

Professionnalisation
et employabilité
des publics étudiants

Guide des dispositifs

Janvier 2022

Accompagner la professionnalisation et l'employabilité des publics étudiants

Ce guide, constitué de fiches synthétiques, vise à donner **les principaux points de repères** sur les ressources présentes au sein de l'établissement (appui méthodologique, outils, données, offres de services, contacts, etc.) dédiées à la professionnalisation et à l'employabilité des publics étudiants.

Conçues sur la base de **questions pédagogiques**, ces fiches apportent un premier niveau **de réponse transversale**.

Ce guide s'adresse ainsi à **l'ensemble de la communauté des enseignants et enseignants-chercheurs** et aux **agents des services administratifs** pour accompagner leur réflexion et leur démarche en ce domaine (conception, organisation, réalisation, évaluation et amélioration continue).

Sommaire

Partie 1

L'accompagnement de la professionnalisation et de l'employabilité des publics étudiants

- > [Fiche #1 - Accompagner la valorisation de la diversité des expériences et des engagements étudiants – p.6](#)
- > [Fiche #2 - Accompagner les publics étudiants à porter un projet entrepreneurial – p.9](#)
- > [Fiche #3 - Accompagner les publics étudiants à intégrer le monde de l'entreprise au travers d'expertises – p.11](#)
- > [Fiche #4 - Mettre en œuvre des *jobdatings* étudiants / entreprises – p.13](#)
- > [Fiche #5 - Connaître les conditions de réalisation des stages des anciens étudiants pour mieux accompagner ceux d'aujourd'hui – p.18](#)
- > [Fiche #6 - Être accompagné dans les démarches de placement des candidats à l'apprentissage de ma filière – p.21](#)
- > [Fiche #7 - Savoir ce que recherche un candidat à l'apprentissage – p.23](#)
- > [Fiche #8 - Savoir ce que recherche un stagiaire de la formation professionnelle continue – p.25](#)

Partie 2

Le pilotage et l'amélioration continue de la professionnalisation de l'offre de formation

- > [Fiche #9 - Disposer du profil-type des publics étudiants de ma formation – p.28](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)
- > [Fiche #11 - Accompagner les publics étudiants à devenir plus entreprenant / à acquérir des compétences entrepreneuriales – p.34](#)
- > [Fiche #12 – Disposer de données sur le devenir des diplômés de licence générale pour animer son conseil de perfectionnement – p.37](#)
- > [Fiche #13 – Disposer de données sur l'insertion \(et les métiers exercés à court et moyen termes\) des étudiants de licence professionnelle ou de master pour animer son conseil de perfectionnement – p.40](#)
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante – p.43](#)
- > [Fiche #15 - Connaître les objectifs des prescripteurs et financeurs de la formation professionnelle continue – p.46](#)
- > [Fiche #16 - Connaître l'organisation de la formation professionnelle continue à l'université de Bordeaux et les missions des services dédiés – p.48](#)
- > [Fiche #17 - Connaître les objectifs des contrôleurs, des prescripteurs et financeurs de l'apprentissage – p.49](#)
- > [Fiche #18 - Connaître l'organisation de l'apprentissage à l'université de Bordeaux et les missions des services dédiés – p.51](#)

Partie 1

L'accompagnement de la professionnalisation et de l'employabilité des publics étudiants

FICHE #1

Accompagner la valorisation de la diversité des expériences et des engagements étudiants

La stratégie de formation de l'université de Bordeaux est, conformément à la loi relative à l'orientation et à la réussite des étudiants, centrée sur la réussite éducative de l'étudiant, qu'il soit en formation initiale ou continue et quel que soit son cycle d'études. Cela suppose de prendre en compte la diversité des profils étudiants qui résulte d'un processus d'accumulation, plus ou moins singulier et riche, de compétences et de formes d'engagement qui, au-delà de son diplôme, vont influencer son insertion professionnelle. Cela suppose aussi de savoir comment accompagner la valorisation de ces parcours dans leur singularité.

Le rôle des directions d'études, des responsables et des équipes pédagogiques est central. Ces acteurs peuvent s'appuyer sur plusieurs dispositifs pour accompagner les étudiants dans la valorisation de leurs expériences et engagements :

> **La conception de l'offre de formation**

Repensée en termes de blocs regroupant de manière cohérente des unités d'enseignement (UE), la modularisation des programmes d'études vise l'appropriation de savoirs, savoir-faire et savoir-être au service d'une personnalisation du parcours des étudiants.

> **La diversité des projets d'études et professionnels**

Elle pourra être valorisée au travers de la différenciation des enseignements suivis, de l'intégration d'une expérience de mobilité internationale et/ou d'expériences, engagements étudiants (stage, projets tutorés, césure, service civique...).

> **La dimension internationale**

Son intégration dans la formation universitaire contribue à préparer étudiants et citoyens de demain à évoluer dans un monde dans lequel l'ouverture d'esprit et la compréhension interculturelle sont des compétences fondamentales et ce, quel que soit leur devenir professionnel ou leur lieu d'exercice.

Dispositifs d'accompagnement proposés par la MAOIP

L'ingénierie et l'animation de sessions d'enseignement permettant l'élaboration du projet professionnel s'appuyant par exemple sur le Portefeuille d'Expériences et de Compétences. Les ingénieurs pédagogiques de la MAPI peuvent accompagner les enseignants dans l'appropriation de ces e-portfolio (PEC, Karuta, Mahara) ;

Ateliers et permanences proposant un travail sur les compétences, techniques de recherche de stage et analyse des offres : CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, etc.

Des ressources documentaires répertorient les sites dédiés au dépôt d'offres de stage et d'emploi tenues à jour et consultables sur le site de l'université.

Dispositif Césure : élaboration du projet, montage et suivi du dossier.

Valorisation de l'engagement étudiant : l'université de Bordeaux a, en effet, choisi, en parallèle de dispositifs existant déjà au sein de certaines formations, de permettre à ses étudiants de demander la valorisation de leurs compétences, connaissances et aptitudes, au titre d'une UE de la formation.

Fablab Coh@bit

Le Fablab Coh@bit fonde ses activités sur la pédagogie par projets et accueille différents profils d'étudiants sous divers statuts : stagiaires, en service civique, réalisant des projets tutorés ou en usage autonome. Il propose :

-un accompagnement des étudiants dans la prise de conscience et dans la valorisation (démarche portfolio) des compétences (notamment techniques et scientifiques) développées dans le cadre de leurs activités au fablab et plus largement à l'université. Le fablab leur permet également de développer des compétences transverses liées à la conduite de projet, au travail en équipe et à la communication (orale et écrite des projets).

-la documentation constitue un élément central à la culture fablab : qu'il s'agisse de faire des recherches pour comprendre les paramètres des projets ou de laisser une trace sourcée dans une visée de reproductibilité des activités menées (logique de science ouverte et partagée).

Avec ou sans projet à réaliser, les étudiants pourront toujours être associés à un projet en cours au fablab.

Open Badges

Le principe consiste à valoriser les compétences acquises par les étudiants, au-delà de leurs formations universitaires, et en lien avec leurs savoir-être, leurs parcours, expériences, réalisations ou engagements.

Ressources web

- > [Le portail documentaire de l'Espace Orientation Carrières](#)
- > [L'offre de service de la MAOIP](#)
- > [Période de césure](#)
- > [Valorisation de l'engagement étudiant](#)
- > [Portefeuille d'expériences et de compétences](#)

Fiches associées

- > [Fiche #3 - Accompagner les publics étudiants à intégrer le monde de l'entreprise au travers d'expertises – p.11](#)

FICHE #2

Accompagner les publics étudiants à porter un projet entrepreneurial

Afin de promouvoir l'envie d'entreprendre, l'incubateur étudiant UBee Lab a ouvert ses portes en 2016 sur le campus de Bordeaux Bastide. Il s'adresse aux étudiants et aux jeunes diplômés de l'université de Bordeaux ayant une idée ou un projet entrepreneurial, tous secteurs et cursus confondus. UBee Lab aide les étudiants entrepreneurs à faire gagner en maturité et en conviction leurs projets afin qu'ils soient en capacité de créer ou reprendre une activité et/ou d'intégrer les structures d'accompagnement de l'écosystème régional (incubateurs spécialisés, pépinières, accélérateurs, etc.). Chaque année, l'incubateur accompagne entre 50 et 100 porteurs et porteuses de projets.

Le **Statut National Etudiant Entrepreneur** (SNEE) s'adresse aux étudiants et jeunes diplômés à partir du baccalauréat et sans limite d'âge. Il leur permet de construire et développer leurs projets en bénéficiant d'un accompagnement individuel et collectif d'une année universitaire, renouvelable, quelle que soit la démarche entrepreneuriale (individuelle, collective, à finalité économique et/ou sociale, innovante ou non, technologique ou non, avec création d'activités ou reprise d'entreprise ou autre structure juridique).

L'incubateur UBee Lab organise plusieurs temps forts dans l'année pour donner l'opportunité à tous les étudiants de l'université de Bordeaux (même sans le SNEE) de confronter leurs projets et accéder à l'écosystème entrepreneurial régional : les porteurs de projets peuvent participer au dispositif annuel **UBooster** pour la recherche de financements d'amorçage, ainsi qu'à **Link'UB**, le speed meeting annuel pour rencontrer les principaux acteurs locaux du financement et de l'accompagnement.

