



PANORAMA DE L'ALTERNANCE A L'OF UNION 2022



 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**



SOMMAIRE

Qui sommes nous ? 4

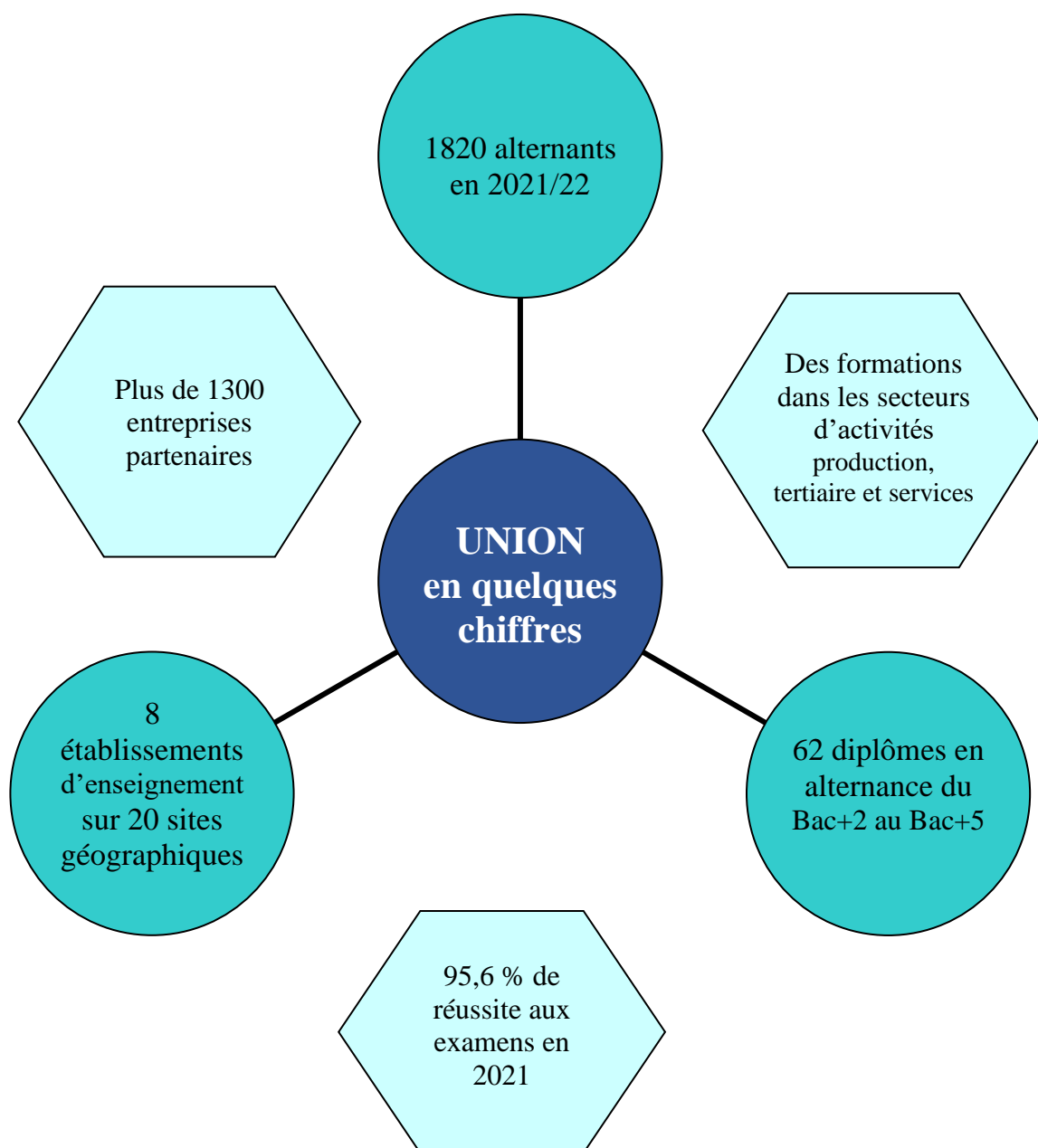
Nos apprenants 5

Nos partenaires pédagogiques..... 10

Nos partenaires entreprises 11

Insertion dans l'emploi des apprentis diplômés 12

L'apprentissage voie d'excellence, de passion et d'avenir ...



A PROPOS DE L'OF UNION...

Qui sommes nous ?

