 5,6% des 16-25 ans sont en apprentissage (5,3% en Ile-de-France). On observe une augmentation de 8,3% 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, septembre 2020.





DÉCOUVRIR

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.

1. 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 25, "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.

2. 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.

3. 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.

“

*J'ai trouvé
rapidement
mon entreprise
grâce à
Focaliz*

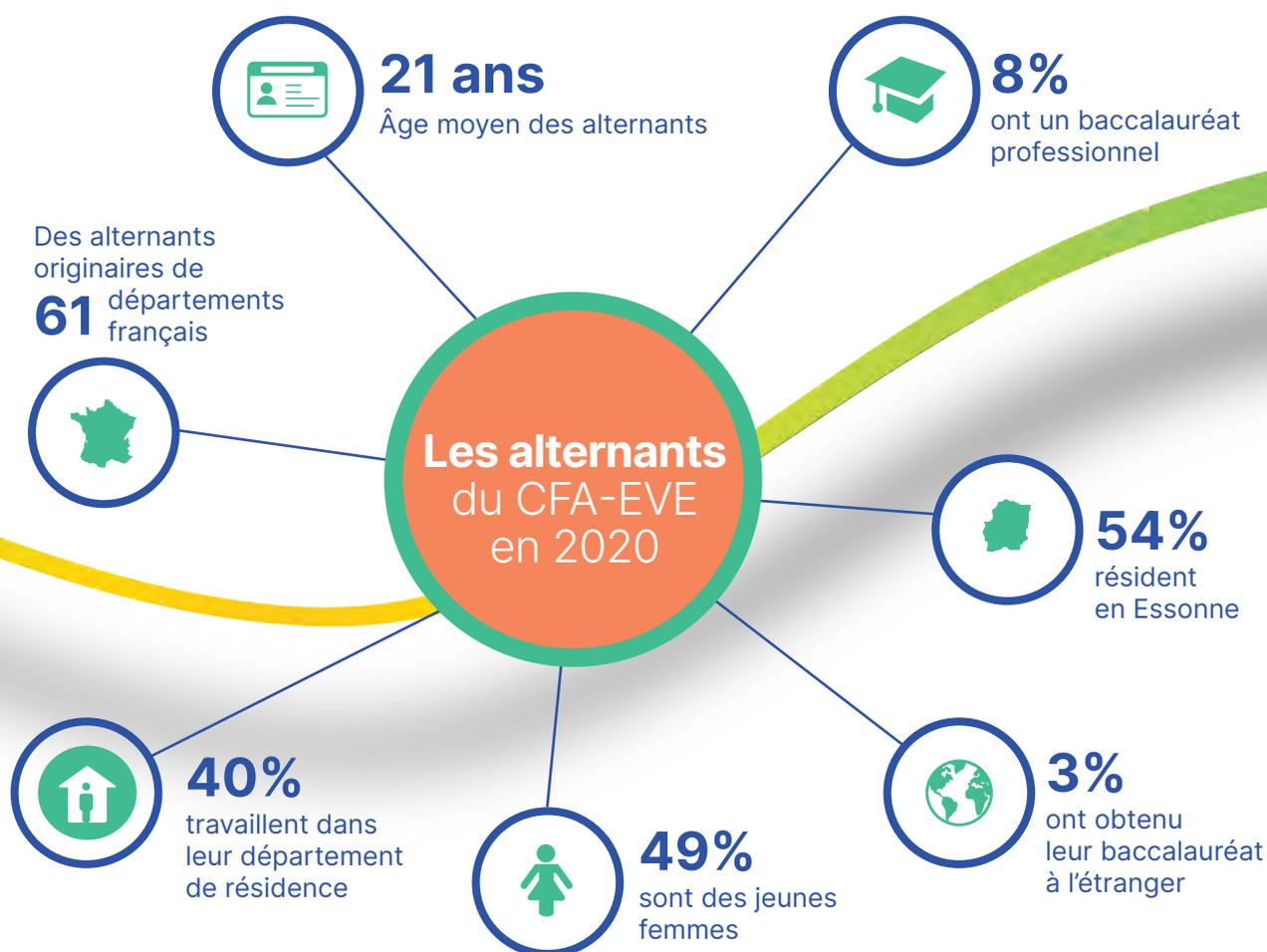
”



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 2020, le CFA-EVE compte parmi ses inscrits autant de femmes que d'hommes. Son taux de 49% place le CFA-EVE au-dessus du niveau

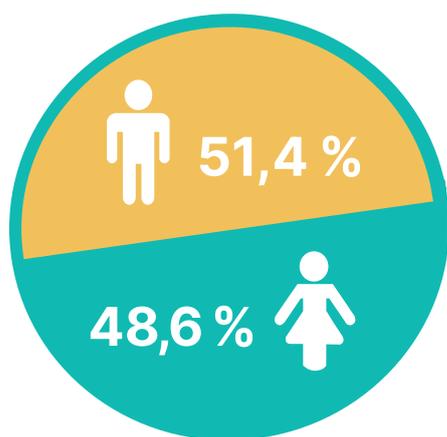


Figure 4 : Répartition des alternants par sexe.
Source : CFA-EVE, 2020

national (40%). 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.

Ses alternants ont 21 ans en moyenne, en 2020 comme en 2019. 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 19,6 ans⁽¹⁾. Il est en légère croissance en raison de l'augmentation du nombre de formations dans le supérieur.

▶ La part des étudiants étrangers progresse

Les alternants de nationalité française restent largement majoritaires (88%). Leur part fléchit légèrement au profit des étudiants étrangers. Les ressortissants de l'Union européenne gagnent un point et atteignent 3% des effectifs. Les ressortissants hors Union européenne gagnent également un point et atteignent 9% 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 gagné deux points et atteint 4%. La part des étudiants en bac+3 a également progressé de deux points et atteint 5%. La part des étudiants en bac+5 issus d'un pays hors U.E. a légèrement progressé par rapport à l'an dernier et se situe 16% des effectifs, preuve de l'attractivité de l'offre de formation du

CFA-EVE et de ses partenaires pédagogiques. 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.

1) Ministère de l'Éducation nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Septembre 2020

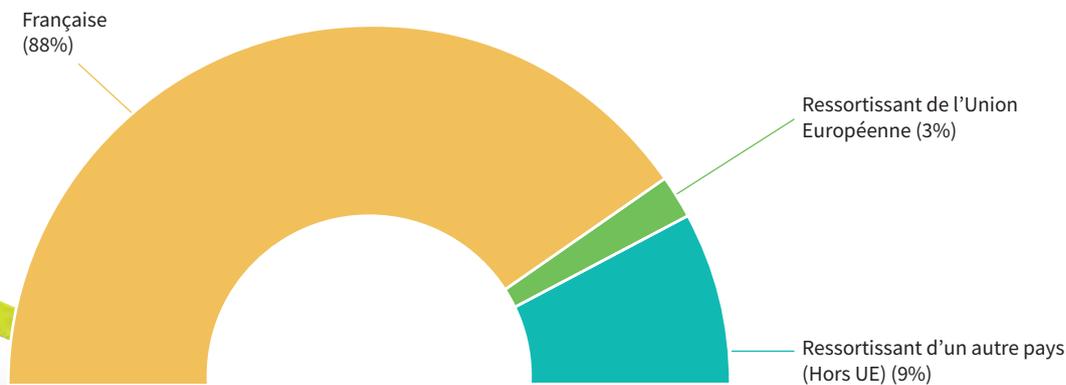


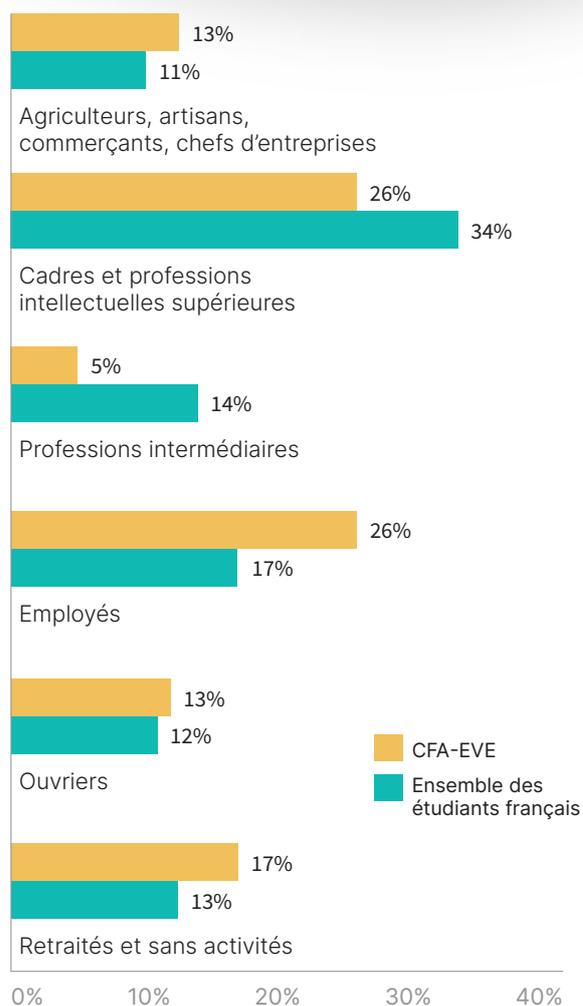
Figure 5 : Répartition des alternants par nationalité.
Source : CFA-EVE, 2020

► 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 supérieur ⁽²⁾, 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 quinze points à la moyenne nationale (56% au CFA-EVE contre 42% au niveau national). Cette part a augmenté entre 2019 et 2020, ce qui atteste du rôle positif joué par le CFA-EVE en matière de mixité sociale.

10% des alternants de la promotion 2019-2020 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 page 18 : Repères La Charte de la diversité).

Figure 6 : Profession et catégorie socio-professionnelle du père.
Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2020 et CFA-EVE, 2020



2) Selon la note d'information 20.20 du SIES, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Décembre 2020

► Une grande variété de parcours d'études est favorisée

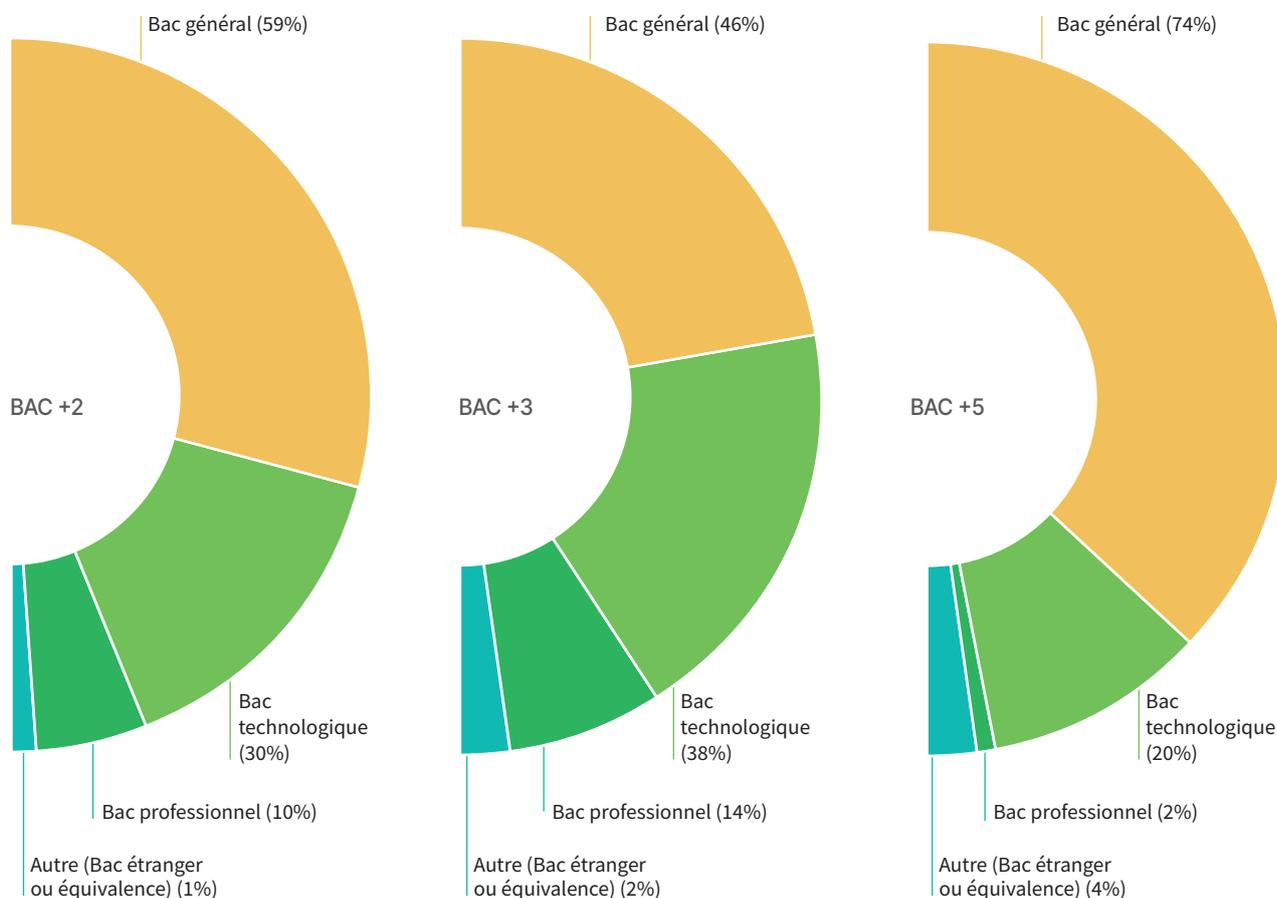


Figure 7 :
Répartition des alternants par type de bac à l'entrée en bac +2 /+3 /+5.
Source : CFA-EVE, 2019

Le CFA-EVE souhaite faciliter l'accès à l'alternance à une grande variété de parcours d'études. 62% des inscrits de 2019-2020 ont passé un baccalauréat général, 28% ont suivi un cursus technologique et 8% ont obtenu un baccalauréat professionnel. Les 2% restants ont obtenu un baccalauréat étranger ou une équivalence. La différence est notable avec les entrants à l'université, IUT compris au niveau national. 81% d'entre eux sont issus de baccalauréat général, 15,6% de baccalauréat technologique et seulement 3,6% de baccalauréat professionnel⁽³⁾.