Demander le SNEE

Pour demander le SNEE afin d'intégrer UBee Lab, l'étudiant doit déposer un dossier sur la plateforme nationale dédiée. Ce dépôt peut se faire tout au long de l'année, trois comités de sélection étant organisés chaque année à Bordeaux : en juin, en octobre et en janvier.

*Pour connaître les modalités de candidature au SNEE ou organiser des actions d'information au sujet des outils et actions en faveur de l'entrepreneuriat à l'université, vous pouvez contacter par mail le **Bureau Entrepreneuriat** de l'université de Bordeaux, qui coordonne son incubateur UBee Lab.*

- > Inès Savarieau / ines.savarieau@u-bordeaux.fr
- > Alexandre Savin / alexandre.savin@u-bordeaux.fr

A NOTER :

C'est le **PEPITE** (Pôle Etudiant Pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat) **Entrepreneuriat Campus Aquitaine (ECA) qui délivre le SNEE**. L'université de Bordeaux, via son Bureau Entrepreneuriat (Pôle RIPI, DIPE) co-porte le PEPITE ECA avec l'université de Pau et des Pays de l'Adour et La Rochelle Université.

Ressources web :

- > [Statut National Etudiant Entrepreneur](#)
- > [Ubee Lab](#)

Fiche associée :

- > [Fiche #11 - Accompagner les publics étudiants à devenir plus entreprenant / à acquérir des compétences entrepreneuriales – p.34](#)

FICHE #3

Accompagner les publics étudiants à intégrer le monde de l'entreprise au travers d'expertises

La préparation à la professionnalisation, dès lors qu'elle est pensée tout au long de la formation, autorise le développement progressif des compétences. Elle recouvre des enseignements à visée professionnalisantes prenant la forme d'unités d'enseignement (UE) spécifiques intégrées au cursus (notamment pour contribuer à la part personnalisation) mais aussi par des acquis d'apprentissage (UE dédiée au projet professionnel, projets tutorés, réalisation d'enquêtes métiers, de stages en entreprise ou encore, l'apprentissage, etc.).

Dispositifs d'accompagnement proposés par la MAOIP

L'ingénierie et l'animation de sessions d'enseignement permettent l'élaboration du projet professionnel s'appuyant par exemple sur le Portefeuille d'Expériences et de Compétences. Les ingénieurs pédagogiques de la MAPI peuvent accompagner les enseignants dans l'appropriation de ces e-portfolio (PEC, Karuta, Mahara)

Des ateliers et permanences proposent une méthodologie des outils : CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, réseaux professionnels etc

Un répertoire des stages recense les stages effectués par les étudiants de l'université de Bordeaux, consultable à l'Espace Orientation Carrières, afin de faciliter l'identification des terrains de stages potentiels

Des ressources documentaires répertorient les sites dédiés au dépôt d'offres de stage et d'emploi tenues à jour et consultables sur le site de l'université.

Fablab Coh@bit

Il fonde ses activités sur la pédagogie par projets et accueille différents profils d'étudiants sous différents statuts : projets tutorés, stagiaires, service civique ou en usage autonome.

*L'équipe du fablab accompagne ainsi les étudiants dans la prise de conscience et dans la valorisation (**démarche portfolio**) des compétences développées dans le cadre de leurs activités au fablab et plus largement à l'université.*

Les projets proposés au Fablab Coh@bit sont impulsés par des laboratoires de recherche, des entreprises, des enseignants... Les étudiants qui y contribuent ont l'occasion d'interagir avec les demandeurs, mais aussi avec leurs coéquipiers et avec les membres de l'équipe de Coh@bit, développant ainsi leur capacité à adopter une posture professionnelle. Les expériences projet au fablab s'inscrivent pleinement dans leur curriculum vitae ou dans leur portfolio de compétences et renforcent leur capacité à intégrer le monde de l'entreprise.

Disrupt Campus Bordeaux

*Disrupt Campus Bordeaux propose aux étudiants, toutes filières confondues, de découvrir les enjeux de la **transformation et de l'innovation numérique** en travaillant, en mode projet, sur un cas concret fourni par une entreprise partenaire.*

Réunis en équipes pluridisciplinaires issus de formations différentes, les étudiants sont suivis chaque semaine par un expert en design thinking et méthodologies créatives. Ils sont en lien direct avec les entreprises, en situation professionnalisante.

Pour accompagner la réalisation des cas d'entreprises, Disrupt Campus Bordeaux propose également :

- des cours dispensés par des enseignants chercheurs et des professionnels du secteur*
- des visites et rencontres au cœur de l'écosystème numérique et entrepreneurial local pour développer son réseau*
- des ressources pédagogiques complémentaires en ligne, pour approfondir les sujets selon ses affinités.*

Des exemples de problématiques de cas d'entreprises développés les années précédentes et des retours d'expériences d'étudiants sont consultables sur le site de l'université.

Ressources web

- > [L'orientation et l'insertion professionnelle à l'université de Bordeaux](#)
- > [L'offre de service de la MAOIP](#)
- > [L'espace Moodle de l'Espace Orientation Carrières](#)
- > [Le portail documentaire de l'Espace Orientation Carrières](#)
- > [Disrupt Campus](#)
- > [Le Fablab Coh@bit](#)
- > [Un exemple de portfolio réalisé par un stagiaire du fablab](#)

Fiches associées

- > [Fiche #1 - Accompagner la valorisation de la diversité des expériences et des engagements étudiants – p.6](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)

FICHE #4

Mettre en œuvre des *jobdatings* étudiants/entreprises

La mise en œuvre d'un tel événement permet la rencontre de « l'offre » en permettant aux étudiants de présenter leurs compétences, goûts, aspirations pour des filières ou secteurs professionnels ; et de « la demande » en mobilisant efficacement des entreprises pour rendre plausible le succès d'une telle organisation.

En présentiel ou à distance, plusieurs étapes sont indispensables pour l'organisation d'un Job-ou Stage Dating. Elle en sera facilitée si elle est anticipée à N-1 du fait de l'entrecroisement des actions à mener et des échéances propres à une année universitaire. Cette fiche présente les étapes types d'un protocole que peut suivre un responsable pédagogique ou un enseignant souhaitant organiser un tel événement. Ce protocole est valable pour tous les cycles d'études.

Les principales questions à se poser

- Job dating virtuel ou en présentiel ?*
- Quand planifier cet événement, quel retro planning ?*
- Quels sont les domaines qui intéressent les étudiants ? Sur quelles filières économiques miser ?*
- Quelle communication autour de l'évènement ?*
- Quel budget faut-il prévoir ?*
- Comment constituer un portefeuille d'entreprises partenaires ?*
- A quels types d'entreprises s'adresser ?*
- Comment « gagner » des entreprises ?*
- Quelles modalités logistiques faut-il prévoir à l'approche de l'évènement ?*

Mettre en œuvre ses actions

> Le format : jobdating virtuel ou en présentiel ?

Cette question est centrale et ce, indépendamment du contexte (crise sanitaire ou pas). Le recours aux outils digitaux est, en effet, approprié à la transition que nous vivons. Les étudiants sont, en outre, sensibles et coutumiers de ces derniers. L'évènement en distanciel permet de s'affranchir des contraintes matérielles (gestion des flux de personnes), offre un cadre sécurisé en termes de timing à la fois pour l'offrant (étudiant) et pour le demandeur (le recruteur).

En revanche, ses points faibles sont criants : hormis l'échange verbal sur une plateforme en visio, comment un recruteur peut-il apprécier un comportement global (posture, gestes, façon de se comporter en société,...) ?

Il peut être décidé, pour des raisons de commodité, d'alterner les deux formats :

- En distanciel pour une première série d'entretiens du recruteur vis-à-vis des étudiants, permettant de pré sélectionner un nombre limité de candidats (pas plus de 5).
- Puis en présentiel sur le lieu de l'entreprise.

Le job dating étant une facilitation offerte par l'établissement universitaire, il s'agit bien de placer l'étudiant en capacitation / position d'amorcer l'apprentissage de sa professionnalisation.

> **Planifier un an à l'avance**

C'est le conseil phare : l'anticipation est la clé d'une bonne organisation. Si s'y prendre un an en amont paraît exagéré, un tel délai, au regard des charges inhérentes à une année universitaire, se révèle souvent nécessaire. La planification des diverses étapes est effectivement importante pour la réussite de l'évènement.

En outre, la mobilisation de « l'offre » et de « la demande » est une condition essentielle mais chronophage : nos étudiants offrent leur compétences, envies, aspirations aux recruteurs qui ont le souhait de recruter de bons candidats. Mais quelles filières viser en priorité au regard des domaines souhaités par les étudiants ? Et ensuite, comment mobiliser efficacement les entreprises ?

Convaincre étant un métier, plus l'anticipation est grande, plus on s'assure le succès d'une telle organisation, en linéarisant les difficultés dans la durée.

> **Évaluer les domaines qui intéressent les étudiants et les articuler aux filières économiques**

Toute unité de formation explicite les axes pédagogiques suivis. Il est un point ici nécessite une attention particulière, celui de la rencontre entre l'offre pédagogique et la demande du monde socio-économique, des potentiels recruteurs en somme. Un grand domaine peut recouvrir plusieurs filières économiques.

Exemples :

-l'électronique en apprentissage peut concerner les filières aéronautique, robotique, l'IA, la mobilité propre, etc.

-l'innovation sociale peut recouvrir l'économie sociale et solidaire, les entreprises de l'économie circulaire, les structures sociales, etc.

-la biologie peut intéresser les filières de la santé, les analyses biomédicales, la biologie marine...