L'OF UNION, structuré en CFA et CFP UNION, est un Organisme de Formation du supérieur, dit « hors les murs » qui propose des formations en alternance. Cette singularité implique qu'il n'accueille pas les apprentis/stagiaires dans ses locaux pour les former mais délègue la mise en œuvre de ses formations aux huit établissements d'enseignement publics partenaires (universités, écoles d'ingénieurs et lycée) avec lesquels des conventions ont été établies. Il est hébergé dans les locaux du Pôle Universitaire d'Ingénierie (PUIO) de l'Université Paris-Saclay, situés à Orsay. La formation en alternance s'organise autour de deux types de contrat : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un apprenti et un employeur dans le cadre d'une formation initiale. Il permet à l'apprenti d'acquérir des compétences professionnelles certifiées par un diplôme d'État ou un titre reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le **contrat de professionnalisation** est conclu, quant à lui, entre un étudiant et un employeur dans le cadre d'une formation continue. Il permet à l'alternant d'acquérir une qualification professionnelle reconnue tout en facilitant l'insertion professionnelle ou le retour à l'emploi.

En qualité d'OF « hors murs », l'offre de formation est diverse et variée en termes de secteurs d'activités. Initialement orientée ingénierie et production industrielle (électricité, électronique, automatisme et informatique industrielle, optronique, productique, biotechnologie, matériaux, télécommunications, informatique et réseaux, mécanique), on assiste depuis quelques années à une montée en puissance de l'offre de formation dédiée au secteur des services (logistique, transports, réseaux informatiques et sécurité, management des services) ou au secteur tertiaire (droit, comptabilité, gestion, commerce).

Plus récemment, pour certains domaines de spécialités tels que l'électronique, l'informatique, la transformation des matériaux, ..., des « filières en apprentissage » avec un enchaînement de plusieurs diplômes en apprentissage du niveau 5 (Bac+2) au niveau 7 (Master 2 ou diplôme d'ingénieur) ont été créées pour répondre à une demande de la part aussi bien des partenaires industriels que d'apprentis diplômés ne souhaitant pas réintégrer des filières classiques. En conséquence et depuis une décennie, le nombre de sections en apprentissage a connu une progression régulière avec une mention particulière pour les licences professionnelles (niveau 6) et masters (niveau 7).

Ainsi pour l'année 2021/22, l'OF UNION propose 62 mentions de formations de niveau 5 à 7 (dont nouvelles 4 BUT, et 6 M2) soit au total 100 classes:

- Niveau 5 : 3 DUT, 1 DEUST, 1 BTS soient 9 classes,
- Niveau 6 : 28 mentions de L3, Licences Professionnelles et BUT soit 41 classes,

PANORAMA DE L'APPRENTISSAGE DE L'OF UNION 2021/22

- Niveau 7 : 24 mentions de masters et 5 diplômes d'ingénieurs soit 66 classes.

A la rentrée 2022, l'offre de formation s'enrichira de 4 nouvelles mentions (1 diplôme d'ingénieur spécialité énergétique et 2 masters 1-2 mention Communication et Ressources Humaines et mention Commercialisation du livre et Politiques Editoriales) .

Suite à la promulgation de la loi « choisir son avenir professionnel, l'OF a mis en œuvre une politique qui lui permet d'être compétitif tout en *i*) conservant ses valeurs « universitaires » et *ii*) veillant à actualiser le contenu académique des formations proposées voire à fermer des formations « peu attractives » afin de satisfaire au mieux l'adéquation formation/emploi. Au cours des années, l'OF a su convaincre et conseiller les entreprises peu enclines à se « convertir » à l'apprentissage, en les accompagnant, ainsi que les jeunes, en amont du recrutement, lors de la mise en place du contrat puis tout au long de la formation.

Enfin, l'OF UNION s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche qualité. Ce faisant, elle a obtenu la certification ISO en mars 2020 et Qualiopi en septembre 2021.

Nos apprenants

Les fondamentaux de l'engagement de l'OF sont l'excellence des formations et l'égalité des chances. Le recrutement des jeunes se fait sur la base de leurs pré-requis académiques fortement modulée par leur motivation. Quels que soient son origine sociale ou géographique, son sexe ou son parcours académique, un alternant peut obtenir un diplôme du supérieur adapté à son profil.

Si nombre de nos apprenants sont issus de la région parisienne, l'OF accueille de nombreux provinciaux et/ou étrangers qui grâce à des partenariats industriels solides et fidèles trouvent des entreprises d'accueil majoritairement en Ile de France.

Nous accueillons des apprentis et des jeunes sous contrats de professionnalisation (stagiaires de la formation continue).