Le pourcentage de titulaires d'un baccalauréat professionnel est largement supérieur à la moyenne nationale pour les bac+2 (10%) et les bac+3 (14%). Pour les bac+5, il est presque équivalent à la moyenne nationale, soit 2%. Le CFA-EVE facilite l'accès des titulaires de bacs professionnels 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.

3) Selon la note d'information 202.20 du SIES, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Décembre 2020



► La majorité des alternants est originaire de l'Île-de-France

En 2019-2020, 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 Île-de-France, les habitants de l'Essonne sont majoritaires (54%), suivis de ceux des départements limitrophes : Seine-et-Marne (12%) et Val-de-Marne (7%). Les formations du CFA-EVE séduisent également des jeunes provinciaux, qui représentent aujourd'hui 9% des effectifs. Ils viennent majoritairement des départements limitrophes de l'Île-de-France (Eure-et-Loir, Loiret, Yonne principalement).

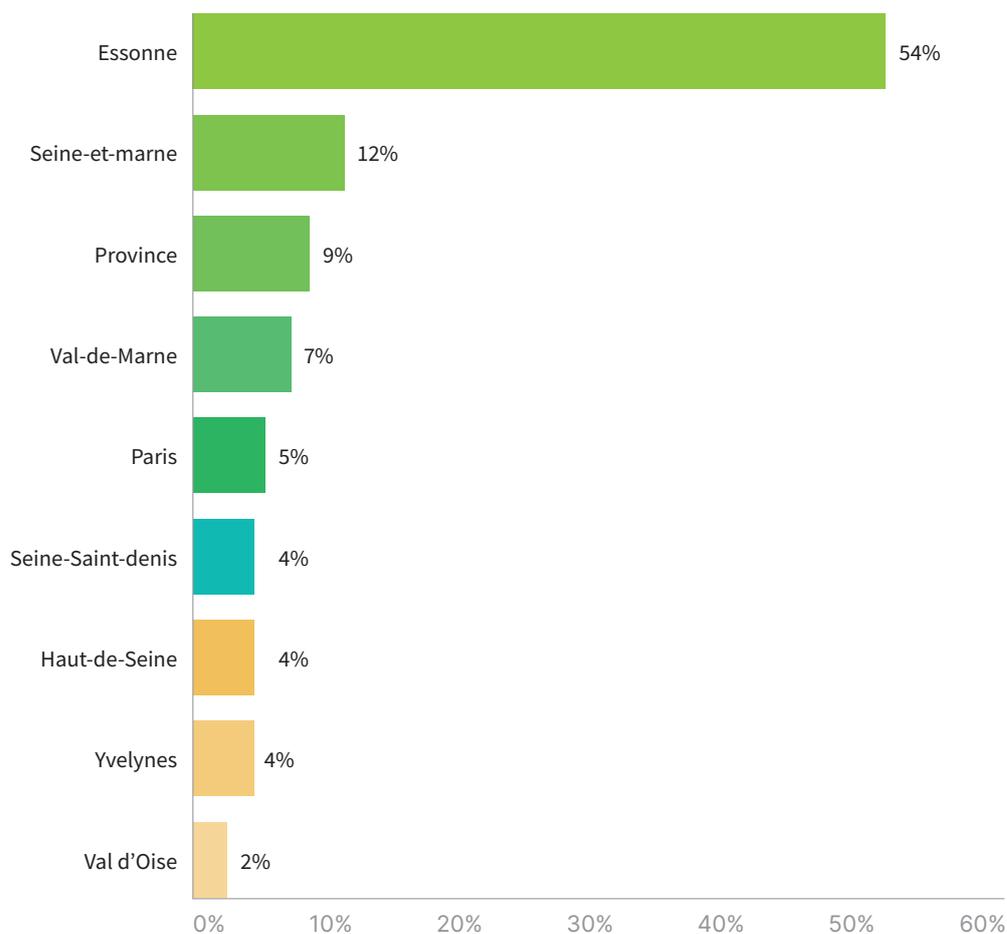


Figure 8 :
Lieu de résidence des alternants.
Source : CFA-EVE, 2020

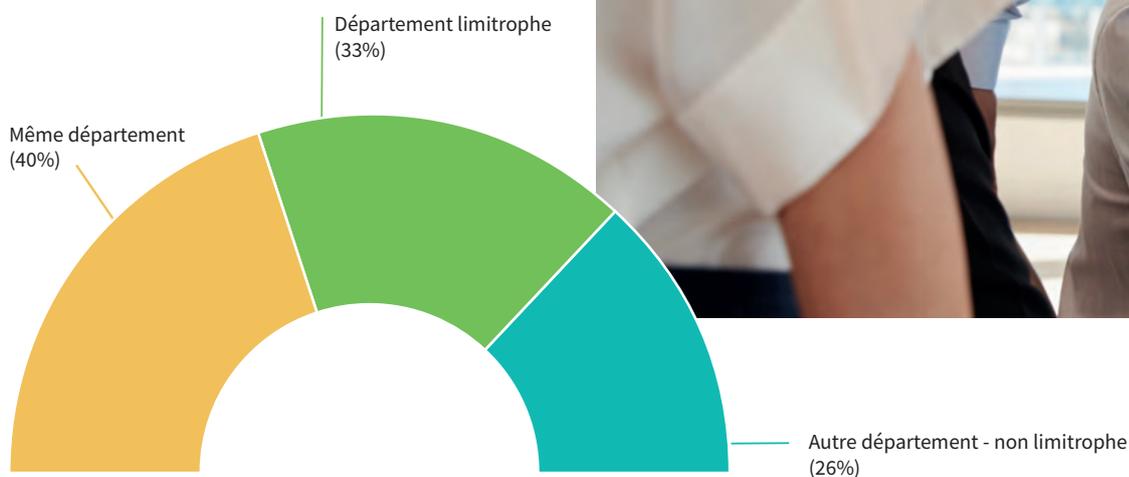


Figure 9 :
 Emplacement des établissements d'accueil par rapport
 au département de résidence des alternants en Ile-de-France.
 Source : CFA-EVE, 2020



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

73% des inscrits du CFA-EVE effectuent leur alternance dans leur département ou dans un département limitrophe et 40% trouvent un contrat dans leur département de résidence. Ces données sont stables par rapport à 2019. Une augmentation de la mobilité s'observe à mesure que le niveau d'études s'élève. Le taux d'alternants qui travaillent dans leur département s'élève à 53% en bac+2, 47% en bac+3 et seulement 27% en bac+5. 18% des alternants en bac+2, 21% en

bac+3 et 36% des jeunes en bac+5 travaillent dans des départements 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 poste occupé, les fonctions impliquant des responsabilités étant plus souvent basées au sein des sièges sociaux.



✕ Repères

La Charte de la diversité

<http://www.charte-diversite.com> / Extrait du site

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 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.

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.

TUTOR L'ALTERNANT

Le CFA-EVE en partenariat avec Engagement Jeunes propose cet e-learning 100% gratuit à destination des maîtres d'apprentissage. Disponible en 8 courts épisodes cette web-série donnera à nos maîtres d'apprentissage toutes les clés pour mener à bien leur mission de tutorat. Pour la petite histoire : Les maîtres d'apprentissage verront leur propre rôle à travers le regard de Mattéo, un alternant à qui il arrive de multiples péripéties, avec l'impact de la gestion de sa tutrice sur son ressenti et son développement.





▶ Les étudiants rejoignent l'alternance à tout niveau de formation

72% des alternants du CFA-EVE inscrits en 2019-2020 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 13.4% en 2019-2020 ⁽⁴⁾. Cependant, l'offre en alternance dans l'enseignement supérieur peut encore se développer et ce, pour tous les niveaux. Sur 2 725 9300 étudiants français ⁽⁵⁾, seuls 7,5% ont suivi un cursus en alternance durant cette période, soit une progression de 0,8 point.

4) et 5) Selon la note d'information 202.20 du SIES, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Décembre 2020



DÉCOUVRIR

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

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. 1500 jeunes ont participé à cet atelier en 2020. 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

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 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. 400 jeunes ont participé à ces journées après la rentrée en 2020. Pour près 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.

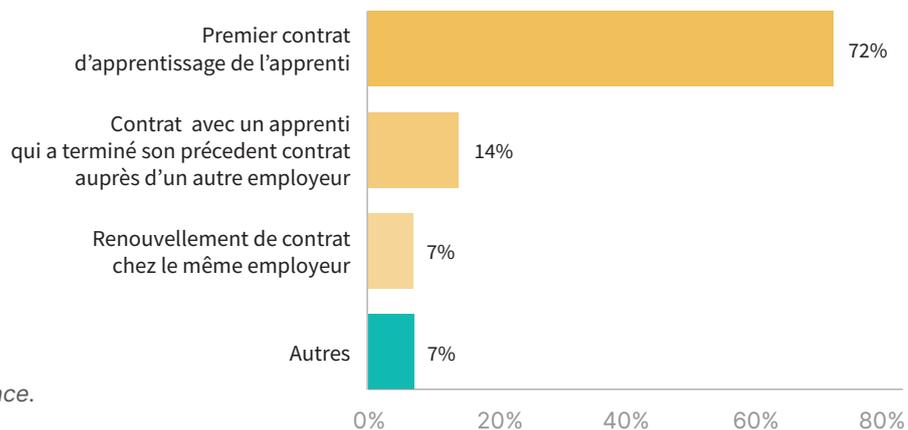


Figure 10 :
Type de contrat d'alternance.
Source : CFA-EVE, 2020

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, 96% 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.