Il est donc primordial de pré-cibler au mieux les domaines dans lesquels souhaitent intervenir les étudiants tout en se gardant la possibilité d'ouvrir des perspectives afin d'offrir un maximum de chances.

> **Marketer l'évènement (avec l'aide des référents communication)**

C'est un point traité parfois en dernier lieu et pourtant, la communication matérialise toute la stratégie organisationnelle des évènements.

Il est conseillé ici de prendre attache auprès de la direction de la communication. Sur des évènements de grande ampleur, le recours à un cabinet conseil est également possible s'il a, par ailleurs, été budgétisé.

La technique dite « des 5 P » peut être adoptée pour structurer la démarche : ce que l'on offre (« produit »), la cible (« public »), l'endroit où se déroule l'évènement (« place »), les moyens de communication (« promotion »), le prix (éventuellement une participation demandée aux entreprises).

> **Les output**

-Un site internet ou une page accessible présentant de façon ludique l'objectif, l'objet de l'évènement, ses modalités

-Une plaquette de présentation claire et synthétique où les recruteurs peuvent retrouver facilement les coordonnées / modalités d'inscription.

NOTA : n'hésitez pas à vous mettre en avant car c'est souvent un gage d'implication et de sérieux de la démarche pour les entreprises.

Il est conseillé d'utiliser en priorité les supports digitaux de l'établissement (site web institutionnel, site entreprises, etc.) et les réseaux sociaux professionnels (linkedIn...).

> **Prévoir un budget (interne et/ou externe si sous-traitance) en fonction d'un évènement (présentiel ou distanciel)**

La coopération en réseau est ici précieuse car d'autres que vous ont certainement eu la même idée. Exprimer une demande d'appui aux services administratifs est une façon de connaître et de travailler en réseau. Si les agents des services ne peuvent pas faire à votre place, **ils sont en revanche en mesure de vous conseiller et de vous aiguiller vers des initiatives similaires.** Ils peuvent également vous mettre en relation.

Le budget doit couvrir les actions suivantes à l'aune du triptyque internalisation / externalisation / coopération :

- Organisation en distanciel et/ou en présentiel ? Ce choix n'induit pas le même coût
- Estimation du nombre de jours consacrés à l'organisation en interne
- Coût pour la phase de prospection des entreprises (équivalent budgétaire du temps passé à prospecter)
- Coût d'une externalisation éventuelle sur une partie de l'évènement (ex : logistique, traiteur...)
- Coût du marketing pour l'évènement (point n°4)
- Coût des modalités logistiques selon le format retenu (distanciel ou présentiel)

> **Constituer un portefeuille entreprises en s'appuyant sur les bases existantes en termes d'invitations au jobdating**

Quelles bases de données utiliser ?

En général, les adresses email des entreprises peuvent être retrouvées à partir d'une requête adressée à l'OFVU ou aux services de la MAOIP (Mission d'appui à l'orientation et l'insertion professionnelle), qui peuvent, selon la filière pédagogique concernée, extraire un fichier entreprises (issu de P-Stages) par grand domaine de formation.

Ce fichier doit comporter a minima les adresses email. Si tel n'est pas le cas, les coordonnées peuvent se trouver sur internet.

NOTA : de nombreuses entreprises utilisent une adresse générique pour ses personnels prenom.nom@....

D'autres services comme la DIPE (direction innovation partenariats entreprises) peuvent également apporter des compléments d'aide en termes de qualification des partenaires.

Comme l'université de Bordeaux dispose de plus de 15 000 partenaires, toutes filières confondues, les principaux pourvoyeurs de relations avec les entreprises sont des enseignants-chercheurs (recherche partenariale, placement d'étudiants en stages, etc.). Il y a donc matière à coopérer avec d'autres unités (recherche, formation) déjà en lien avec les acteurs socio-économiques qui peuvent vous intéresser. Il suffit pour cela de trouver la bonne unité par rapport à la filière économique que vous souhaitez approcher.

Dans la chronologie des opérations, nous vous conseillons de dresser un listing :
par filière
par taille des recruteurs, en partant des grands groupes> ETI, PME, start-up
n'oubliez pas les recruteurs publics !

Comment s'adresser aux partenaires ?

A un stade très en amont de l'évènement, il est conseillé d'adresser un courriel à l'attention des entreprises. Un premier all-mail générique (en plaçant vos contacts en copie cachée pour éviter des réponses collectives) afin d'attirer l'attention ; un second courriel individuel permettant de donner plus de poids à votre invitation.

N'hésitez pas à joindre en copie une plaquette de votre évènement (point n°4), et à vous présenter succinctement dans le corps du courriel.

Organiser une campagne d'appels téléphoniques pour intéresser les recruteurs

Adresser un courriel n'est pas suffisant. Certes vous devriez avoir des retours positifs, mais il est nécessaire d'organiser et de réaliser une campagne téléphonique pour « recruter » vos prospects identifiés.

Présentez-vous simplement, tout aussi simplement l'université de Bordeaux, votre fonction, présentez votre évènement, sa valeur ajoutée (type de formation, différenciation de votre formation, taux de placement des étudiants, des exemples d'alumni « success stories »).

> Organiser les modalités logistiques

Ceci est important à fois sur le plan organisationnel mais aussi sur tout ce qui permet d'accompagner l'évènement.

Sur l'aspect organisationnel, les points suivants semblent décisifs :

- S'il a lieu en présentiel, se rapprocher du service congrès et manifestations
- S'il est organisé en distanciel :
 - Le nombre total de participants (entreprises et étudiants) permet de déterminer la canalisation des flux de RdV

- Le choix de la plateforme numérique est à prendre en compte : existe un outil dédié à ce type d'évènement (*GoToWebinar...*) et l'outil de visio UB *Zoom* (à partir duquel il est possible de créer des salles)
- L'organisation des rendez-vous en se basant sur un tableur Excel travaillé en amont
- La durée du rendez-vous : c'est un dating, estimation entre 5 et 10 minutes par « match ».

Pour optimiser le placement des étudiants, il est conseillé de réaliser en amont (8 semaines avant l'évènement) des ateliers pour rédiger son CV et sa lettre de motivation, faire un pitch pour présenter objectivement ses points forts et d'amélioration...

Directions ou services en appui au sein de l'établissement

- > MAOIP
- > DIPE
- > Direction de la communication
- > Les unités « pionnières », instituts (ex : Evering).

FICHE #5

Connaître les conditions de réalisation des stages des anciens étudiants pour mieux accompagner ceux d'aujourd'hui

Les conditions de réalisation des stages font l'objet de dispositions réglementaires et de précisions relatives notamment à la démarche qualité pouvant l'accompagner. Le contenu de la lettre de cadrage de l'amélioration continue de l'offre de formation tient compte de ces éléments.

Obligatoire ou facultatif, un stage doit être inscrit dans la maquette de la formation, sous la forme d'une UE Stage. Il fait l'objet d'un suivi par un enseignant référent (tuteur pédagogique) et un tuteur dans la structure d'accueil (maître de stage), d'une restitution par l'étudiant donnant lieu à évaluation par l'équipe pédagogique.

Ses objectifs pédagogiques et son contenu sont à clairement définir (fiche d'UE par exemple) :

- créditant s'il est obligatoire, le stage donne lieu à évaluation et validation comme toute UE, ses modalités de validation faisant partie intégrante des M3C.
- facultatif, même s'il n'est pas créditant, il nécessite là aussi d'être accepté et évalué par l'équipe pédagogique au regard de son intérêt pédagogique et/ou professionnel pour l'étudiant.
- la mobilité internationale des stagiaires est à encourager ici dans la mesure du possible.

Le stage est à réaliser pendant l'année universitaire, du 1^{er} septembre au 31 août (sous réserve de dérogations réglementaires ou consignes ministérielles, en cas de situation exceptionnelle).

Pour les stages de fin de formation (Licence professionnelle ou M2), des dérogations peuvent être accordées pour poursuivre le stage jusqu'au 30 septembre et ce, en accord avec les bureaux des stages et/ou les services de scolarité (sous réserve de dérogations réglementaires ou consignes ministérielles, en cas de situation exceptionnelle).

La durée d'un stage ne peut excéder six mois (ou 924h) sur une année universitaire.

Instruite et gérée au sein de chaque structure selon l'organisation interne définie, une convention tripartite entre l'étudiant, l'organisme d'accueil (entreprises, secteur public, associations) et l'université (enseignant référent) est établie et signée avant le départ en stage. Elle prévoit une gratification dès lors que la durée excède deux mois (ou 308h).

Durant cette période, l'enseignant référent, désigné au sein de l'équipe pédagogique, s'assure du bon déroulement de la période de stage et réalise avec le tuteur du stage le suivi des apprentissages du stagiaire au cours de rendez-vous réguliers, voire de visites sur site. Les conclusions de ces suivis sont discutées et analysées, notamment, en conseil de perfectionnement.

Les services en appui

La MAOIP

L'équipe de la MAOIP peut contribuer à la préparation des étudiants dans leur recherche de stage au travers :

-d'ateliers et permanences > élaboration du projet professionnel, techniques de recherche de stage et analyse des offres (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement)

-d'un répertoire des stages recensant les stages effectués par les étudiants de l'université de Bordeaux, consultable à l'Espace Orientation Carrières, afin de faciliter l'identification des terrains de stages potentiels

-des ressources documentaires dédiées aux stage/job/emploi sur le portail documentaire de l'EOC (avec accès vers d'autres sites et des Netvibes répertoriant les sites dédiés au dépôt d'offres de stage et d'emploi tenues à jour et consultables).