S'agissant de l'effectif apprentis, il augmente régulièrement au fil des ans. A la rentrée 2021, il s'élevait à 1809 apprentis en croissance de 7,8% par rapport à 2020. L'effectif de stagiaires en contrats de professionnalisation diminue quant à lui depuis la création du CFP UNION ; les entreprises délaissant ce contrat au profit de l'apprentissage (Figure 1).

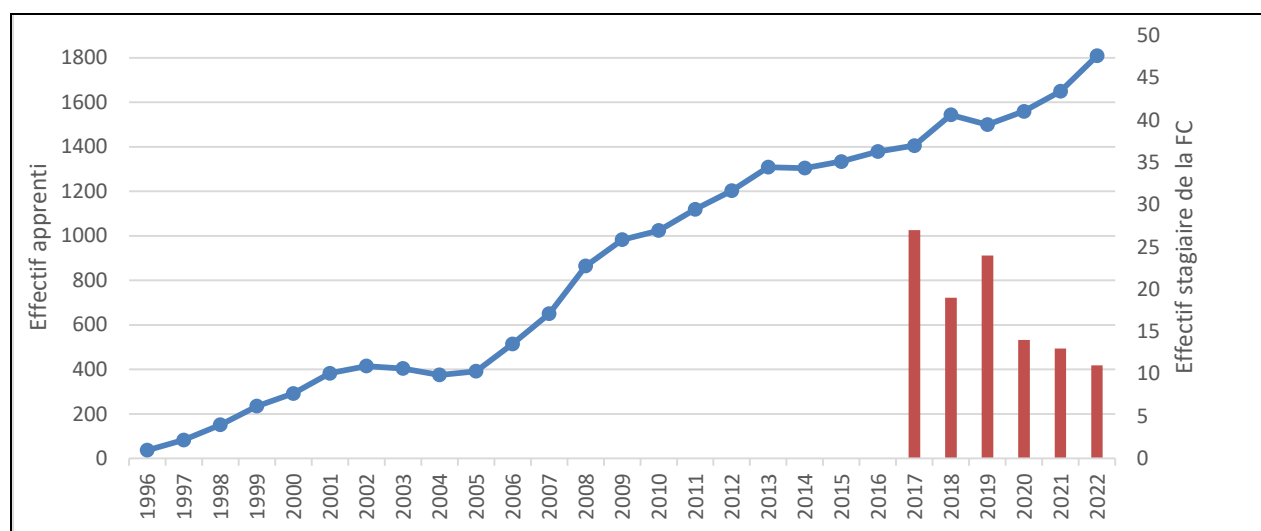


Figure 1 : évolution de l'effectif alternant (apprenti et stagiaire de la FP) depuis 1996.

PANORAMA DE L'APPRENTISSAGE DE L'OF UNION 2021/22

Depuis la création d'UNION en 1995, environ 24000 apprentis ont été formés dans les établissements d'enseignement partenaires. La figure 2 montre l'évolution des effectifs apprentis par niveau de formation depuis 2016.