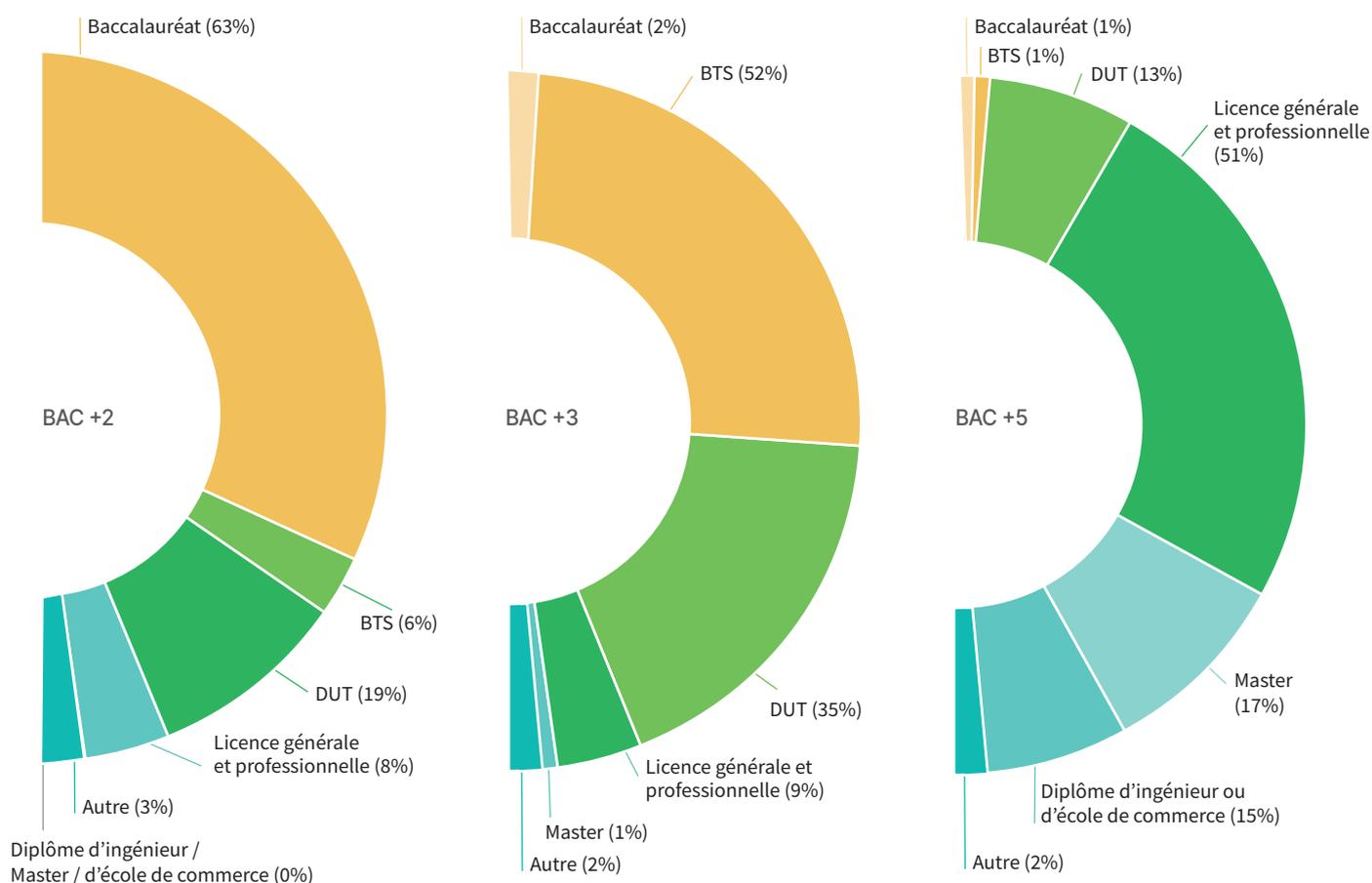


Figure 11 :
Diplôme préparé avant ce contrat par niveau d'études. Source : CFA-EVE, 2020



DÉCOUVRIR

LE FORUM DE RECRUTEMENT DU CFA-EVE

En 2020 la quinzième édition du forum de recrutement du CFA-EVE a malheureusement dû être annulée du fait des conditions sanitaires liées à la COVID 19.

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.



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)*

“

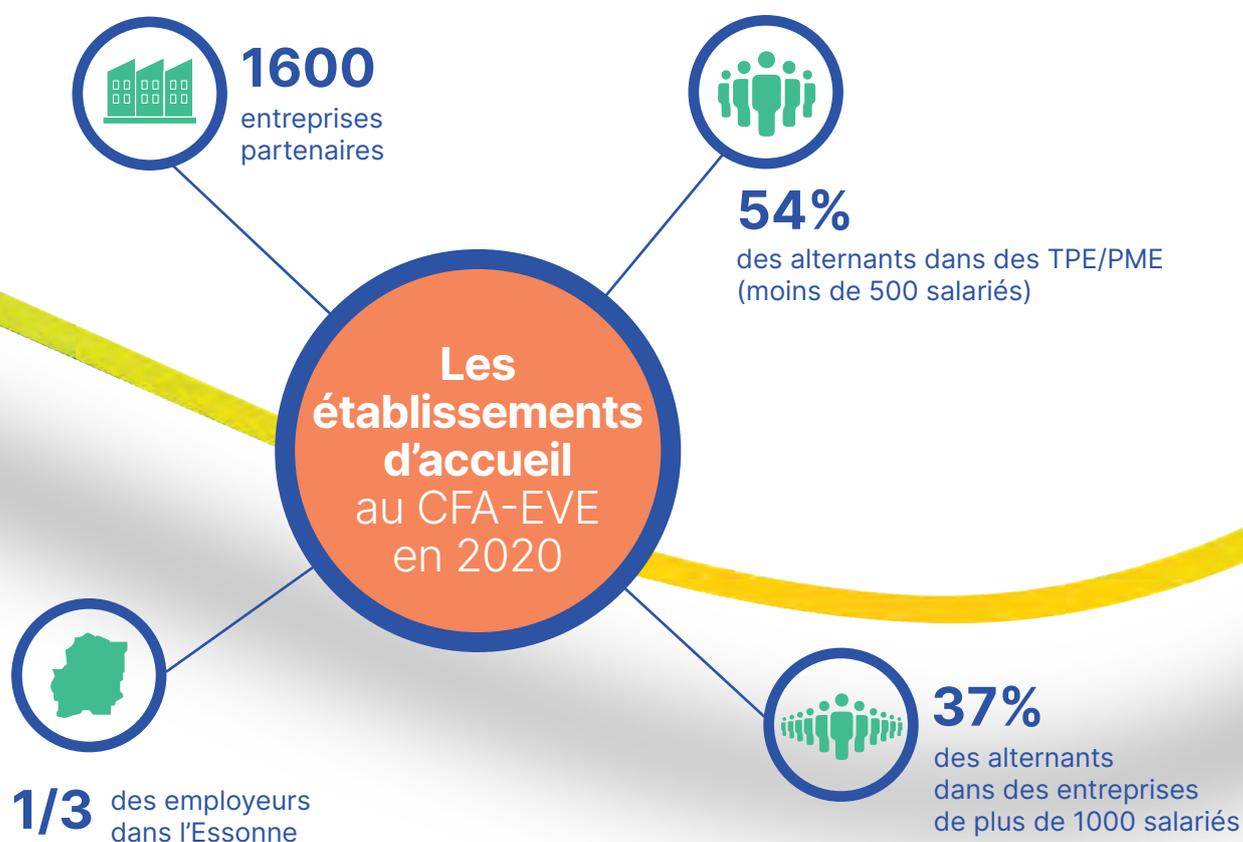
*Grâce au
CFA EVE, j'ai
pu recruter
deux alternants*

”



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 94% des établissements d'accueil. Inclues dans cette catégorie, les associations accueillent davantage d'apprentis car la réforme de la formation a introduit en 2019 un nouveau mode de financement de la formation qui leur est plus favorable.

Le secteur public (fonction publique d'État, territoriale et hospitalière) affiche une volonté de développer l'alternance. Le nombre d'alternants a ainsi augmenté à 178 contre 168 en 2019 dans ce secteur.

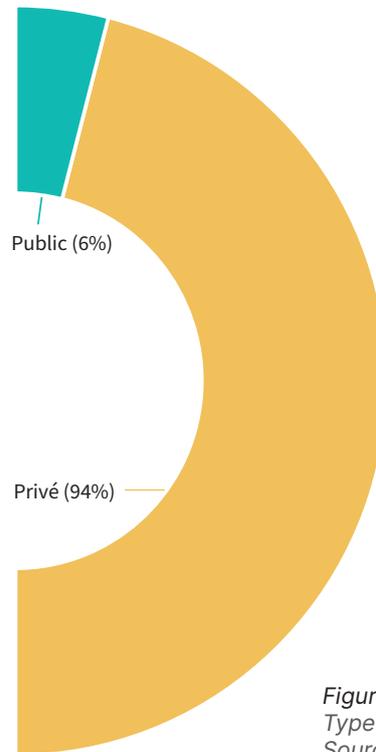


Figure 12 :
Type d'établissement d'accueil.
Source : CFA-EVE, 2020

▶ Le nombre d'entreprises partenaires se maintient

En 2020, le CFA-EVE compte 1 600 entreprises partenaires, un chiffre en forte augmentation. La proportion d'employeurs ayant un seul contrat évolue peu également, atteignant 81,6%. 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.

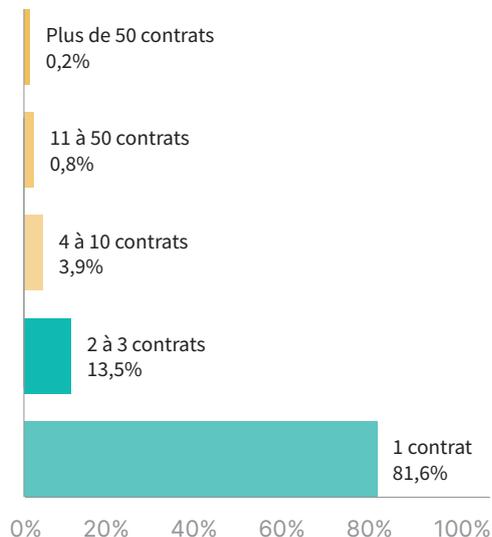


Figure 13 :
Nombre de contrats par employeur.
Source : CFA-EVE, 2020





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 person-

naliser 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 5000 offres d'alternance ont été déposées par les entreprises 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 toujours représentées

En 2020, 54% des employeurs sont des TPE-PME. 46% des jeunes effectuent leur alternance au sein d'entreprises de plus de cinq-cents salariés, chiffre stable par rapport à 2019. On note des disparités entre les niveaux de formation. En bac+2, le pourcentage de jeunes travaillant dans des établissements de plus de cinq-cents salariés reste stable à 32% en 2020. En bac+3, le pourcentage est de 39% pour les grandes entreprises. Le pourcentage de jeunes travaillant dans des établissements de moins de cinquante salariés a diminué de trois points pour se situer à 38%. 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 16% 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 entreprises franciliennes ayant accueilli des alternants en 2019-2020 : seuls 27% de 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 privé ⁽⁶⁾.

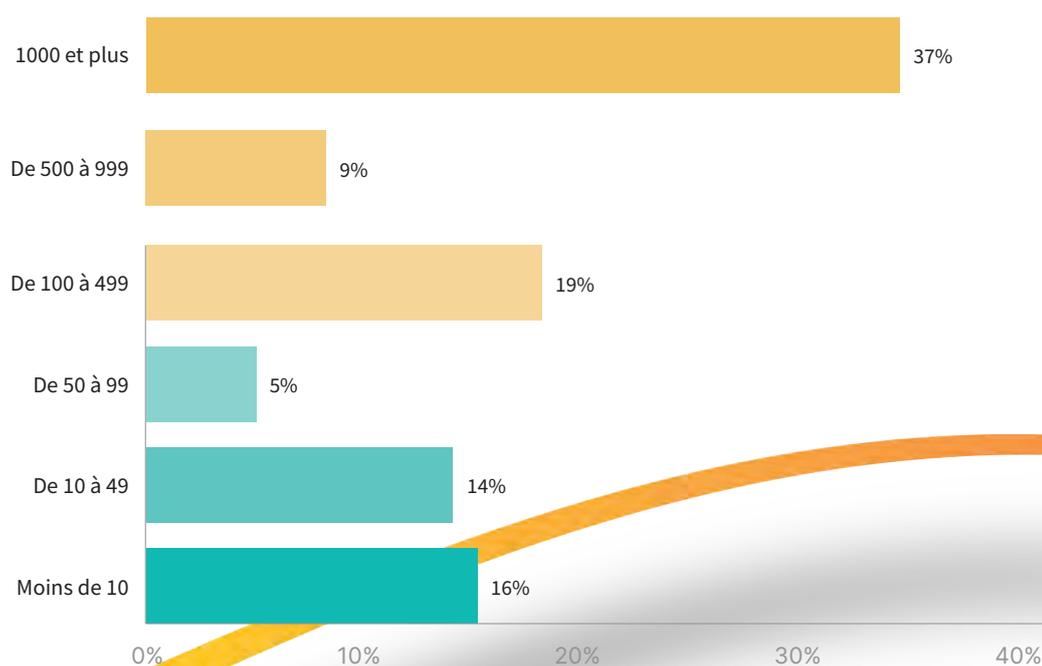


Figure 14 :
Nombre de salariés des établissements d'accueil.
Source : CFA-EVE, 2020

6) « Chiffres clés, DRIETTS 2021 »

▶ Les structures d'accueil sont essentiellement franciliennes

98% des entreprises d'accueil sont situées en Ile-de-France. Seules 2% d'entre elles sont installées en Province. L'Essonne arrive en tête, avec 35% 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'emploi locale a bien sûr un impact important. Le nord de l'Essonne, où le marché de l'emploi est dynamique, accueille une proportion élevée d'alternants du CFA-EVE.

Comme en 2019, Paris arrive en deuxième position, avec 17% des employeurs, et les Hauts-de-Seine en troisième position, avec 13% 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 (49%) et les bac+3 (41%). Le nombre de contrats signés en Essonne pour les bac+2 a progressé de cinq points.

Au niveau bac+5, l'Essonne reste en tête mais avec seulement 22% des contrats signés. Paris et les Hauts-de-Seine représentent 41% 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 ces départements.