L'Observatoire de la formation et de la vie universitaire (OFVU)

L'OFVU réalise tous les ans, une enquête sur **la qualité de l'accueil en stage** effectué par les étudiants en fin de cursus (3^e année de licence, licence professionnelle, master 2 et diplôme national d'œnologie).

La collecte des données et la publication des résultats sont soumises au Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui impose un nombre minimal de répondants pour l'affichage des résultats.

L'enquête sur la qualité de l'accueil en stage a pour objectif d'évaluer les conditions de réalisation du stage par l'étudiant. Elle ne porte pas sur les aspects pédagogiques du stage mais sur les aspects légaux, sur les démarches effectuées par l'étudiant, sur les types de missions, le ressenti de l'étudiant et les apports du stage de fin de cursus.

Les principales informations disponibles :

- > **Les caractéristiques du stage** : statut de la structure d'accueil, gratification, durée, localisation
- > **La préparation et obtention du stage** : préparation à la recherche de stage, consultation du répertoire de stages, mode d'obtention du stage, sentiment sur la difficulté de trouver le stage, sentiment de discrimination dans la recherche de stage
- > **Les missions et conditions du stage** : encadrement du stagiaire dans la structure, types de missions, préparation de l'accueil du stagiaire et présentation de la structure au stagiaire, reconnaissance du travail effectué, sollicitation par la structure des connaissances acquises par le stagiaire en formation

- > **La satisfaction du stage** : suivi par un enseignant, satisfaction quant à ce suivi, satisfaction générale et sur les conditions matérielles, l'accueil, régularité du suivi par le tuteur, les moyens mis à disposition, suivi administratif, contenu du stage, adéquation du stage avec la formation, gratification, qualité des échanges avec les professionnels
- > **L'apport du stage** : sentiment de mieux cerner leurs compétences, d'avoir développé son réseau professionnel, prolongation du stage par un emploi et type de contrat.

Cette enquête fait l'objet d'une publication en ligne sous forme de fiches téléchargeables, imprimables et exportables sous PDF, Excel, PowerPoint ou Word.

Les données sont disponibles **par parcours** et **par promotion** permettant une analyse des conditions de réalisation des stages de vos étudiants :

Promotion 17-18	Licence générale	Licence professionnelle	Master / DNO
Promotion 16-17	Licence générale	Licence professionnelle	Master / DNO
Promotion 15-16	Licence générale	Licence professionnelle	Master / DNO
Promotion 14-15		Licence professionnelle	Master / DNO
Promotion 13-14	Licence générale	Licence professionnelle	Master / DNO

*Pour obtenir les données sur une formation, il convient de sélectionner la mention et/ou le parcours de votre choix et de cliquer sur « **appliquer** ».*

Ressources web

- > Site web de l'université

Contacteur l'OFVU

- > par mail : observatoire@u-bordeaux.fr
- > ou par mail ou téléphone : Klervi Biscaïchipy, Marie Lapeyronie, Jessica Ragot ou Simon Macaire.

FICHE #6

Être accompagné dans les démarches de placement des candidats à l'apprentissage dans une filière

L'objectif est de faciliter la signature d'un contrat d'apprentissage avec un employeur proposant des missions en lien direct avec la formation préparée.

Il y a ici deux principaux leviers :

- > La préparation des candidats pour une employabilité en apprentissage.
- > L'identification de structures d'accueil (entreprise, collectivité, association...) et de postes associés.

Le CFA de l'université de Bordeaux organise deux types d'événements à destination des **étudiants** qui souhaitent s'orienter vers un cursus ouvert à l'apprentissage :

La réunion virtuelle d'information

Elle présente les modalités générales du dispositif "Apprentissage" (cadre réglementaire, financement, les atouts en terme d'employabilité...). L'objectif est d'assurer un premier niveau d'information. Ces réunions s'adressent aux candidats qui n'ont pas encore pris la décision ferme de s'engager vers le dispositif.

Les webinaires d'accompagnement aux techniques de recherche de contrat d'apprentissage

*Ils s'adressent aux candidats qui ont choisi l'apprentissage et ont été admis dans une formation ouverte à l'apprentissage.
L'objectif est de **donner les clés pour trouver une entreprise** : CV / Lettre de motivation / Méthodologie de recherche d'offres d'apprentissage / Préparation aux entretiens.*

Le CFA et ses Unités d'apprentissage (UA) proposent des **services de placement** qui sont des cellules d'appui pour les filières de formation.

Ces services sont en lien direct avec les acteurs socio-économiques / employeurs / structures partenaires.

L'ambition est de proposer l'apprentissage comme un véritable OUTIL de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant sur les atouts de l'apprentissage :

- > Former un nouveau collaborateur selon la culture de l'entreprise et ses pratiques.

- > Procéder à un recrutement ciblé et personnalisé en fonction des besoins/projets.
- > Bénéficier d'une période de pré-recrutement.
- > Échanger sur les nouvelles techniques, pratiques, évolutions des métier et/ou secteur d'activité en bénéficiant des enseignements universitaires pour l'apprenti.

Prenez contact au plus vite avec le CFA ou votre Unité d'apprentissage (UA) afin d'élaborer la stratégie et le plan d'actions de placement les plus adaptés à votre filière.

Ressources web

- > L'apprentissage à l'université de Bordeaux
- > Informations pour les employeurs

Trouver son référent apprentissage

- > apprentissage@u-bordeaux.fr

Fiches associées

- > [Fiche #4 - Mettre en œuvre des *jobdatings* étudiants / entreprises](#) – p.13
- > [Fiche #7 - Savoir ce que recherche un candidat à l'apprentissage](#) – p.23
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante](#) – p.43

FICHE #7

Savoir ce que recherche un candidat à l'apprentissage

De manière générale, un candidat à l'apprentissage cherche à continuer de se former et à acquérir une expérience opérationnelle permettant une employabilité immédiate.

Les cinq bonnes raisons de devenir apprenti :

1. Réaliser une formation de l'enseignement supérieur permettant la **validation d'un diplôme** enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) **identique à celui de la formation initiale**
2. Bénéficier de **conditions financières facilitées** (salaire, exonération des frais de scolarité et aides spécifiques)
3. Recevoir une **double formation** :
 - auprès de professionnels permettant l'acquisition d'un savoir-faire et d'un savoir-être chez un employeur
 - auprès d'enseignants hautement qualifiés.
4. Profiter d'un **suivi individualisé**
5. Augmenter ses chances d'**insertion professionnelle** grâce à l'acquisition d'une expérience professionnelle valorisée à l'issue de sa formation.

Les apprentis de l'université de Bordeaux bénéficient d'un adossement à la recherche avec des outils performants. L'offre proposée est très large (du BUT au Master), elle couvre tous les domaines de formation de l'établissement.

Ressources web

- > [L'apprentissage à l'université de Bordeaux](#)
- > [Informations pour les apprentis](#)
- > [Témoignages](#)

Trouver son référent apprentissage

- > apprentissage@u-bordeaux.fr

Fiches associées

- > [Fiche #9 - Disposer du profil-type des publics étudiants de ma formation – p.28](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)

- > [Fiche #13 – Disposer de données sur l’insertion \(et les métiers exercés à court et moyen termes\) des étudiants de licence professionnelle ou de master pour animer son conseil de perfectionnement – p.40](#)
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante – p.43](#)
- > [Fiche #18 - Connaître l’organisation de l’apprentissage à l’université de Bordeaux et les missions des services dédiés – p.51](#)

FICHE #8

Savoir ce que recherche un stagiaire de la formation professionnelle continue (FPC)

L'université de Bordeaux propose plus de 400 formations diplômantes accessibles à toute personne souhaitant s'adapter à un environnement professionnel en constante évolution.

Un candidat à la formation professionnelle continue s'adresse à l'université de Bordeaux car il souhaite valider les acquis de son expérience professionnelle et personnelle et/ou monter en compétences.

Son objectif peut être de continuer à exercer son métier, se reconverter ou obtenir une promotion. Qu'il soit en emploi ou en recherche d'emploi, il a pour objectif de sécuriser son parcours professionnel.

Les futurs stagiaires et stagiaires de la formation professionnelle continue (FPC) de l'université de Bordeaux bénéficient, eux aussi, d'une offre de formation adossée à la recherche avec des outils performants. L'offre proposée est très large (du BUT au doctorat), elle couvre tous les domaines de formation de l'établissement avec des dispositifs variés.

Les parcours proposés supposent l'articulation de services complémentaires offerts par l'université de Bordeaux avec les autres acteurs (Missions locales, APEC, Pôle Emploi, opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP), opérateurs de compétences – OPCO -, Conseil Régional, etc.).

Cette démarche comprend des phases de diagnostic, d'orientation, de construction du projet professionnel, de validation d'acquis et de conseil sur la réalisation du projet de formation.

Les services de la Formation Continue peuvent accompagner la réalisation des projets et informer sur les possibilités de formation professionnelle, les financements spécifiques et démarches à entreprendre.

Les opérateurs de compétences (OPCO)

Depuis la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, onze opérateurs de compétences (OCPO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et chaque OPCO est rattaché à un Identifiant de Convention Collective (IDCC).