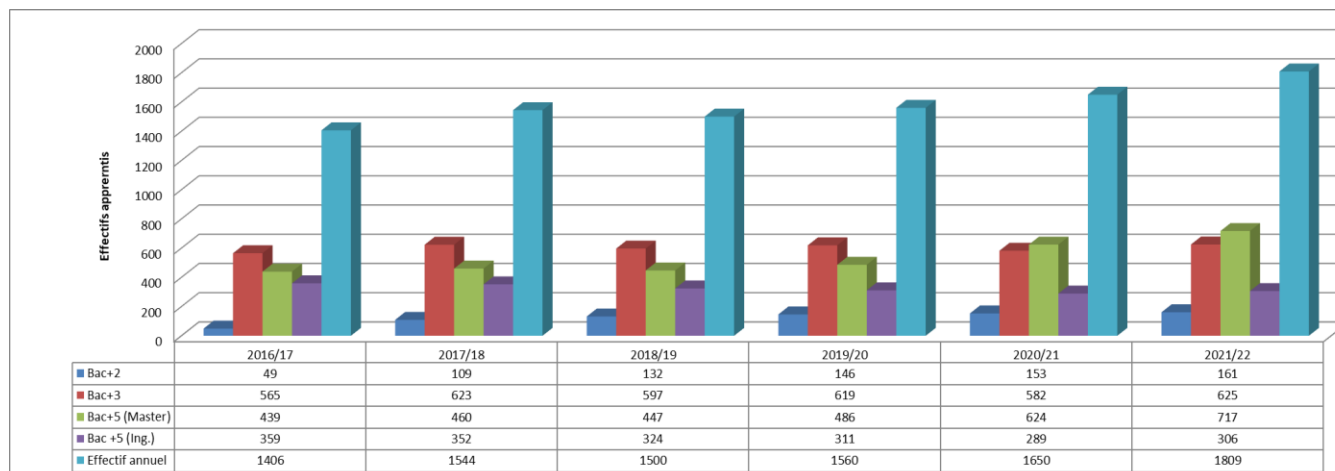


Figure 2 : évolution de l'effectif apprenti vs niveau de formation depuis 2016

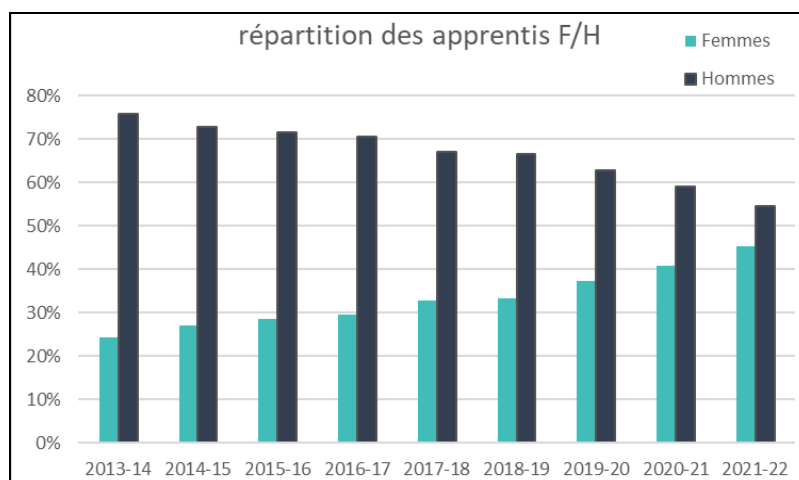


Figure 3 : Evolution de la répartition des alternants selon le sexe

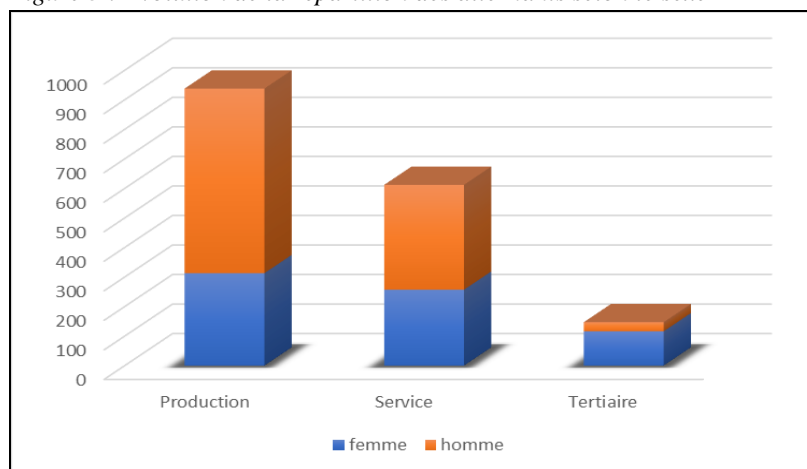


Figure 4 : Répartition des alternants F/H dans les 3 grands secteurs d'activité en 2021/22

Parité F/H

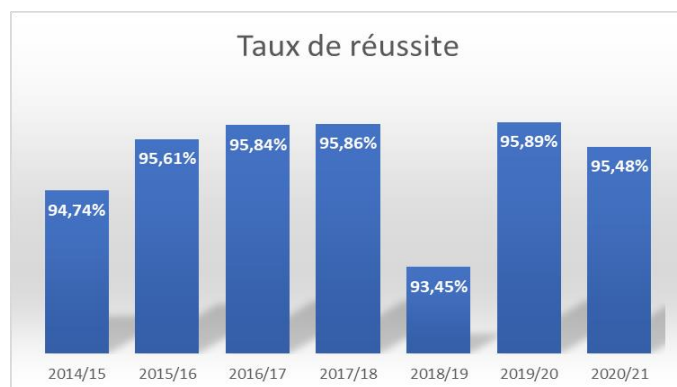
La parité est au centre de nos préoccupations et comme le montre la figure 3 le ratio F/H progresse régulièrement au fil des ans.

En 9 ans, il est passé de 24% à 45% et place l'OF UNION au-dessus du niveau national (39%).

Cette évolution s'explique en partie par le nombre croissant de formations dispensées dans le domaine tertiaire et des services même si le secteur de la production, très attractif pour les hommes, se féminise progressivement (Figure 4).