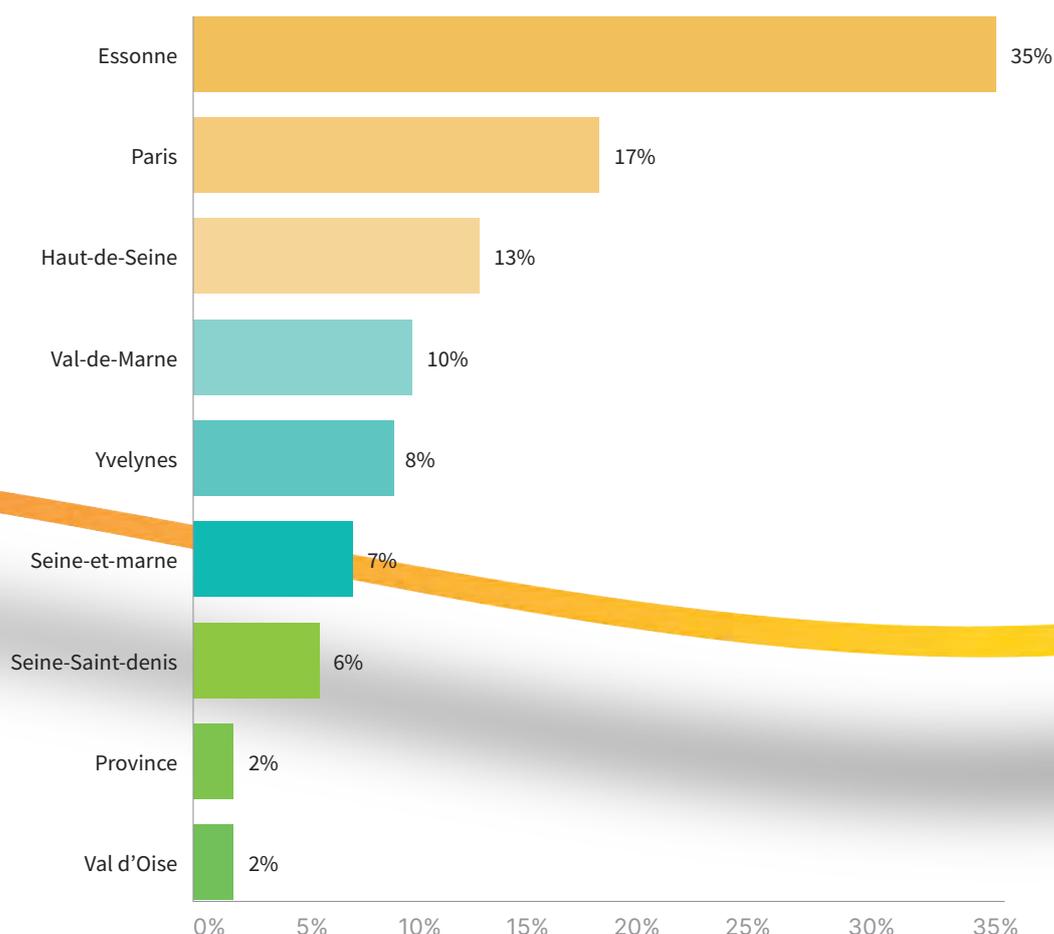


Figure 15 :
Répartition géographique des établissements d'accueil.
Source : CFA-EVE, 2020

▶ Le secteur tertiaire arrive en tête

En 2020, 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 diminue fortement, avec un taux de 21% contre 35% en 2019.

Les entreprises industrielles sont davantage représentées que parmi l'ensemble des entreprises accueillant des alternants en Ile-de-France ⁽⁷⁾ (21% contre 7%). Le domaine des services est, quant à lui, légèrement moins représenté au CFA-EVE qu'au niveau régional (26% 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 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.

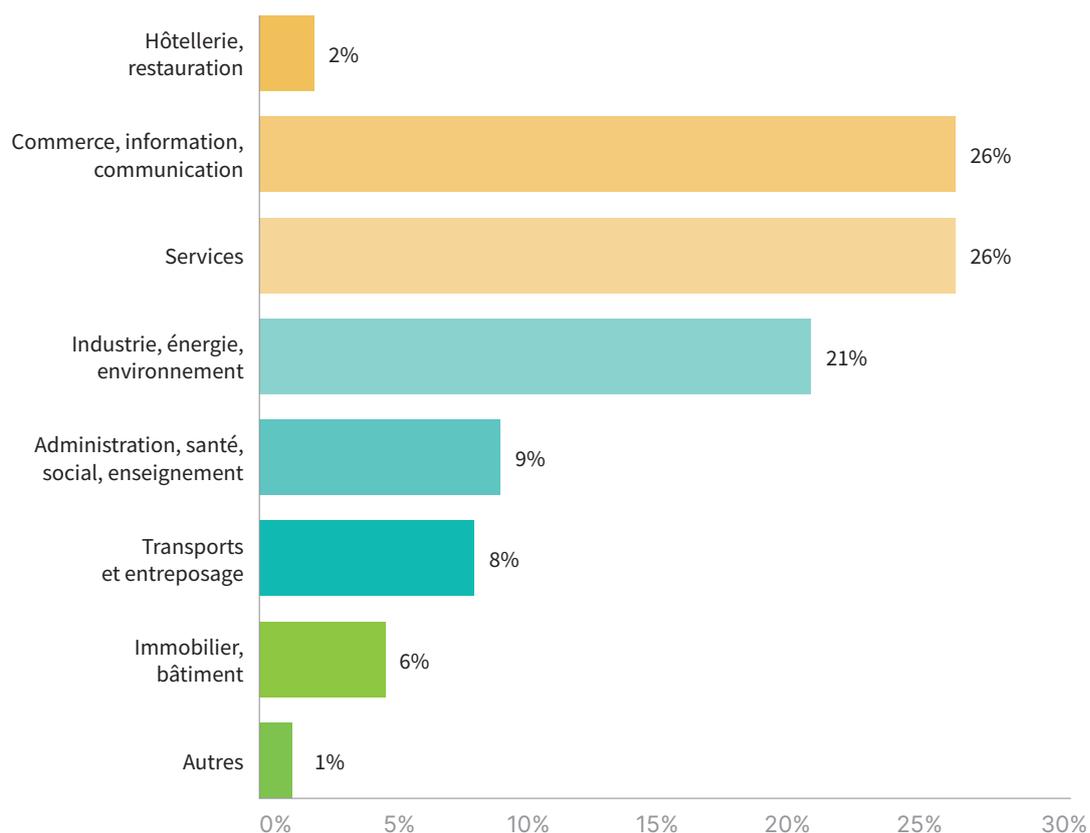


Figure 16 : Répartition des employeurs par secteur d'activité au CFA-EVE et dans les entreprises accueillant des apprentis en Ile-de-France. Source : DIRECCTE d'Ile-de-France, 2020 et CFA-EVE, 2020

7) « Chiffres clés, DRIETTS 2021 »

▶ Les femmes maîtres d'apprentissage restent minoritaires

Après une stabilisation du nombre de femmes maîtres d'apprentissage en 2019 à 42%, ce taux a légèrement augmenté à 43% en 2020. Les maîtres d'apprentissage restent majoritairement masculins. Leur âge moyen n'a pas non plus évolué. Il reste autour de quarante ans.

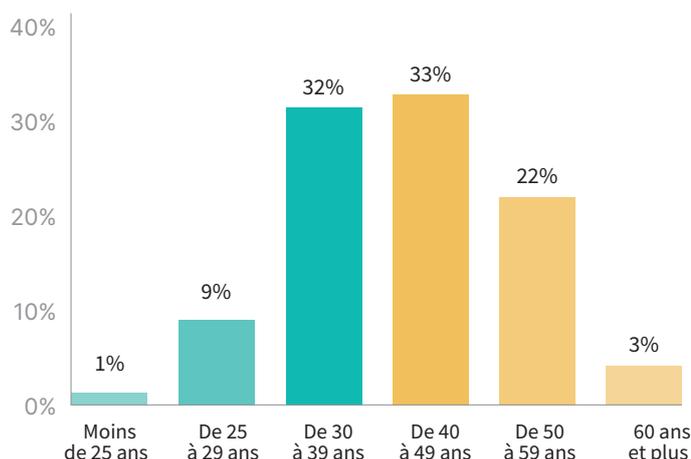


Figure 17 :
Âge du maître d'apprentissage.
Source : CFA-EVE, 2020

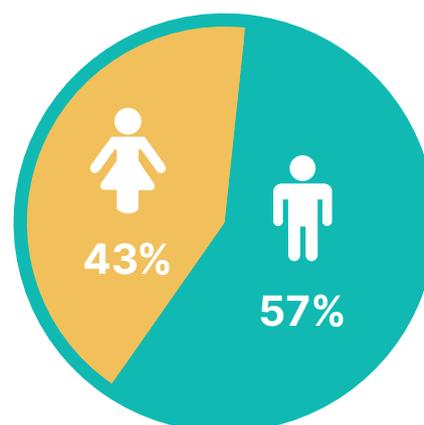


Figure 18 :
Sexe du maître d'apprentissage.
Source : CFA-EVE, 2020

✕ Repères

La réforme de l'apprentissage

La réforme de l'apprentissage initiée l'an dernier 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'apprentis-

sage 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.



UN JEUNE |



UNE ENTREPRISE |



UN CFA >



UN CONTRAT <



UN FINANCEMENT
VERSÉ PAR L'OPCO AU CFA

“

*J'ai été
embauchée
directement à
l'issue de mon
apprentissage*

”



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.



ENQUÊTE À SIX MOIS

(PROMOTION 2018-2019)

Le taux d'anciens alternants en emploi six mois après leur sortie de formation est de 73%. Il a diminué par rapport à l'an dernier. Force est de constater que la crise sanitaire a eu un impact sur l'insertion professionnelle. Cela concerne 71% des bac+3 et 77% des bac+5.

On peut noter que 38% des anciens alternants, en recherche d'emploi six mois après leur sortie de formation, ont tout de même occupé un emploi de courte durée pendant cette période.

Figure 19 :
Situation professionnelle des anciens alternants au global.
Source : CFA-EVE, 2020

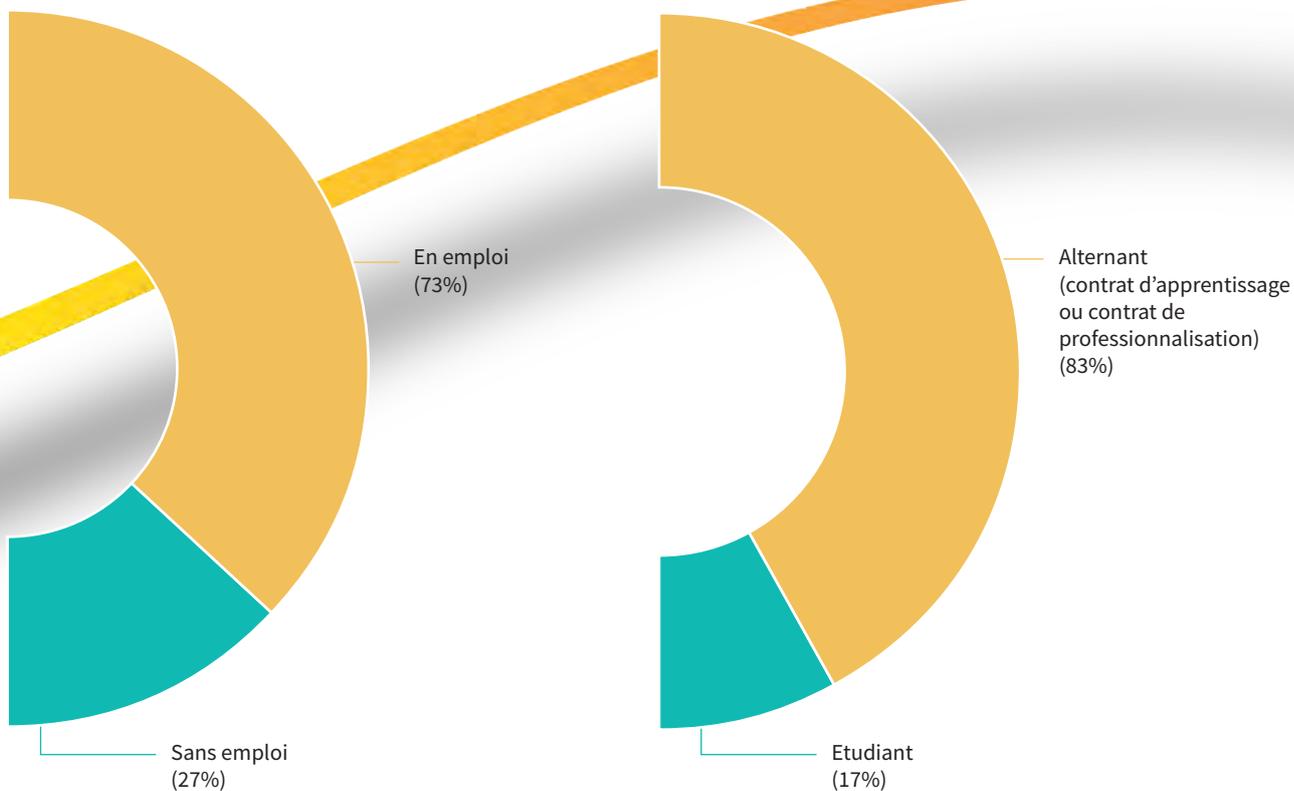
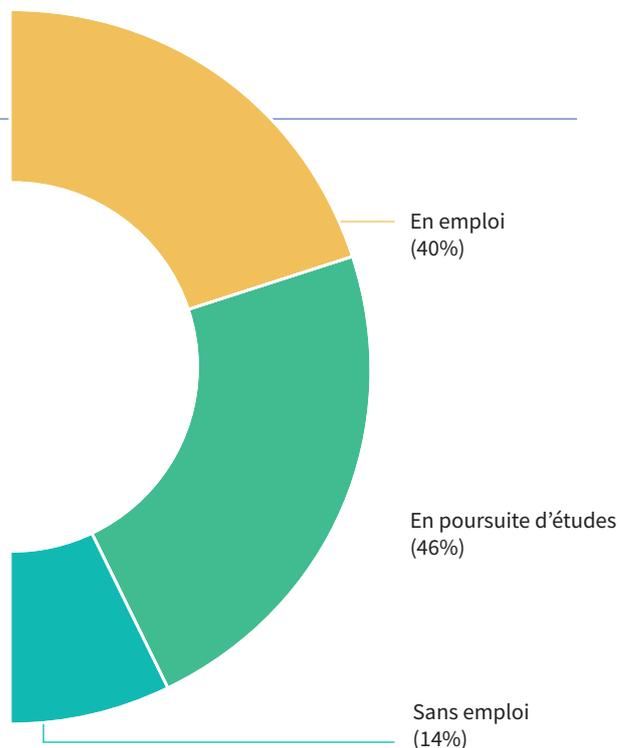