Les missions des OPCO

- > Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles
- > Apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée)
- > Assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Ressources

- > [La formation professionnelle à l'université de Bordeaux](#)
- > [Témoignage](#)

Fiches associées

- > [Fiche #9 - Disposer du profil-type des publics étudiants de ma formation – p.28](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)
- > [Fiche #12 – Disposer de données sur le devenir des diplômés de licence générale pour animer son conseil de perfectionnement – p.37](#)
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante – p.43](#)
- > [Fiche #15 - Connaître les objectifs des prescripteurs et financeurs de la formation professionnelle continue – p.46](#)
- > [Fiche #16 - Connaître l'organisation de la formation professionnelle continue à l'université de Bordeaux et les missions des services dédiés – p.48](#)

Partie 2

Le pilotage et l'amélioration continue de la professionnalisation de l'offre de formation

Fiche #9

Disposer du profil-type des publics étudiants de sa formation

L'Observatoire de la formation et de la vie universitaire (OFVU) assure un suivi statistique des inscriptions tout au long de l'année. Ce suivi permet une caractérisation des publics étudiants accueillis dans chaque formation et une comparaison avec les années précédentes. Les données sont fournies par SNI et par mention. Elles sont issues d'Apogée.

L'application permettant d'accéder à ces données comprend plusieurs onglets.

Onglet « Profil Etudiant »

Principales informations

- > Régime d'inscription (formation initiale, formation par apprentissage, formation par contrat de professionnalisation, formation continue, fonctionnaire stagiaire)
- > Statut de boursier
- > Nationalité (France / UE / Royaume-Uni / Hors UE) et éléments d'exonération des droits d'inscription
- > Genre
- > Statut de sportif de haut et bon niveau
- > Catégorie sociale des parents

Onglet « Néo-bacheliers »

(Formations proposées immédiatement après le baccalauréat)

Principales informations

- > Évolution des effectifs des néo-bacheliers
- > Répartition par série de baccalauréat
- > Répartition par mention au baccalauréat
- > Répartition par département d'obtention du baccalauréat

Des onglets supplémentaires peuvent vous permettre d'affiner les informations :

- > un onglet porte sur les primo-entrants (évolution des effectifs, répartition par nationalité, par statut de boursier)
- > un autre est consacré à l'évolution des effectifs par parcours de formation au sein de la mention
- > enfin, un dernier s'intéresse à la nationalité détaillée des étudiants de la formation.

> Accéder aux données

Chaque onglet est téléchargeable aux formats Excel ou pdf.

Naviguer dans l'interface

Pour sélectionner la formation qui vous intéresse et ainsi obtenir les données propres à votre mention, sélectionnez dans « Contrôle d'entrée », la SNI, la composante, le diplôme et la mention qui vous intéressent.

The screenshot shows the OFVU interface with the 'Contrôle d'entrée' filter panel on the left. The panel includes sections for SNI, Composante, Détail_dipôme, and Mention. The 'Mention' section is highlighted with a blue circle. The main area displays data tables for ISVV, CED, and MEDIAQUITAINE. A table for 'Nationalité' is also visible. The bottom of the interface shows a row of tabs: 'Profil étudiant', 'Néo-bacheliers', 'PASS - LAS', 'Primo-entrant', 'Flux', 'Origine M1', and 'Parcours'. The 'Primo-entrant' tab is highlighted with a blue circle. Three callout boxes at the bottom identify the 'Contrôle d'entrée' panel, the 'Mention ou formation qui vous intéresse' tab, and the 'Onglet qui vous intéresse' tab.

ISVV	173	186	126	68%	Effectif total : 20 778 19 427 18 084 93%			
CED	298	315	299	95%				
MEDIAQUITAINE	15	18	18	100%				
Effectif total :	20 778	19 427	18 084	93%				

Nationalité	2018	2019	2020	Niveau 2020 atteint vs 2019	Boursier	2018	2019	2020	Niveau 2020 atteint vs 2019
France	17 143	16 177	15 482	96%	non	15 732	14 772	13 361	90%
UE	784	738	574	78%	oui	5 046	4 655	4 723	101%
Royaume-Uni	58	49	36	73%					
Hors-UE	2 793	2 463	1 992	81%					
Total	20 778	19 427	18 084	93%					

Contactez l'OFVU

- > par mail : observatoire@u-bordeaux.fr
- > ou par mail ou téléphone : Mike Deleu ou Simon Macaire

Fiche #10

Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation

Plusieurs éléments peuvent contribuer à la dimension professionnalisante de l'offre de formation et ce, tout au long du/des cursus des étudiants : l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel, la rencontre entre l'offre pédagogique et la demande socio-économique, l'expérience dans le monde de l'entreprise.

Plus précisément, **les UE de professionnalisation ont pour objectif de sensibiliser les étudiants aux débouchés de leur parcours de formation.**

Inclus dans les enseignements dès la 1^{ère} année de Licence, elles permettent de **conduire à la réflexion et l'élaboration du projet professionnel en proposant aux étudiants** de :

- > découvrir des milieux professionnels
- > se former à la méthodologie de la construction de leur projet professionnel : se connaître, où trouver des informations, comment interviewer des professionnels pour mieux comprendre leur activité...
- > valoriser les compétences et les expériences acquises : formation, expériences personnelles et professionnelles (emplois / stages).

Les services en appui

La MAOIP et la préparation des étudiants

La préparation des étudiants peut s'appuyer sur les compétences et les outils de la Mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle (MAOIP) :

-suivi des phases de stage en France ou à l'international > préparation de l'étudiant, convention, acquisition des compétences, tutorat, environnement et conditions de travail, suivi du stagiaire après son stage.

-ateliers et permanences sur la valorisation des compétences, techniques de recherche de stage/emploi et analyse des offres > CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, réseaux professionnels

-répertoire des stages recensant les stages effectués par les étudiants de l'université de Bordeaux, tenus à jours par l'OFVU et consultable auprès de la MAOIP, afin de faciliter l'identification des terrains de stages potentiels.

La MAPI et l'accompagnement à l'ingénierie de formation

La Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI) propose aux équipes pédagogiques -formées d'enseignants-chercheurs mais aussi de partenaires extérieurs tels que les acteurs du monde socio-économique- un accompagnement en ingénierie de formation principalement centré sur l'approche programme et ce, dans une démarche d'amélioration continue.

La méthodologie d'accompagnement

Elle repose sur la vision du diplômé (ou profil de sortie) et l'expression des acquis d'apprentissage (AA), sur lesquels s'appuient non seulement le développement des compétences et l'alignement pédagogique, mais aussi l'architecture de la formation et la construction des parcours personnalisés.

Cette méthodologie permet d'intégrer les questions de professionnalisation de manière cohérente avec les ambitions pédagogiques de la formation.

Une fois la formation décrite en termes de blocs de connaissances et de compétences (BCC) et d'acquis d'apprentissage, elle peut faire l'objet d'une mise en correspondance avec le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans une perspective de formation tout au long de la vie.

En prenant appui sur les expertises de plusieurs services (MAOIP, DIPE, DFGC, DRI, etc.), l'enjeu est de construire une vision globale de l'ancrage socio-économique des formations par la participation des partenaires sur les différentes phases :

1. dès la conception des formations, avec l'identification des compétences transversales
2. dans le déroulement des formations, à travers les activités pédagogiques
3. à l'issue de la formation, par la valorisation des compétences, mais aussi la constitution du réseau des *alumni*, au service de l'insertion professionnelle. La prise en compte de l'entrepreneuriat étudiant s'intègre logiquement dans cette démarche, en tant que complément de compétences à la formation initiale, tant pour l'insertion professionnelle que pour affiner le projet professionnel.

Une approche globale d'articulation des formations au monde socio-économique permettra de répondre de manière pertinente aux demandes des partenaires de formations courtes, agiles, sur des thématiques spécifiques (par exemple, sur le climat), pour le développement de compétences transversales et professionnelles ; les relations avec les entreprises qu'entretient l'université de Bordeaux et particulièrement avec les grands comptes permettant d'établir des relations privilégiées.

Le **Bureau de l'orientation à l'insertion professionnelle** (BOIP) et les **conseils de perfectionnements des formations** constituent les structures de dialogue, en cohérence avec les directions de collèges et leurs besoins. Par ailleurs, il existe des réseaux de représentation de grandes thématiques (*French Tech* par exemple) et des pôles de compétitivité qui pourront être sollicités le cas échéant.

Les dispositifs supports

La construction de l'accompagnement étudiant, dans une démarche de développement de l'autonomie pour la construction du projet professionnel et le suivi du cursus met l'accent sur deux outils :

- > **la plateforme AGIR** permettant l'établissement d'un contrat pédagogique pour coordonner les actions de tous les services autour du cursus étudiant (inscription, scolarité, orientation, etc.)

- > **le portfolio, outil de personnalisation réflexive**, qui permet à l'étudiant de valoriser son parcours pour faciliter son insertion professionnelle. Il est possible ici de s'appuyer sur le PEC ([Portefeuille d'expériences et de compétences](#)). A noter également ici que les ingénieurs pédagogiques de la MAPI peuvent accompagner les enseignants dans l'appropriation de ces e-portfolio (PEC, Karuta, Mahara).

Les dispositifs complémentaires

Les OpenBadges

Le dispositif OpenBadges vient en complément des crédits ECTS et permet de reconnaître des compétences non certifiées dans le cursus.

> [En savoir plus](#)

Le fablab Coh@bit

*Il fonde ses activités sur la **pédagogie par projets** et accueille différents profils d'étudiants sous différents statuts : projets tutorés, stagiaires, service civique ou en usage autonome. Son équipe peut apporter son soutien aux projets pédagogiques.*

-Vous avez besoin que vos étudiants « fabriquent » quelque chose mais vous ne savez pas comment ?