Apprentis en situation de handicap

S'agissant des apprentis en situation de handicap, leur effectif au sein de l'OF UNION, égal à 0,9% en 2022, est inférieur à l'objectif régional (1,5%). Cette valeur ne traduit pas les efforts constants réalisés par l'OF de conserve avec ses partenaires universitaires, le CRIDF et l'Agefiph pour faciliter l'accessibilité aux infrastructures et fournir des conditions d'enseignement adaptées. Dans le même ordre d'idée et pour être à l'écoute au plus près, l'OF UNION a nommé une « référente handicap » afin d'accompagner les candidats tout au long de leur démarche : de la recherche à la finalisation d'un contrat.



Réussite aux examens

D'une façon générale, les taux de réussite aux examens sont élevés (supérieur à 93%) comme le montre la figure 5.

Figure 5 : Evolution de taux de réussite aux examens sur la période 2013-21

Taux de rupture/taux de démission.

Le taux de rupture en 2020/21, reste assez faible et égal à environ 2,6%. Il est essentiel dû à des ruptures à l'amiable durant la période d'essai ou de « confort » en fin de contrat. Il reste qu'une analyse sur les années antérieures montre que les ruptures interviennent principalement en fin de contrat et sont dues à une rupture anticipée pour poursuite d'études ou embauche post apprentissage voire par opportunisme c-à-d pour signature nouveau contrat plus alléchant (cas des ruptures entre le M1 et le M2) (Tableau 1).

Tableau 1 : récapitulatif des ruptures depuis 2018.

Année	Taux de rupture	Dite de "confort"	Démission, Abandon formation	motifs divers ou non connu	Dans les premiers 4 mois de l'année universitaire	Dans les 4 derniers mois de l'année universitaire
2018	5%	57%	8%	35%	24%	57%
2019	4%	31%	37%	30%	50%	29%
2020	1%	0%	100%	0%	100%	0%
2021	4,8%	34%	66%	66%	36%	64%
2022	2,6%	41%	59%		59%	/

Sécurisation des parcours - Aide à la recherche de contrats

Dès 2008, l'OF UNION a adhéré à des dispositifs régionaux ou nationaux afin d'aider ses candidats apprentis dans leurs démarches de recherche d'entreprises. Ces dispositifs ont évolué au cours du temps mais permettent, d'une part, d'accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi vers la signature d'un contrat et, d'autre part, de proposer une solution transitoire aux jeunes en recherche ou en rupture de contrat en cours de formation.

PANORAMA DE L'APPRENTISSAGE DE L'OF UNION 2021/22

Ainsi, les jeunes candidats en recherche d'un contrat d'apprentissage peuvent commencer une formation (avant le 31 décembre) sans avoir été engagés par un employeur sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle qui lui garantit une protection sociale pendant une période de 3 mois. Ce statut est étendu aux apprentis en rupture de contrat.

En parallèle, l'OF UNION a mis en place plusieurs actions destinées à aider les jeunes dans leur démarche de recherche d'entreprise d'accueil. Ainsi, dans plusieurs établissements, des ateliers d'accompagnement à la recherche d'entreprise sont organisés de début juin à fin septembre. Ces ateliers portent sur la rédaction du CV et de la lettre de motivation, les méthodes de recherche d'emploi, le ciblage des entreprises, la préparation de l'entretien téléphonique et de recrutement.

Par ailleurs, l'OF UNION organise tous les ans et ce depuis 2011, des forums « recruter un apprenti » en partenariats avec l'Université Paris Saclay, l'Association de chefs d'entreprises Adezac, le syndicat mixte Courtaboeuf Développement, la Communauté d'agglomération du Plateau de Saclay et la Mairie des Ulis. Ce forum est non seulement un vecteur de recrutement mais plus encore... Les retombées de ce forum sont nombreuses et dépassent les objectifs initiaux. Action de communication reconnue, il permet notamment une plus grande visibilité de notre offre de formations auprès des entreprises, de fidéliser nos partenaires industriels, de prospecter et d'être une source de propositions.

Suite aux contraintes sanitaires actuelles, cet évènement, jusqu'à lors en présentiel, a lieu en distanciel. En 2022, deux forums seront organisés : *i*) pour les nouveaux candidats en recherche de contrats d'alternance, en juin (Figure 6) et *ii*) pour les diplômés et les candidats sans entreprise, en septembre.