Figure 20 :
Situation des anciens alternants selon leur situation (formation / emploi).
Source : CFA-EVE, 2020



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 2020 deux enquêtes en ligne, respectivement six et dix-huit mois après la sortie de formation des anciens alternants.

ENQUÊTE À 6 MOIS

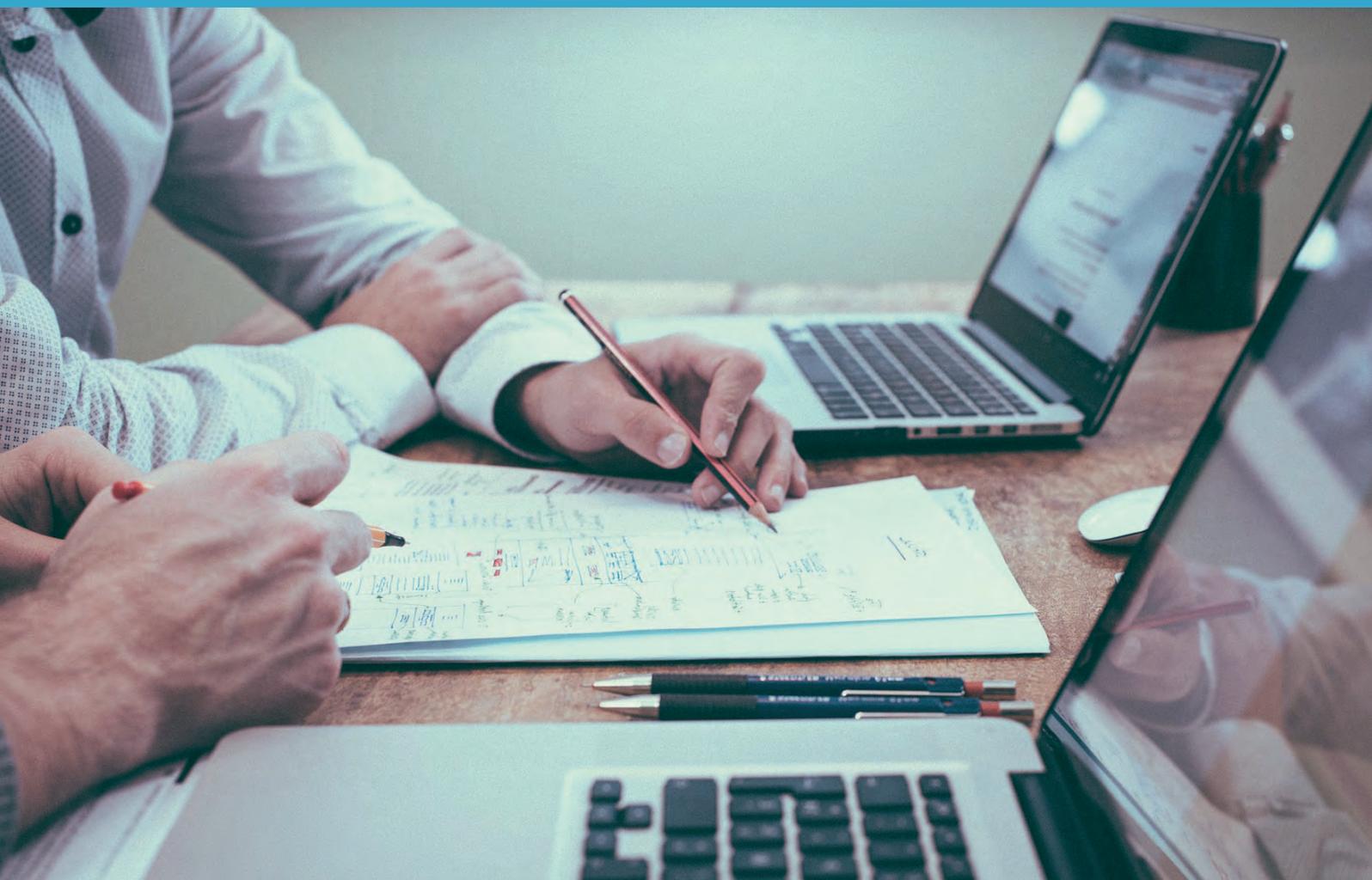
Basée sur l'enquête IPA (Insertion professionnelle des alternants), qui était orchestrée par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, via la Région Ile-de-France, cette enquête est administrée tous les ans par chaque CFA.

Les équipes du CFA-EVE ont adressé un questionnaire à com-

pléter en ligne à tous ses anciens alternants sortis d'une formation en 2019. Elles ont effectué plusieurs relances par mail, complétées par des relances téléphoniques.

ENQUÊTE À 18 MOIS

L'échantillon était constitué de l'ensemble des anciens alternants sortis des formations du CFA-EVE en 2018. 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.



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

46% des anciens alternants choisissent de continuer leurs études. Ce pourcentage est en augmentation de 6 points par rapport à 2019. Variable selon le niveau observé, il concerne 85% des alternants en bac+2, 84% des alternants en

licence 3, 53% 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. 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 90% des anciens alternants en poursuite d'études.

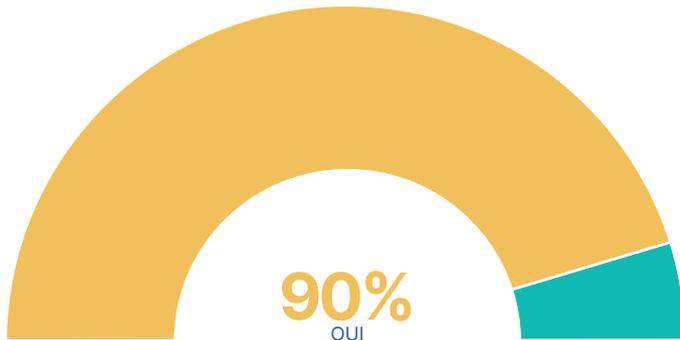


Figure 21 :
Complémentarité entre la formation suivie et les études précédentes.
Source : CFA-EVE, 2020

42% des anciens alternants poursuivent leur cursus à l'Université (IUT inclus), 30% d'entre eux en école de commerce.

Plus de 80% poursuivent en alternance, soit en contrat d'apprentissage (76,5%), soit en contrat de professionnalisation (23,5%). 36,5% 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. Les anciens alternants qui reviennent vers un cursus classique sous statut étudiant en 2020 ont suivi un cursus dans une école de commerce ou d'ingénieur. Or ces écoles ne proposent pas toujours de cursus complet en alternance. 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. Cela justifie la différence de pourcentage entre ces deux orientations.

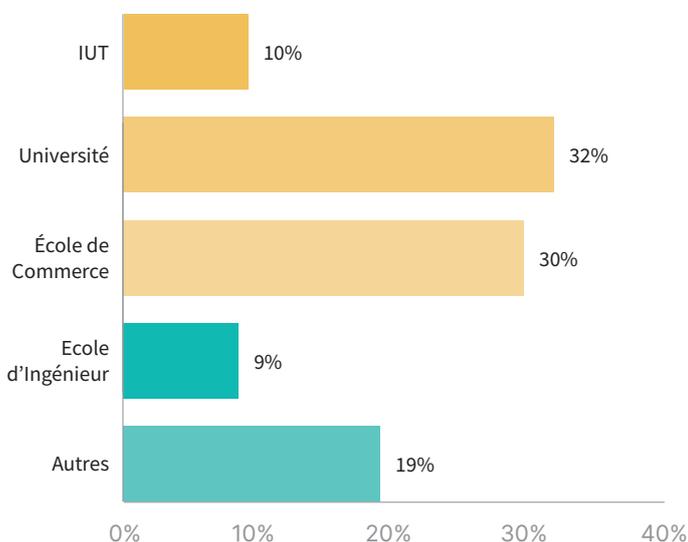


Figure 22 :
Type d'établissement de poursuite d'études.
Source : CFA-EVE, 2020

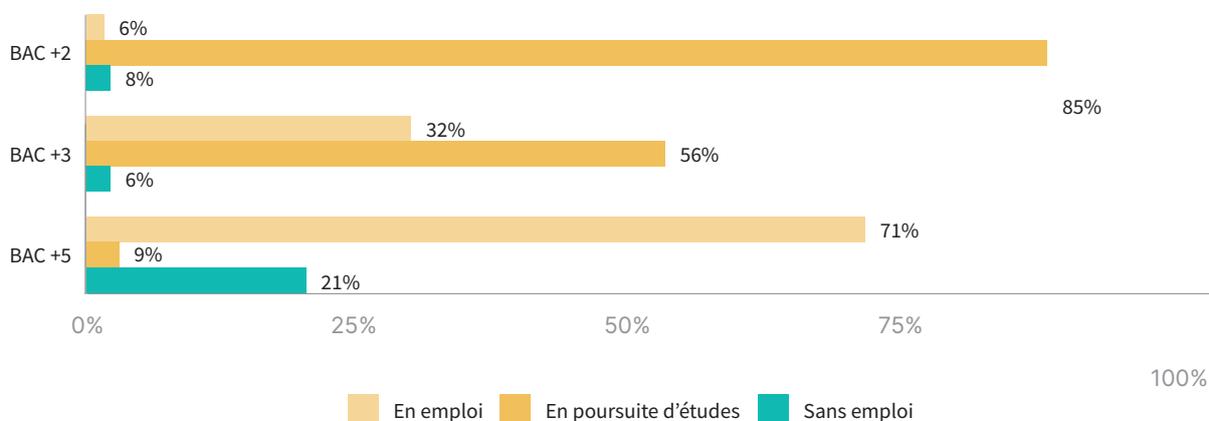
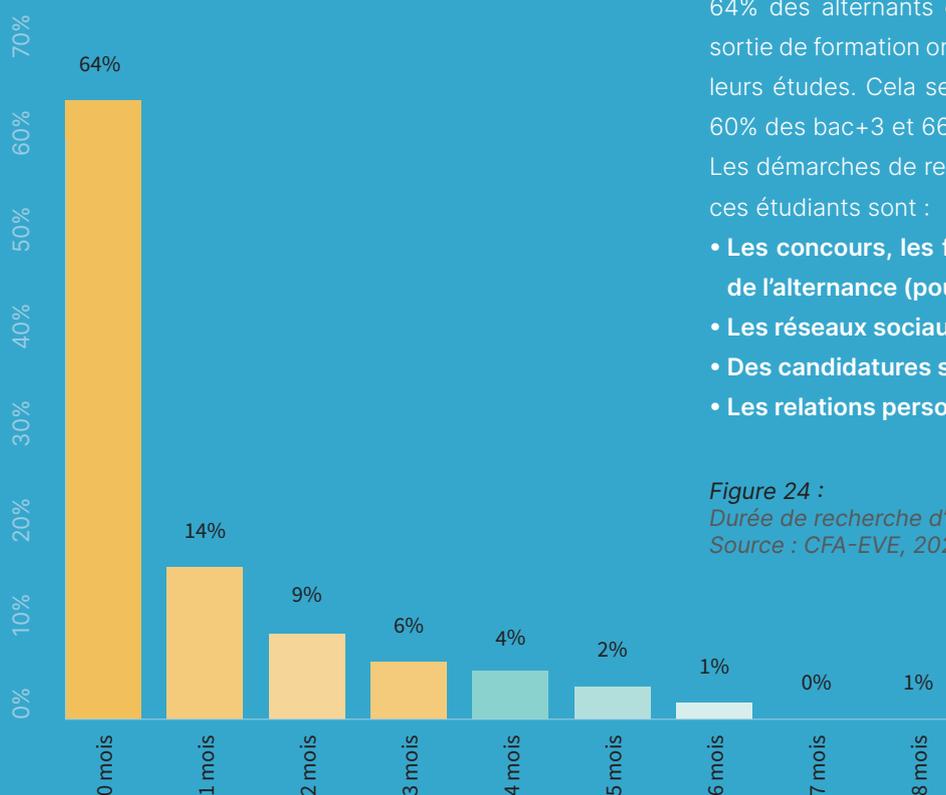