Le Fablab accompagne les étudiants dans la recherche d'une solution et dans sa mise en œuvre.

-Vous avez besoin que vos étudiants développent une ou plusieurs compétences mais vous n'avez pas de projet défini ?

Le Fablab a des projets en cours auxquels vos étudiants peuvent se connecter et travailler spécifiquement les compétences visées.

-Vous avez un projet pédagogique clairement défini (objectifs, compétences visées) ?

Le Fablab dispose de ressources (machines, savoir-faire, etc.) qu'il peut mettre à la disposition de vos étudiants.

Les étudiants qui participent aux projets ont l'occasion d'interagir avec des demandeurs, mais aussi avec leurs coéquipiers et avec les membres de l'équipe de Coh@bit, développant ainsi leur capacité à adopter une posture professionnelle.

Les expériences projet au fablab s'inscrivent pleinement dans leurs curriculum vitae ou dans leur portfolio de compétences et renforcent leur capacité à intégrer le monde de l'entreprise.

Ressources web

- > [Ressources documentaires métiers, stages, emploi tenues à jour par les services MAOIP](#)
- > [Documents utiles](#)
- > [Lexique de l'offre de formation](#)
- > [Le Fablab](#)
- > [Un exemple de portfolio réalisé par un stagiaire du fablab](#)
- > [Portefeuille d'expériences et de compétences](#)

Fiches associées

- > [Fiche #1 - Accompagner la valorisation de la diversité des expériences et des engagements étudiants – p.6](#)
- > [Fiche #3 - Accompagner les publics étudiants à intégrer le monde de l'entreprise au travers d'expertises – p.11](#)
- > [Fiche #4 - Mettre en œuvre des *jobdatings* étudiants / entreprises – p.13](#)
- > [Fiche #5 - Connaître les conditions de réalisation des stages des anciens étudiants pour mieux accompagner ceux d'aujourd'hui – p.18](#)

Fiche #11

Accompagner les publics étudiants à devenir plus entrepreneurs / à acquérir des compétences entrepreneuriales

Au-delà de la traditionnelle « création d'entreprise », derrière le mot "entrepreneuriat" se cache en réalité tout un processus de réflexion et de création qui se décline sous plusieurs formes. Du projet individuel au projet porté par une équipe, l'entrepreneuriat s'inscrit dans des contextes variés comme l'économie sociale et solidaire, l'écologie, la culture, la technologie, la santé, le commerce, etc. Les salariés sont également parfois amenés à porter des projets entrepreneuriaux au sein des organisations qui les emploient et sont alors appelés "intrapreneurs".

Accompagner le développement des compétences entrepreneuriales des étudiants s'inscrit désormais dans les axes transverses des programmes pédagogiques des universités. Parmi ces compétences se trouvent un ensemble de *softskills* (créativité, communication, travail d'équipe...), de compétences managériales (conduite de projet, finance, droit, marketing...), de compétences « métier » (liées au cœur d'activité des organisations) dont le développement n'est pas circonscrit aux dispositifs pédagogiques dédiés à l'entrepreneuriat.

En complément, ces dispositifs permettent aux étudiants d'aller plus loin et de développer des compétences spécifiques à l'entrepreneuriat relatives à la détection d'opportunités, à la modélisation/planification et au lancement d'un projet entrepreneurial.

Dans cette perspective, pour offrir aux étudiants la possibilité de combiner et de mettre en action ces compétences, au sein de l'université de Bordeaux, tous Collèges et Instituts de formation confondus, plus de 1000 étudiants sont **sensibilisés à l'entrepreneuriat** chaque année via des séminaires dont la méthode pédagogique éprouvée, mise au point par l'équipe [GRP Lab](#) (équipe entrepreneuriat de l'IRGO - département ECOR) est déployée depuis 2008 en Nouvelle-Aquitaine et a déjà touché plus de 20000 étudiants, des L1 aux doctorants.

Le Bureau Entrepreneuriat de l'université de Bordeaux

Il aide les responsables de formations à intégrer une UE de sensibilisation dans leurs maquettes pédagogiques afin de permettre à leurs étudiants d'acquérir des compétences entrepreneuriales, avantageuses pour la suite de leurs cursus et leur future insertion professionnelle.

Au-delà de la sensibilisation à l'entrepreneuriat, l'université propose aussi plusieurs formations spécialisées (licence professionnelle, DU, Master 1 et 2).

Le format « classique » d'une UE Entrepreneuriat comprend un volume de 14h d'interventions à intégrer dans les maquettes des formations concernées (8h de cours et 6h de TD), selon le déroulé suivant (idéalement) et sans aucun prérequis demandé aux étudiants :

> **Semaine 1**

- 2h CM : Introduction à l'entrepreneuriat, règles du jeu, Statut National Etudiant Entrepreneur et incubateur UBee Lab
- 3h CM : Business Model GRP, pour entreprendre et convaincre
- 3h CM : De l'approche du marché au chiffrage des besoins

> **Semaine 2 ou 3**

- 3h TD : Coaching des équipes projets – Idéation et stratégie

> **Semaine 4 ou 5**

- 3h TD : Soutenances devant jury.

Les livrables attendus sont **un Business Model GRP** rédigé sur un projet entrepreneurial fictif ou non, ainsi qu'**un pitch final** de 10 minutes en équipe devant le jury suivi d'un échange avec celui-ci.

La formation concernée rémunère les intervenants pour un total de 9HETD minimum (certains interviennent dans le cadre de leurs missions), total lié au nombre de coaches et jurys mobilisés en fonction de l'effectif des étudiants.

La planification des créneaux s'organise en lien avec le Bureau Entrepreneuriat au moins un semestre avant le démarrage du séminaire.

La présence du responsable ou d'un représentant pédagogique de la formation concernée est souhaitable pour composer le jury des soutenances.

Dans une démarche de rationalisation des ressources liées au vivier limité d'intervenants, une attention particulière sera donnée aux possibilités de rapprochement des nouvelles demandes avec les formations qui organisent déjà des UE Entrepreneuriat au sein des différents Collèges et Instituts.

Les étudiants souhaitant s'orienter vers des formations spécialisantes en entrepreneuriat peuvent aussi se renseigner sur les cursus suivants à l'université de Bordeaux :

- > **Licence professionnelle Métiers de l'entrepreneuriat** (IUT de Bordeaux – département Techniques de commercialisation) ;
- > **BUT Techniques de commercialisation** - Parcours spécialisé en 3^{ème} année - option Marketing Digital E-business et Entrepreneuriat ;
- > **M1 Entrepreneuriat et Management** de Projets (IAE de Bordeaux) ;
- > **M2 Entrepreneuriat** – Parcours Création d'Entreprise et parcours Conseil et Accompagnement en Création et Reprise (IAE de Bordeaux) ;
- > **DU Outils pour Entreprendre** (IUT de Bordeaux – département Techniques de commercialisation).

Contacts utiles

- > Pour les Collèges et Instituts souhaitant planifier une UE Entrepreneuriat : le **Bureau Entrepreneuriat** de l'université de Bordeaux fera le lien avec l'ensemble des intervenants sur le séminaire
 - Alexandre Savin / alexandre.savin@u-bordeaux.fr
 - Inès Savarieau / ines.savarieau@u-bordeaux.fr

- > Pour les départements de l'IUT souhaitant participer à l'organisation d'une action de sensibilisation inter-départements (comme le Marathon de la création organisé en octobre 2019) :
 - Estèle Jouison, référente entrepreneuriat de l'IUT / estele.jouison@u-bordeaux.fr

- > Pour contacter directement les **responsables des formations spécialisantes** en entrepreneuriat :
 - Licence Professionnelle > Jean Dondi / jean.dondi@u-bordeaux.fr
 - M1 > Florence Kremer > florence.kremer@u-bordeaux.fr
 - M2 > Thierry Verstraete / thierry.verstraete@u-bordeaux.fr & Alain Meïar / alain.meiar@u-bordeaux.fr
 - DU > Franck Duquesnois / franck.duquesnois@u-bordeaux.fr

En savoir plus

- > [Formations spécialisantes dédiées à l'entrepreneuriat](#)
- > [« Marathon de la création » de l'IUT](#)
- > [Les actions du Bureau Entrepreneuriat](#)

Fiche associée

- > [Fiche #2 - Accompagner les publics étudiants à porter un projet entrepreneurial](#) – p.9

Fiche #12

Disposer de données sur le devenir des diplômés de licence générale pour animer son conseil de perfectionnement

L'Observatoire de la formation et de la vie universitaire (OFVU) réalise deux types d'études pour connaître le devenir des diplômés de licence générale. Tous les ans, il effectue un suivi de cohorte sur deux ans des diplômés de licence générale à partir des fichiers administratifs. Au-delà de ce suivi, il mène, tous les deux ans, une enquête d'insertion professionnelle auprès des étudiants qui n'ont pas poursuivi d'études l'année qui suit l'obtention de la licence.

La poursuite d'études à l'université de Bordeaux (UB) et hors UB mesurée à partir des fichiers administratifs nationaux (SISE – Système d'information sur le suivi de l'étudiant)

Cette étude permet d'observer sur deux années l'accès à la première année de master puis à la deuxième année, et, plus généralement, la poursuite d'études à l'université de Bordeaux (UB) et en dehors de l'université.