Figure 6 : affiche forum 2022

Pour information, en 2021, l'impact de ces forums a été notable. Lors de la première session, 55 entreprises ont répondu présentes avec 209 offres d'alternance et 287 jeunes ont assisté au jobdating. Pour le second forum, 58 entreprises ont proposé 125 offres et 401 candidats ont participé.

Mobilité internationale








Conscient de l'importance du perfectionnement d'une langue étrangère et de la connaissance d'autres cultures dans leur future vie professionnelle, l'OF UNION propose depuis plus de 10 ans une mobilité internationale à ses alternants. A titre individuel pour des séjours de « longue durée » principalement pour les apprentis ingénieurs ou collectif (classe entière de formations Licence ou Masters) de plus courte durée, les apprentis peuvent bénéficier d'une aide financière pour leur voyage à l'étranger. Par ailleurs, depuis 2018, l'OF bénéficie d'une Charte Erasmus+ qui lui permet de développer l'apprentissage en Europe et de solliciter des bourses pour les apprentis. Quelle que soit la nature des séjours, ils renforcent la capacité d'adaptation des apprentis dans un environnement international et multiculturel, permettent le développement du rapport à l'altérité, l'acquisition de nouvelles connaissances et un enrichissement personnel et professionnel.

Nos partenaires pédagogiques

A la rentrée 2021/22, le nombre de nos établissements partenaires s'élevait à huit (Tableau 2). En septembre 2022, un nouveau partenaire rejoindra l'OF Union : L'Université de Sorbonne Nord.

Tableau 2 : Etablissements d'enseignement partenaires à la rentrée 2018

		Faculté /UFR	IUT (de)	Ecole	Lycée	Observ.
UNIVERSITE PARIS-SACLAY UPSAY		- Sciences - Droit Économie, Gestion - Staps	- Cachan - Orsay - Sceaux	Polytech Paris Saclay		
UNIVERSITE VERSAILLES ST QUENTIN UVSQ		- Droit-Sciences Politiques - Observatoire de Versailles - Sciences	- Vélizy - Mantes la Jolie			
UNIVERSITE PARIS NANTERRE		- Droit et Sciences Politiques - PHILLIA -SEGMI	- Ville d'Avray			
UNIVERSITE DE CERGY-PONTOISE CY CERGY		- Sciences et Techniques - Sciences	- Cergy-Pontoise			
ENSEA				ENSEA		
ICO					Institut et Centre d'Optométrie	<i>Partenariat depuis Sept 2017</i>
INSTITUT POLYTECHNIQUE DE PARIS IPP		 ÉCOLE POLYTECHNIQUE IP PARIS		ÉCOLE POLYTECHNIQUE		<i>Partenariat depuis Sept 2020</i>
SORBONNE UNIVERSITE		- Lettres - Géographie				<i>Partenariat depuis Sept 2021</i>
UNIVERSITE SORBONNE PARIS NORD		- Communication		INSTITUT GALILEE		<i>Nouveau partenariat Sept. 2022</i>

Nos partenaires entreprises

L'OF Union compte plus de 1300 entreprises partenaires/an relevant du secteur privé ou public. A l'image de notre offre de formations, nos partenaires entreprises sont divers et variés tant par leur secteur d'activité (figure 7) que par leur taille (Figure 8).