Figure 23 :
Situation professionnelle des anciens alternants selon leur niveau de diplôme.
Source : CFA-EVE, 2020



DÉCOUVRIR

La majorité des alternants embauchés immédiatement à leur sortie de formation



64% des alternants en poste six mois après leur sortie de formation ont été embauchés dès la fin de leurs études. Cela se vérifie pour 71% des bac+2, 60% des bac+3 et 66% 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 34% des candidats)
- Les réseaux sociaux (pour 31%)
- Des candidatures spontanées (pour 27%)
- Les relations personnelles (pour 19%)

Figure 24 :
Durée de recherche d'emploi à la sortie de formation.
Source : CFA-EVE, 2020

▶ Internet est la première source de recherche d'emploi

Les anciens alternants en bac+2 et bac+5 affirment avoir effectué leurs recherches en priorité sur Internet et les réseaux sociaux. Cela concerne 50% des bac+2 et 38% des bac+4/5. Les anciens bac+3 ont privilégié les candidatures spontanées et l'entreprise d'accueil en alternance .
L'entreprise d'accueil, les concours et forums

arrivent en première position, Internet et les réseaux sociaux en deuxième position et les candidatures spontanées en troisième position. 49% 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.

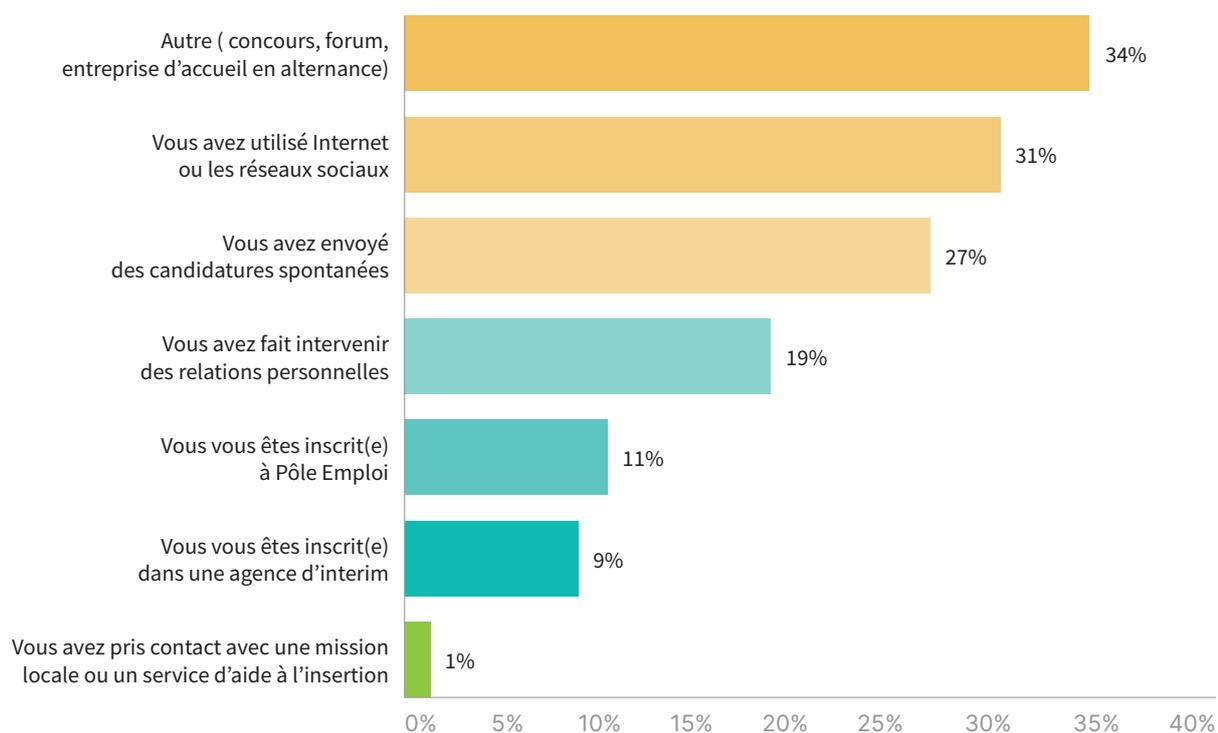


Figure 25 :
Démarches qui ont permis l'obtention de l'emploi (plusieurs réponses possibles).
Source : CFA-EVE, 2020



▶ Le fort taux d'embauches en CDI se confirme

Les trois quarts des anciens alternants (75%) sont embauchés en contrat à durée indéterminée six mois après leur sortie de formation. En 2018, cela concernait seulement 63% 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.

Par niveau de diplôme, cela concerne 82% des bac+2, 74% des bac+3 et 74% des bac+5. Ces chiffres sont en très fortes hausses par rapport à l'an dernier.

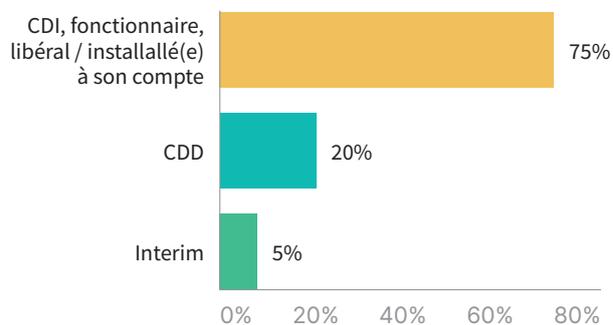


Figure 26 :
Statut des emplois 6 mois après la fin de formation.
Source : CFA-EVE, 2020

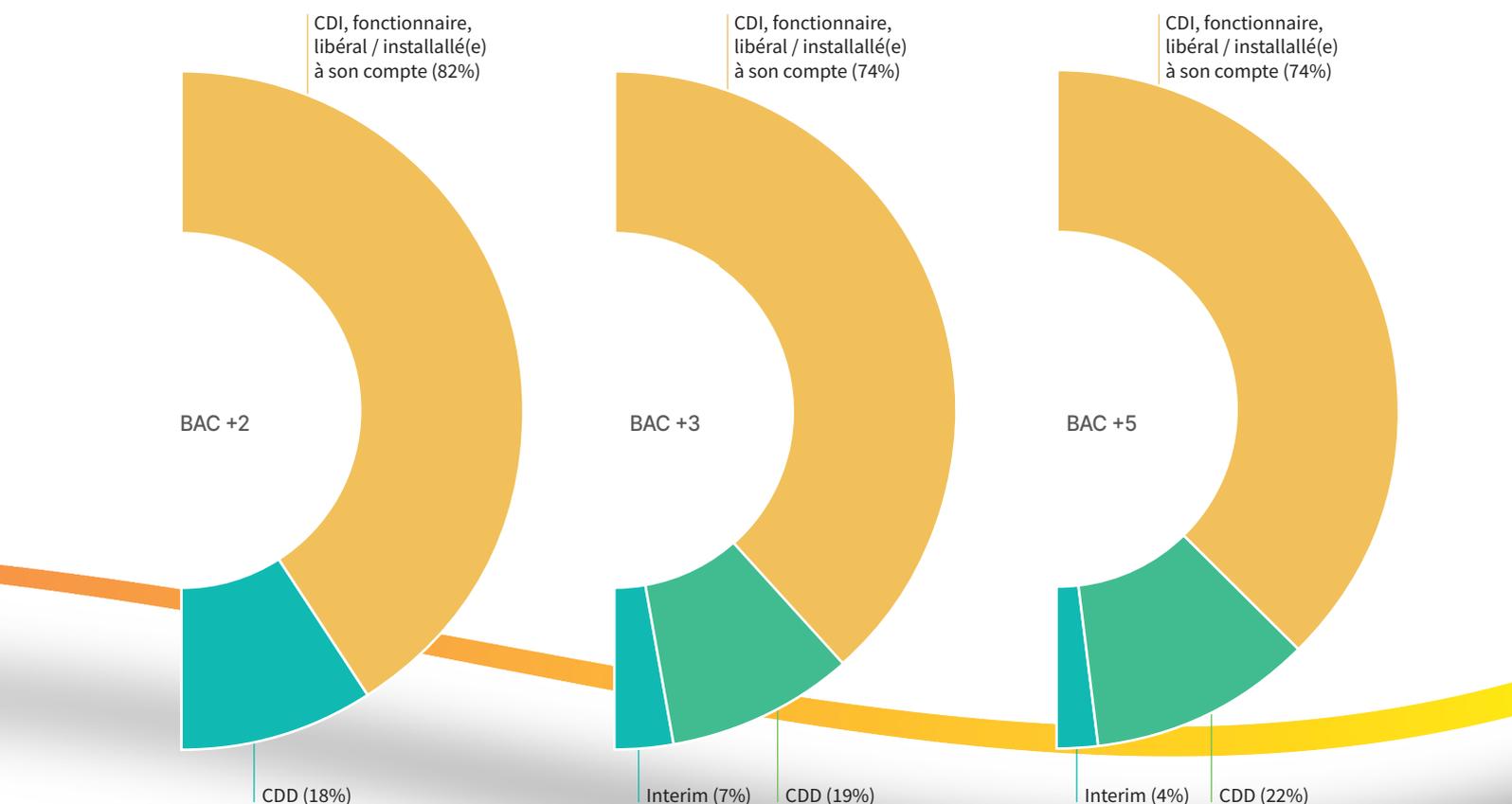


Figure 27 :
Statut des emplois selon le niveau de diplôme.
Source : CFA-EVE, 2020

▶ 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 2019. Pour les diplômés de bac+2 et bac+3, 82% 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 diplômes de niveau bac+4/5 sont donc clairement un tremplin en début de parcours professionnel. En conséquence ces filières sont 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. 83% des hommes diplômés en bac+4/5 obtiennent un emploi de cadre, d'ingénieur ou de professeur, alors que seules 65% de leurs homologues féminines accèdent à la même classification professionnelle. En bac+3, 41% des anciens alternants hommes sont cadres ou occupent une profession intermédiaire, contre seulement 15% des femmes (81% d'entre elles étant employées).