Les principaux indicateurs de poursuite d'études

- > Taux d'accès à un M1 à l'UB et hors UB l'année qui suit l'obtention de la licence
- > Taux d'accès à un M2 en 2 ans à l'UB et hors UB
- > Proportion d'étudiants qui se réinscrivent en licence
- > Proportion d'étudiants qui font une autre formation
- > Proportion d'étudiants qui ne poursuivent pas

Pour ceux qui poursuivent en dehors de l'UB, des informations sur les lieux de la poursuite d'études sont fournies.

Des données plus détaillées sont également disponibles sur demande à l'observatoire, sous format Excel, pour connaître les types de formation et les mentions de master dans lesquels les étudiants poursuivent à l'UB et en dehors.

Cette enquête fait l'objet d'une publication annuelle en ligne téléchargeable, imprimable et exportable sous PDF, Excel, PowerPoint ou Word.

Les données sont disponibles par mention de licence et par promotion depuis 2016 :

- > [promotion 2016](#)
- > [promotion 2017](#)
- > [promotion 2018](#)

Toutes ces informations sont [également disponibles sur le site web de l'université](#).

L'insertion professionnelle des diplômés de licence générale qui ne poursuivent pas d'études

Une enquête pour connaître la situation à 36 mois environ des diplômés de licence générale qui ne poursuivent pas d'études dans l'enseignement supérieur l'année qui suit est menée, tous les deux ans, à partir de la promotion 2017.

L'interrogation est réalisée au 1^{er} avril de l'année n+2.

La méthodologie de l'enquête est robuste avec un taux de réponse moyen de 75%. La collecte des données et la publication des résultats sont soumises au Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui impose un nombre minimal de répondants pour l'affichage des résultats.

Le questionnaire porte sur :

- > les **raisons de la non poursuite d'études**
- > la **situation à la date de l'enquête** (emploi / études / chômage / inactivité)
- > les **caractéristiques de l'emploi occupé** (contrat de travail, catégorie sociale, salaire, intitulé de l'emploi)
- > les **caractéristiques de l'employeur** (statut de l'employeur, secteur d'activité et localisation géographique)
- > la **satisfaction de l'emploi occupé** (contenu de l'emploi, rémunération, localisation, perspectives de carrière et adéquation avec la licence).

Les principaux indicateurs de suivi de l'insertion professionnelle

- > Taux d'emploi
- > Taux de chômage
- > Taux de reprise d'études
- > Durée d'accès au premier emploi
- > Taux d'emploi stable
- > Taux de techniciens
- > Taux d'employés et d'ouvriers
- > Salaire net mensuel médian
- > Taux d'emploi dans une entreprise privée
- > Taux d'emploi en France
- > Taux d'emploi en Nouvelle-Aquitaine
- > Adéquation formation / emploi
- > Satisfaction des diplômés

Cette enquête fait l'objet d'une publication en ligne téléchargeable, imprimable et exportable sous PDF, Excel, PowerPoint ou Word.

Les données sont disponibles par **mention de licence** (mentions qui peuvent être regroupées en fonction des effectifs à enquêter) et par **promotion**. Est également disponible un **répertoire des métiers occupés** par vos **diplômés et les secteurs d'activités** dans lesquels ils se sont insérés par mention ou parcours et par promotion.

Exemple

Promotion 2017	Indicateurs par mention	Répertoire des métiers
----------------	---	--

Pour obtenir les données sur la formation qui vous intéresse, sélectionnez la mention de votre choix et cliquez sur « **appliquer** ».



Toutes ces informations sont [également disponibles sur le site web de l'université](#).

Contactez l'OFVU

- > Par mail > observatoire@u-bordeaux.fr
- > Ou par mail et téléphone : Christelle Bayle, Klervi Biscaïchipy, Marie Lapeyronie, Jessica Ragot, Simon Macaire.

Fiches associées :

- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)
- > [Fiche #13 – Disposer de données sur l'insertion \(et les métiers exercés à court et moyen termes\) des étudiants de licence professionnelle ou de master pour animer son conseil de perfectionnement – p.40](#)

Fiche #13

Disposer de données sur l'insertion (et les métiers exercés à court et moyen termes) des étudiants de licence professionnelle ou de master pour animer son conseil de perfectionnement

L'Observatoire de la formation et de la vie universitaire (OFVU) réalise, tous les ans, des enquêtes à court (6 mois) et moyen terme (30 mois) sur le devenir des diplômés de licence professionnelle et de master.

La méthodologie des enquêtes est robuste avec un taux de réponse moyen de 80%.

La collecte des données et la publication des résultats sont soumises au Règlement général sur la protection des données (RGPD) qui impose un nombre minimal de répondants pour l'affichage des résultats.

L'enquête à 30 mois, labellisée par le Comité du label de la statistique publique, a obtenu le caractère obligatoire par le MESRI.

L'enquête à 6 mois (interrogation au 1^{er} avril de l'année suivant l'obtention du diplôme) est une première photographie à très court terme de l'entrée dans la vie active des diplômés.

Le questionnaire est succinct et porte sur :

- > la **situation à la date de l'enquête** (emploi / études / chômage / inactivité)
- > les **caractéristiques de l'emploi occupé** (contrat de travail, catégorie sociale, salaire, intitulé de l'emploi)
- > les **caractéristiques de l'employeur** (statut de l'employeur, secteur d'activité et localisation géographique).

L'enquête à 30 mois (interrogation au 1^{er} décembre de l'année n+2) permet une analyse plus fine de l'insertion professionnelle et du devenir des diplômés.

Le questionnaire permet de réactualiser les informations obtenues à 6 mois, de les compléter par des **informations qualitatives sur le ressenti des diplômés, sur leur satisfaction de l'emploi occupé** et apporte une **vision longitudinale** du parcours professionnel du diplômé.

Les principaux indicateurs de suivi de l'insertion professionnelle

- > Taux d'emploi
- > Taux de chômage
- > Taux de poursuite d'études
- > Durée d'accès au premier emploi
- > Taux d'emploi stable
- > Taux de cadres et/ou techniciens

- > Salaire net mensuel médian
- > Taux d'emploi dans une entreprise privée
- > Taux d'emploi en France
- > Taux d'emploi en Nouvelle-Aquitaine
- > Adéquation formation / emploi
- > Satisfaction des diplômés.

Plusieurs types de document sont proposés. Ils sont téléchargeables, imprimables et exportables sous PDF, Excel, PowerPoint, Word.

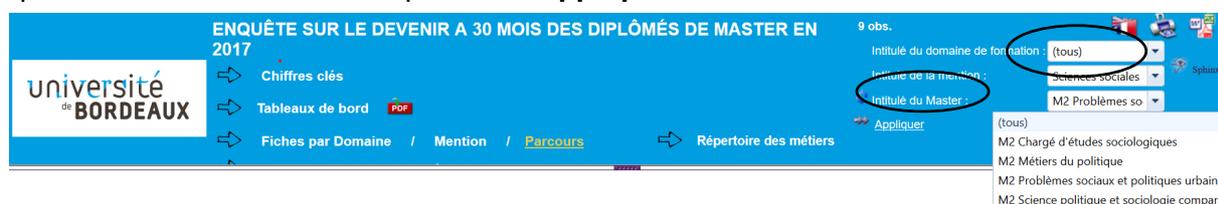
- > Un tableau de bord **par mention** regroupant l'évolution des principaux indicateurs sur un contrat, à la fois à 6 mois et à 30 mois après l'obtention du diplôme :
 - o [Licence professionnelle](#)
 - o [Master](#)
- > Des fiches par parcours et **par promotion** avec l'ensemble des indicateurs permettant une mesure plus précise du devenir des étudiants :

	Licence professionnelle	Master
Promotion 2018	6 mois	6 mois
Promotion 2017	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois
Promotion 2016	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois
Promotion 2015	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois
Promotion 2014	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois

- > Des **répertoires des métiers occupés** par les diplômés **et les secteurs d'activités** dans lesquels ils se sont insérés par mention ou parcours et par promotion :

	Licence professionnelle	Master
Promotion 2018	6 mois	6 mois
Promotion 2017	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois
Promotion 2016	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois
Promotion 2015	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois
Promotion 2014	6 mois / 30 mois	6 mois / 30 mois

Pour obtenir les données sur la formation qui vous intéresse, sélectionnez la mention et/ou le parcours de votre choix et cliquez sur « **appliquer** ».



Toutes ces informations sont [également disponibles sur le site web de l'université](#).

Contacteur l'OFVU

- > Par mail > observatoire@u-bordeaux.fr
- > Ou par mail et téléphone : Klervi Biscaïchipy, Marie Lapeyronie, Jessica Ragot, Simon Macaire.

Fiches associées :

- > **Fiche #10** - [Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation](#) – p.30
- > **Fiche #12** – [Disposer de données sur le devenir des diplômés de licence générale pour animer son conseil de perfectionnement](#) – p.37

Fiche #14

Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante

Dans le cadre de sa stratégie U30, l'université de Bordeaux a confié à l'institut IPSOS une étude afin de disposer d'éléments d'objectivation sur les compétences transversales identifiées comme essentielles pour l'employabilité.