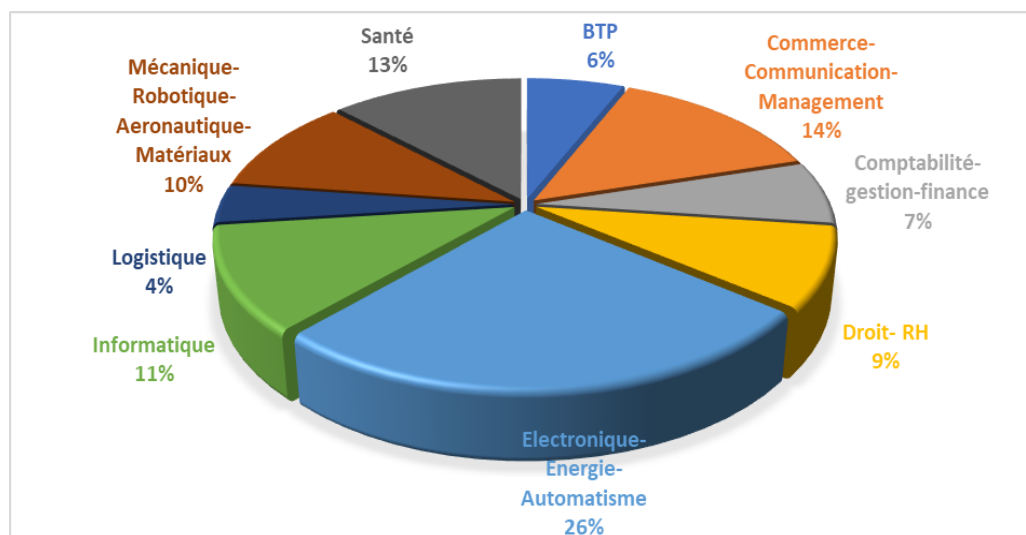


Figure 7 : Répartition des alternants selon les secteurs d'activité en 2021/22

Si la renommée des groupes industriels internationaux attire les jeunes, il reste qu'en 2021/22, plus de 60 % de nos partenaires du secteur privé sont des TPE et PME/PMI. Cette proportion reste stable au fil des ans même si les enseignes changent et de nouvelles entreprises sont séduites tous les ans par l'apprentissage. Si les grands groupes industriels/sociétés ne représentent que 8% de nos partenaires, ils jouent un rôle déterminant en apprentissage avec plus de 20% de jeunes recrutés. Il convient de souligner que dix grands groupes fidèles recrutent plus de 16% de nos jeunes par an.

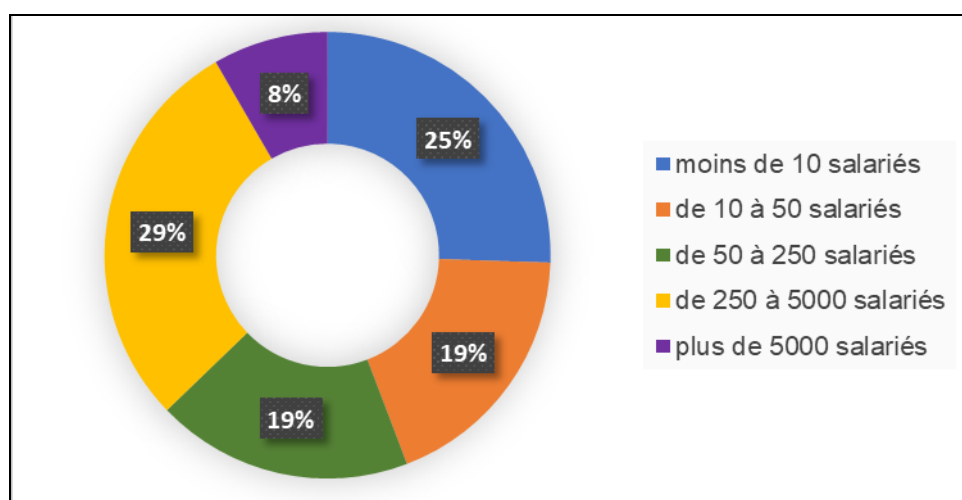


Figure 8 : Répartition des entreprises d'accueil selon leur masse salariale.

Si le secteur public (ministères, fonctions territoriale et hospitalière) affiche une volonté croissance d'embaucher nos alternants, la proportion demeure néanmoins faible (environ 8%) par rapport au secteur privé.

Insertion dans l'emploi des apprentis diplômés

L'indicateur Insertion dans l'emploi (IPA) du CFA est supérieur à la moyenne régionale et ce, depuis plusieurs années (Tableau 3). Le suivi de l'insertion des apprentis est réalisé dans le cadre de l'enquête IPA. Le taux de réponse est acceptable mais nombre de formations présentent un taux de réponse non-exploitable.

Tableau 3 : insertion dans l'emploi

	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de réponse	66,7%	68,7	61,1	40,9%	46,6%
En emploi	42,1% (moy. région 53,8%)	62,5% (moy. région 53%)	70% (moy. région 53,8%)	47%	47,5%
Salariés (avec apprentis)	67%	83,5%	79,8%	74,7%	74,7%

L'expérience montre que l'insertion professionnelle ainsi que la poursuite d'études des apprentis sortants dépendent fortement du diplôme obtenu. Ainsi, les diplômés Bac +2 (niveau III) poursuivent majoritairement leurs études (plus de 80%), quasi-exclusivement en apprentissage, indiquant ainsi leur satisfaction pour ce mode de formation. Reste que pour plusieurs formations de niveau plus haut, les diplômés poursuivent soit en Master (effet filières en apprentissage) soit un autre cursus (Ecole Nationale de la Magistrature (ENM, ...) et ce, même s'ils n'ont pas le soutien de leurs responsables de formations.