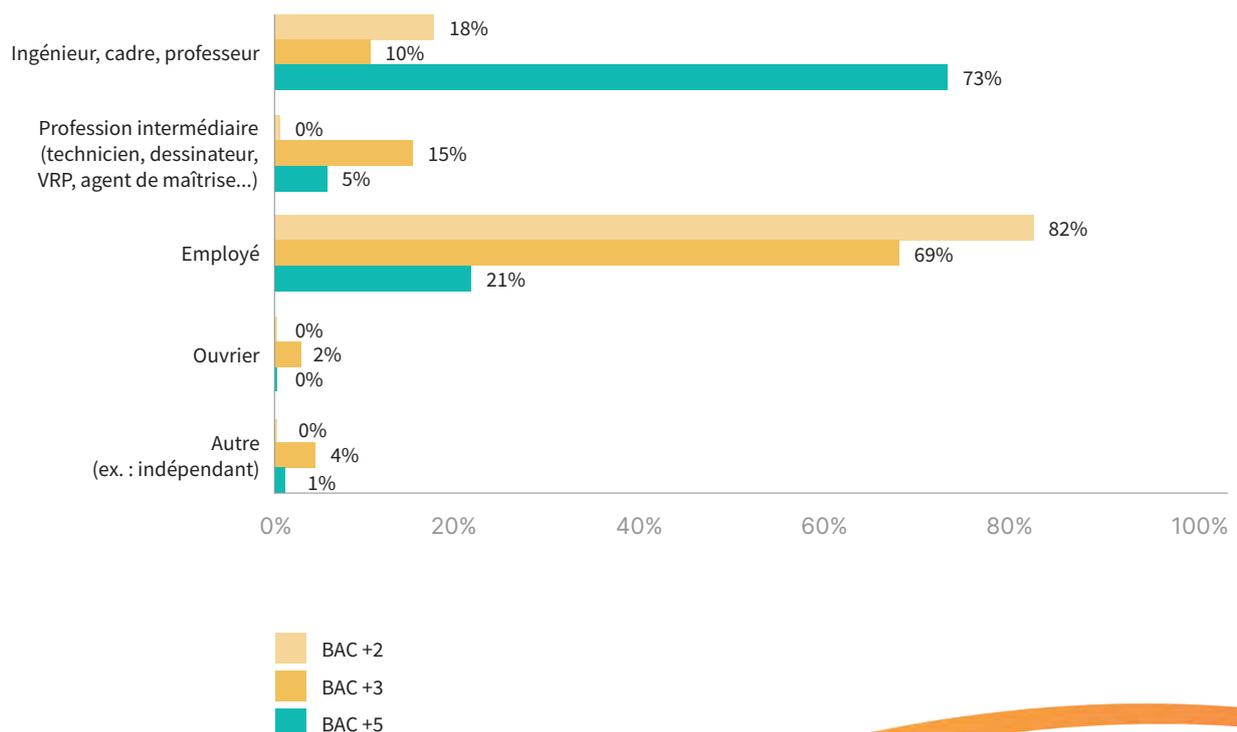


Figure 28 :
Classification professionnelle par niveau de diplôme.
Source : CFA-EVE, 2020

► Les salaires sont plus élevés pour les plus diplômés

La tendance selon laquelle le salaire s'élève avec le niveau de diplôme se confirme. 78% des anciens alternants de niveau bac+5 perçoivent une rémunération supérieure à 32 000 euros bruts annuels. En bac+3, 37% des diplômés ont une rémunération supérieure à 28 000 euros bruts annuels. La différence s'explique principalement par la typologie de l'emploi occupé. En effet les diplômés d'une formation à Bac+5 sont bien plus souvent cadres dès leur premier emploi que leurs homologues titulaires d'une formation à bac +3 (73% vs 10%) .

Les inégalités salariales demeurent entre hommes et femmes. Plus de la moitié (52%) des anciens alternants masculins en bac+5 perçoivent plus de 39 000 euros bruts annuels. Seules 31% des anciennes alternantes de même niveau touchent un salaire minimum équivalent. 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.

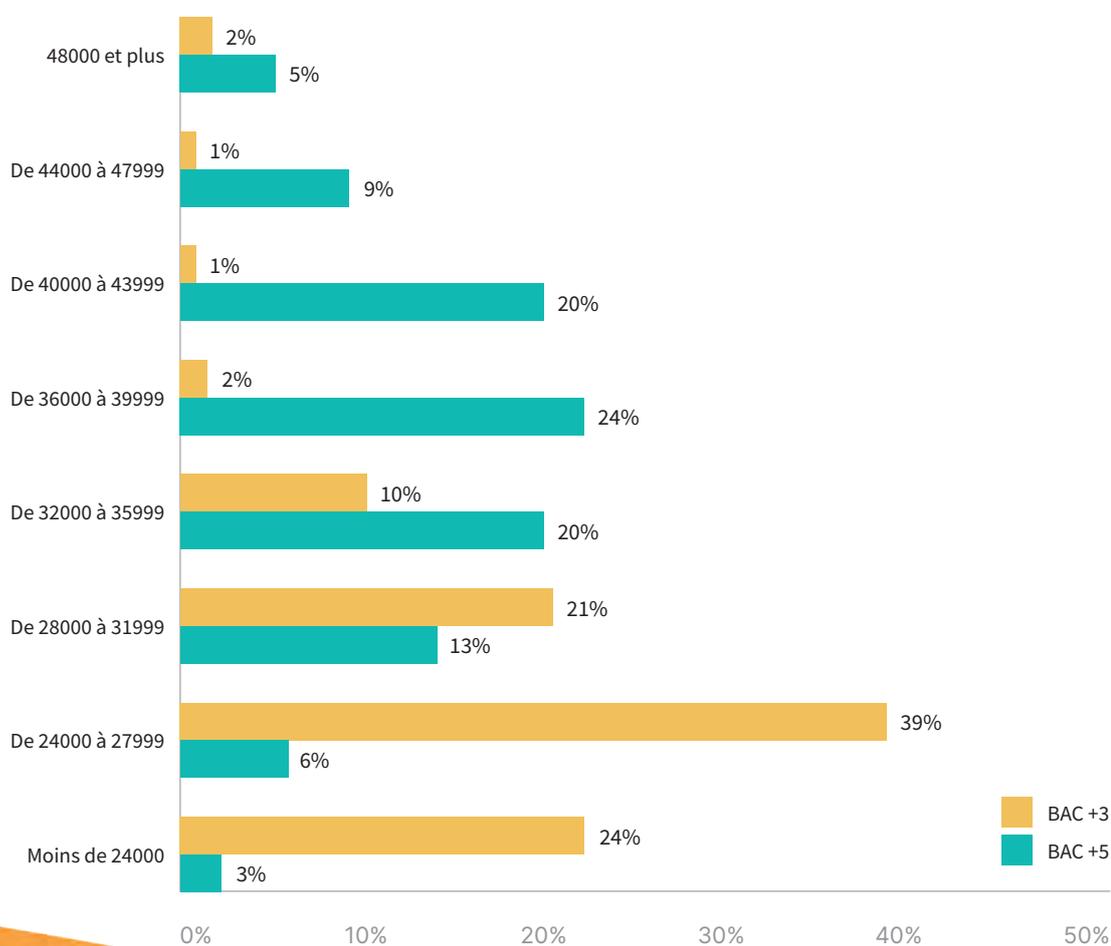


Figure 29 :
Salaire brut annuel par niveau de diplôme (temps plein – hors contrats de professionnalisation).
Source : CFA-EVE, 2020

▶ Les recrutements s'effectuent en majorité dans le privé

En 2020, les entreprises privées, associations comprises, restent les premiers employeurs des anciens alternants du CFA-EVE. Elles représentent 91% du total. Leur part augmente légèrement face aux embauches dans le secteur public. 9% des jeunes sont entrés dans des entreprises publiques. 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 2020, 74% des jeunes ont été recrutés en CDD dans la fonction publique contre 16% 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 : 41% 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 2020, les TPE embauchent en grande majorité de leurs alternants (62%). Dans les entreprises de cinq-cents à deux-mille salariés, 30% d'entre eux sont embauchés. Ce taux atteint 45% dans les entreprises de plus de deux-mille salariés. Il passe à 41% pour les PME. Ce chiffre est en hausse de 5 points par rapport à 2019.

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 30% des bac+2, 36% des bac+3 et 63% des bac+5. Au-dessus de deux-mille salariés, le taux passe à 49% pour les bac+5. Dans les établissements de moins de deux-cent-cinquante salariés, le taux de recrutement atteint 70% des bac+2, 56% des bac+3 et 37% des bac+5. Enfin, dans les PME (de dix à deux-cent-cinquante salariés), ce taux est de 50% en bac+2.

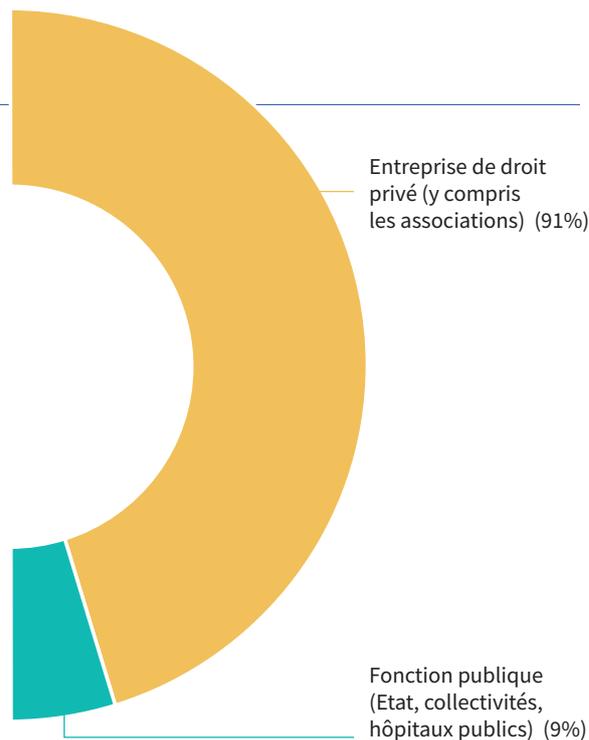


Figure 30 :
Type d'entreprise d'embauche.
Source : CFA-EVE, 2020

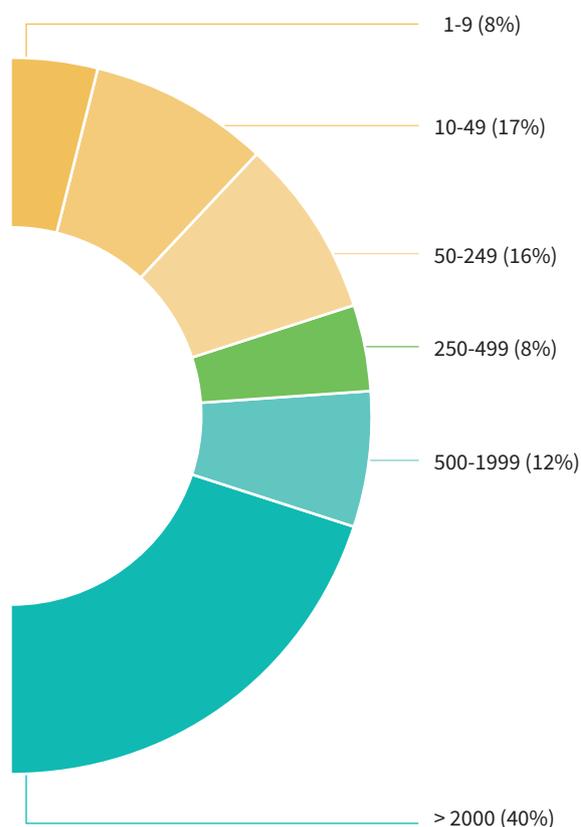


Figure 31 :
Nombre de salariés dans les entreprises d'embauche.
Source : CFA-EVE, 2020

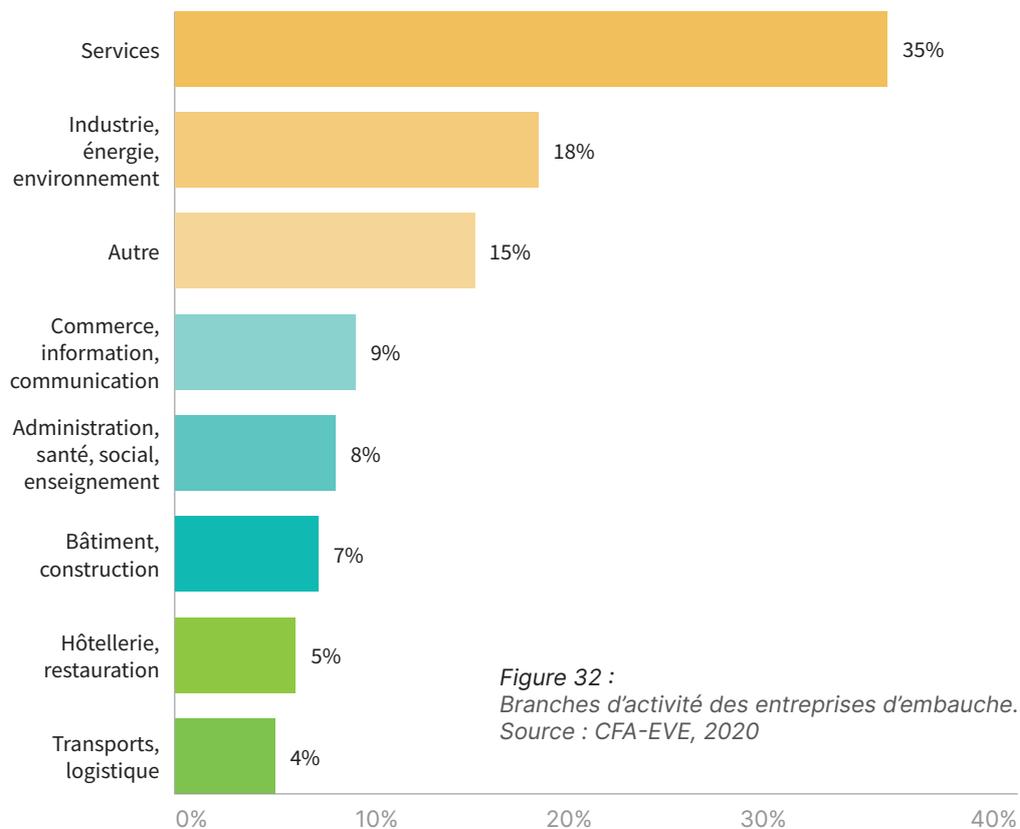


Figure 32 :
Branches d'activité des entreprises d'embauche.
Source : CFA-EVE, 2020