Concernant les sortants 2021, 47 % sont en emploi majoritairement en CDI (30%), 27,2% sont en apprentissage (soit un total de 74,7% sous statut salarié) et 15,3% sont en recherche d'emploi (Figure 9). Les diplômés en emploi ont été à plus de 50% embauchés dans l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur apprentissage.

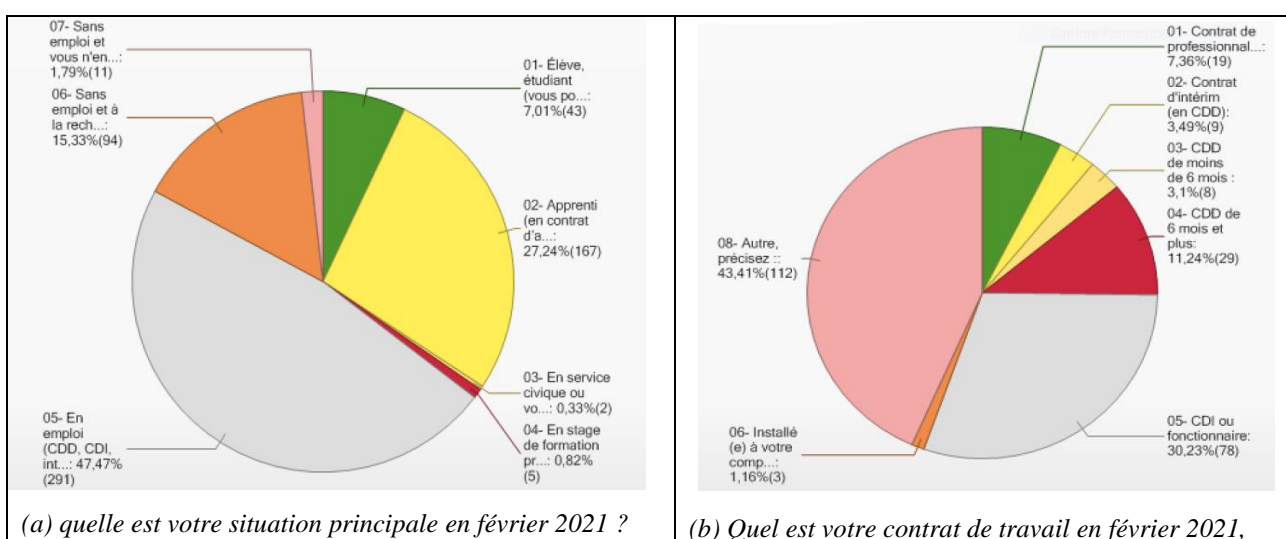


Figure 9 : situation des diplômés 2021 après 6 mois (enquête IPA Mars 2021)

Si les emplois occupés sont une projection assez fidèle du niveau des diplômés pour les bacs+5, il reste que la frontière entre les bacs+3 et bacs+2 reste floue (Figure 10) même si les jeunes concernés sont majoritairement satisfaits de la corrélation diplôme/emploi en termes de niveau (90,4%) ou de spécialité (82,8%).

PANORAMA DE L'APPRENTISSAGE DE L'OF UNION 2021/22

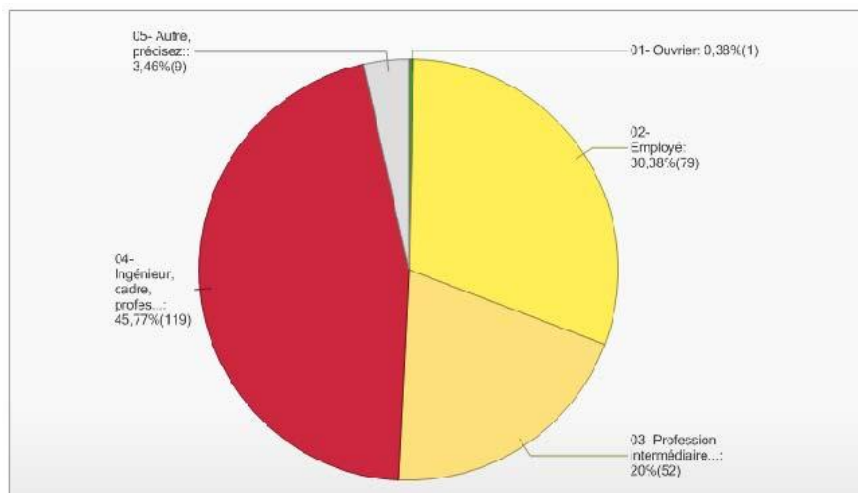


Figure 10 : niveau d'emplois des diplômés 2021 après 6 mois (enquête IPA Mars 2021)