► Le secteur des services reste en tête

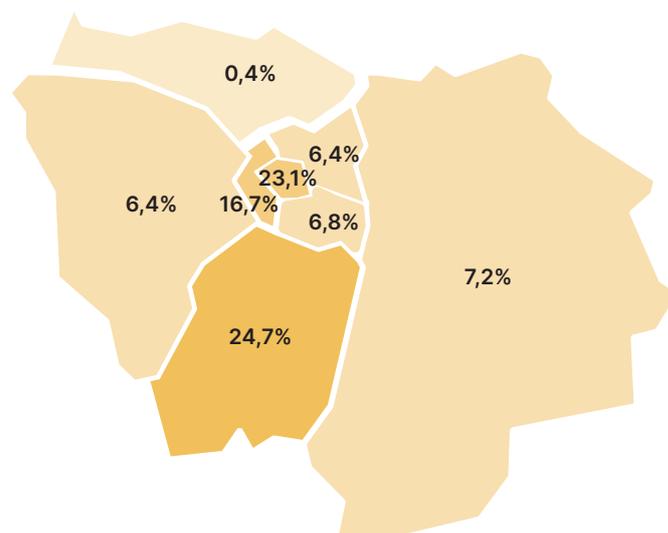
Bien qu'en léger recul, le domaine des services reste le principal secteur d'embauche des alternants du CFA-EVE. Il concerne plus d'un alternant sur trois. Le secteur industriel, des énergies et de l'environnement accuse un nouveau recul et enregistre cette année 18% des embauches contre 19% en 2019.



▶ L'Île-de-France demeure la première région d'embauche

En 2019-2020, sur le territoire national, plus de neuf sortants du CFA-EVE sur dix sont recrutés en Île-de-France. L'Essonne perd un point et se retrouve à 25% des embauches. La Seine-et-Marne représente 7% des embauches. Paris gagne un point, atteignant 23% des recrutements, les Hauts-de-Seine sont stables et réalisent 17%. Enfin, les Yvelines perdent deux points et réalisent 6,5% des embauches. Ces chiffres montrent l'attractivité de Paris et de sa petite couronne, qui hébergent notamment la majorité des sièges sociaux. Notons que 8% des embauches en France métropolitaine ont lieu en Province, souvent dans la région d'origine des alternants. Enfin, sur l'ensemble des sortants, 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.

28% des alternants ont déménagé depuis leur sortie de formation, dont 41,5% pour des raisons professionnelles. Néanmoins, le taux de jeunes résidant



Focus Île-de-France

en Île-de-France reste sensiblement le même avant et après la formation (92%). Cela semble signifier que, majoritairement, les déménagements ont lieu à l'intérieur de l'Île-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 (+2 points). 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. 30% des bac+2 et 24% des bac+3 ont déménagé depuis la fin de leur formation, dont 39% pour des raisons professionnelles. Les alternants issus de bac+5 sont légèrement plus mobiles et changent de lieu de résidence : 33% de ces alternants ont déménagé depuis la fin de leur formation, dont 45% pour des raisons professionnelles.

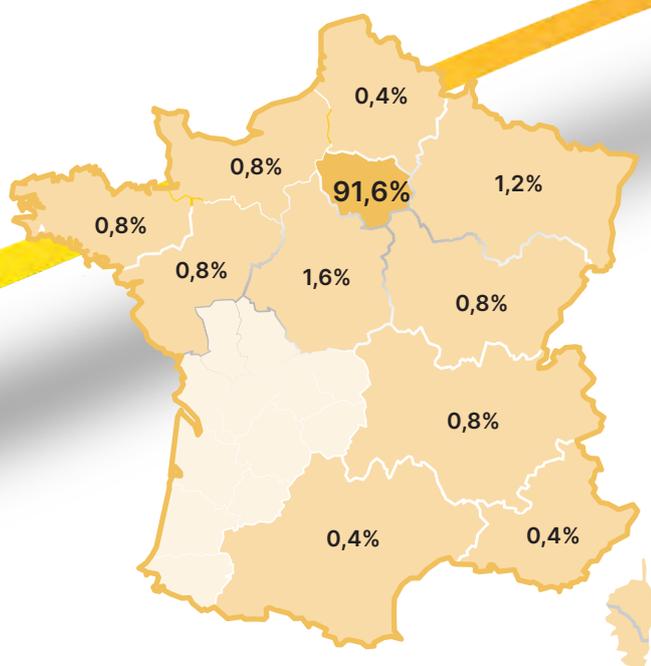


Figure 33 :
Situation géographique des entreprises d'embauche en France métropolitaine et en Île-de-France.
Source : CFA-EVE, 2020

ENQUÊTE À DIX-HUIT MOIS

(PROMOTION 2017-2018)

▶ 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 2017-2018 des alternants du CFA-EVE. De plus, l'insertion professionnelle des promotions 2017-2018 et 2016-2017 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+3, le taux d'insertion à six mois pour la promotion 2017-2018 s'était élevée à 86%. En bac+5, six mois après leur sortie de formation, 83% des alternants de la promotion 2017-2018 avaient trouvé un emploi.

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 2020 ⁽¹⁾. Seuls 74% de ces diplômés sont en poste six mois après leur sortie de cursus contre 83% pour les anciens alternants

du CFA-EVE. Cela confirme que l'alternance est un accélérateur d'embauche, notamment pour les bac+5.

La durée de recherche d'un emploi est particulièrement courte. 70% des alternants, en poste dix-huit mois après leur sortie de formation en 2017-2018, ont trouvé un emploi dans le mois qui a suivi la fin de leur formation. Ce taux passe à 78% dans les deux mois (contre 50% pour les jeunes diplômés de l'étude APEC en poste à six mois).

Parmi ceux qui sont en recherche dix-huit mois après la fin de leur cursus au CFA-EVE, 13% étaient en poursuite d'études l'année précédente, et 45% étaient en emploi six mois après leur sortie de formation. En effet, durant ces dix-huit mois, 84% de ces alternants ont déjà exercé au moins un emploi. Parmi ces emplois, 72% 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.

1) Promotion 2018 - APEC, mai 2020

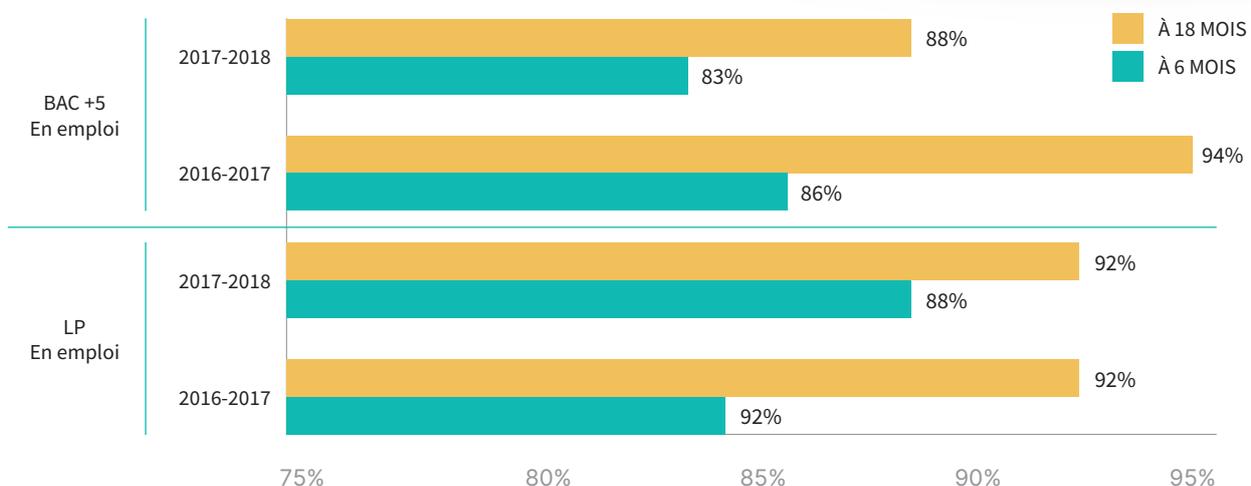


Figure 34 :
Évolution de l'insertion professionnelle par niveau de diplôme.
Source : CFA-EVE, 2020

Dix-huit mois après leur sortie de formation, 83% des alternants de la promotion 2017-2018 en poste sont en contrat à durée indéterminée, contre 60% 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 avant crise covid ait généré davantage d'embauches en CDI. Parmi ceux qui sont en CDI dix-huit mois après la

fin de leur cursus, 91% étaient déjà en poste un an plus tôt. Cela est le cas pour seulement 79% des alternants en CDD. 86% de ceux qui étaient déjà en poste à six mois sont en CDI à dix-huit mois, contre seulement 71% 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.

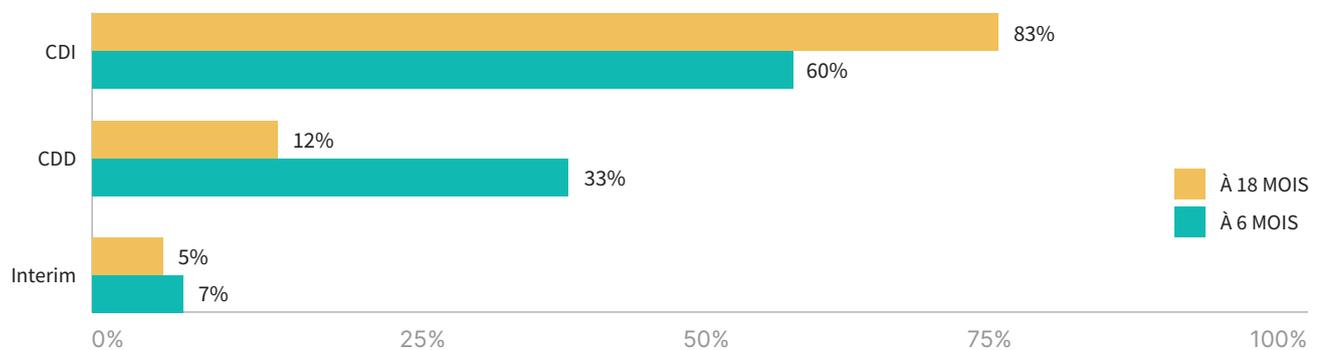


Figure 35 :
Statut des emplois de la promotion 2017-2018, 6 mois et 18 mois après la sortie de formation.
Source : CFA-EVE, 2019 et 2020



▶ Les anciens alternants bac+5 ont satisfaits de leur emploi

De manière générale, les alternants du CFA-EVE en sortie de bac+5 sont tout à fait satisfaits de leur emploi et des perspectives à plus long terme. En revanche l'étude APEC sur les jeunes diplômés bac+5 précise que 20% décrivent leur emploi comme un « job alimentaire », et 21% indiquent qu'il ne correspond pas à leurs aspirations personnelles. 75% des diplômés de niveau bac+5 du CFA-EVE en poste dix-huit mois après leur sortie de forma-

tion sont cadres, contre 46% 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 à 38 000 euros pour les diplômés bac+5 du CFA-EVE, tandis qu'il est de 32 000 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	CFA-EVE
Intérêt / contenu des missions	95%
Localisation du poste	91%
Rémunération	80%
Perspectives de carrière / d'évolution interne	90%

*Figure 36 :
Satisfaction des sortants de formation de niveau bac+5 en poste 18 mois après leur sortie de formation pour le CFA-EVE*



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.





CERTIFIÉ ISO 9001 VERSION 2015 ET QUALIOPi, LE CFA-EVE S'ENGAGE À RÉPONDRE AUX ATTENTES DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE BESOIN EN COMPÉTENCES NOUVELLES ET DE VEILLER À UNE CULTURE D'AMÉLIORATION PERMANENTE.



LES FORMATIONS SONT DISPENSÉES SUR LES DIFFÉRENTS SITES DE NOS PARTENAIRES PÉDAGOGIQUES





//////
CENTRE DE FORMATION
UNIVERSITAIRE
EN APPRENTISSAGE

48, cours Blaise Pascal • 91025 EVRY-COURCOURONNES Cedex
Tél. : 01 60 79 54 00 • Courriel : cfa@cfa-eve.fr • www.cfa-eve.fr