Elle a été menée en mars 2021 sur la base de la définition proposée par Pôle Emploi et France stratégie à savoir : *« On entend par compétences transversales les compétences génériques pouvant être mobilisées dans diverses situations professionnelles et n'étant pas attachées à un métier ou un secteur spécifique ».*

Les résultats de l'enquête permettent **de mettre en regard** les réponses apportées par :

- > les jeunes diplômés de 2017 de DUT, licence générale, licence professionnelle, Master et doctorat (436 répondants pour 3067 invitations envoyées, soit un taux de retour de 14%)
- > les recruteurs (430 répondants pour 7172 invitations envoyées, soit un taux de retour de 6%)
- > les enseignants et enseignants-chercheurs de l'université de Bordeaux (244 répondants pour 2144 invitations envoyées, soit un taux de retour de 11%).

Les diverses étapes de l'étude ont été pilotées par un groupe de travail composé de la Vice-Présidence en charge de l'orientation, des relations avec le secondaire et de l'insertion professionnelle et de représentants de la MAOIP, de la MAPI/*NewDeal* et de l'OFVU.

La collecte des données et la publication des résultats sont soumises au Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Les thèmes ciblés par l'étude

- > Les représentations des enquêtés quant à l'université, les formations proposées et l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail
- > Les 15 compétences transversales jugées prioritaires ou non par les enquêtés
- > Les compétences transversales appelées à devenir plus importantes à l'avenir
- > La façon dont les recruteurs repèrent ces compétences lors d'un recrutement.
- > Les « lieux » d'acquisition de ces compétences par les étudiants
- > Les voies de préparation aux compétences transversales adoptées au sein de l'université
- > Les compétences transversales en lien avec la responsabilité sociétale des entreprises.

Les principales conclusions de l'étude

Concernant l'insertion sur le marché du travail, **quatre recruteurs sur dix estiment qu'il est facile de recruter des jeunes diplômés qui répondent aux attentes de leur entreprise.**

52% estiment que cela est difficile en raison, notamment, du **manque d'enseignements professionnalisant**, d'expériences pratiques et de **connaissance des réalités de l'entreprise**.

Les jeunes diplômés sont quant à eux **50% à estimer qu'il est facile de s'intégrer dans le monde du travail**. En outre, les trois quarts d'entre eux s'estiment bien préparés à la vie active, alors que les recruteurs sont 55% à le considérer.

Cinq compétences transversales primordiales identifiées

- > La capacité à collaborer, à travailler en équipe (travailler dans un même objectif, échanger, s'informer, se coordonner)
- > L'autonomie (organiser son travail de façon autonome par rapport à des objectifs clairement énoncés)
- > La capacité d'analyse et l'esprit de synthèse (savoir prendre du recul sur une situation, des informations..)
- > L'organisation (savoir organiser son temps, prioriser les tâches, respecter les délais)
- > La capacité à s'adapter au changement, à actualiser ses connaissances, l'ouverture à de nouveaux modes et outils de travail.

Pour les recruteurs, c'est l'**impression générale laissée par le candidat pendant les échanges et l'entretien** qui se révèle essentielle pour identifier les compétences transversales.

Pour les enseignants comme pour les jeunes diplômés, l'acquisition des compétences transversales est essentiellement réalisée au travers des stages et expériences professionnelles, mais aussi au sein de l'université – en particulier lors des TD.

Selon les recruteurs, **trois compétences transversales devraient davantage être développées** au sein des formations universitaires :

- > la capacité à collaborer, à travailler en équipe
- > la capacité à prendre des initiatives
- > la capacité d'analyse et de synthèse.

Les données détaillées seront prochainement disponibles.

Pour aller plus loin

L'équipe de la MAOIP propose un accompagnement des étudiants permettant l'identification des compétences transversales

-Ateliers et permanences avec un travail sur les compétences notamment en s'appuyant sur l'outil PEC et leurs mises en valeur au travers des outils techniques de recherche de stage/ emploi : CV, lettre de motivation, entretien de recrutement, réseaux professionnels

***Ressources documentaires concernant les formations et les pistes professionnelles visées** tenues à jour et consultables sur le site de l'université (rubrique Formation > Orientation et insertion professionnelle)*

En savoir plus avec l'OFVU

- > par mail > observatoire@u-bordeaux.fr
- > par mail ou téléphone : Marie Lapeyronie ou Simon Macaire.

Fiche associée

- > **Fiche #10** - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30

Fiche #15

Connaître les objectifs des prescripteurs et financeurs de la formation professionnelle continue (FPC)

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 est porteuse de transformations majeures sur ce volet. D'une part, elle évoque la question de la flexibilité du travail pour les entreprises/organisations. D'autre part, elle vise la sécurisation des parcours des individus, en se fondant sur le principe du maintien et du développement des compétences des individus tout au long du parcours professionnel, y compris lors d'éventuelles périodes de transition ou de rupture. Le développement de la compétence individuelle doit permettre ainsi la compétitivité des entreprises/organisations.

Plus de liberté et d'autonomie sont données aux individus pour construire et financer leurs parcours de formation et aux entreprises/organisations pour former leurs collaborateurs. Plus de liberté est aussi laissée aux prescripteurs et financeurs de la formation professionnelle continue (FPC) pour innover et construire de nouvelles ingénieries pédagogiques.

Les objectifs des prescripteurs et financeurs de la FPC sont variés :

- > activer le retour à l'emploi
- > répondre à des besoins territoriaux
- > proposer des formations adossées à des compétences et rapidement transférables
- > répondre à des besoins sur des métiers en tension
- > satisfaire à des obligations légales.

Le lien emploi-formation, la qualité et la performance de l'action de formation s'inscrivent dans un marché réglementé avec un rôle défini pour chacune des parties prenantes *-France Compétences, branches professionnelles, opérateurs de compétences/OPCO, université de Bordeaux-* et dans la responsabilité des commanditaires et des bénéficiaires.

En savoir plus

- > [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)
- > [Site web de l'université de Bordeaux](#)
- > [Vidéo témoignage](#)

Fiches associées

- > [Fiche #8 - Savoir ce que recherche un stagiaire de la formation professionnelle continue – p.25](#)
- > [Fiche #9 - Disposer du profil-type des publics étudiants de ma formation – p.28](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)

- > [Fiche #13 – Disposer de données sur l’insertion \(et les métiers exercés à court et moyen termes\) des étudiants de licence professionnelle ou de master pour animer son conseil de perfectionnement – p.40](#)
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante – p.43](#)
- > [Fiche #16 - Connaître l’organisation de la formation professionnelle continue à l’université de Bordeaux et les missions des services dédiés – p.48](#)

Fiche #16

Connaître l'organisation de la formation professionnelle continue à l'université de Bordeaux et les missions des services dédiés

Les services de formation continue de l'université de Bordeaux sont rattachés aux composantes de formation : Ecoles, Instituts, Collèges, donc au plus près des besoins exprimés par les individus et les prescripteurs/financeurs.

Dans chacun de ces services, des conseillers-experts vont informer, accueillir, accompagner les futurs stagiaires en particulier dans les démarches à réaliser auprès des composantes de formation, des autres services de l'université, des financeurs, des structures externes en rapport avec le domaine de la formation professionnelle continue (FPC).

Les services de FPC de l'université de Bordeaux sont également en capacité de concevoir des actions répondant à des besoins précis exprimés par des partenaires. Ils peuvent accueillir tout type de public : Adultes en Reprise d'Etudes, étudiant poursuivant les études en alternance *via* un contrat de professionnalisation, salariés, professions libérales....

Les services de FPC de l'université de Bordeaux sont, enfin, producteurs et distributeurs de compétences validées et reconnues.

En savoir plus

- > [Site web de l'université de Bordeaux](#)
- > [Vidéo témoignage](#)

Fiches associées

- > [Fiche #8 - Savoir ce que recherche un stagiaire de la formation professionnelle continue – p.25](#)
- > [Fiche #9 - Disposer du profil-type des publics étudiants de ma formation – p.28](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)
- > [Fiche #13 – Disposer de données sur l'insertion \(et les métiers exercés à court et moyen termes\) des étudiants de licence professionnelle ou de master pour animer son conseil de perfectionnement – p.40](#)
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante – p.43](#)
- > [Fiche #16 - Connaître l'organisation de la formation professionnelle continue à l'université de Bordeaux et les missions des services dédiés – p.48](#)

Fiche #17

Connaître les objectifs des contrôleurs, des prescripteurs et financeurs de l'apprentissage

La loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le fonctionnement de la formation professionnelle. Cela concerne, bien entendu, les modalités de fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, qui sont désormais fonction des diplômes préparés.

Les 3 acteurs majeurs de l'apprentissage

- > Les branches professionnelles
- > Les Opérateurs de Compétences (OPCO)
- > France Compétences

Les branches professionnelles (ou à défaut France Compétences)

Elles déterminent ce qu'on appelle le coût-contrat.

Elles ont donc la responsabilité de fixer le niveau de prise en charge pour chaque diplôme.

L'objectif de ces branches professionnelles est de répondre aux besoins de formation, de compétences et d'emploi pour les secteurs et employeurs qu'elles représentent.

L'Opérateur de compétences (OPCO)

C'est ensuite de lui dont dépend l'entreprise qui emploie l'apprenti, qui est responsable du financement de la formation en apprentissage.

France compétences

C'est l'entité chargée d'assurer la régulation, le contrôle, l'évaluation et l'amélioration de la globalité du système de l'apprentissage.

Elle a pour objectif d'améliorer l'efficacité du marché de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Elle est placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle.

Ressources

- > [Centre de formation d'apprentis](#) (CFA) de l'université de Bordeaux
- > [Se former par l'apprentissage](#) (site du Gouvernement)

Contactez le CFA

- > Par mail > apprentissage@u-bordeaux.fr

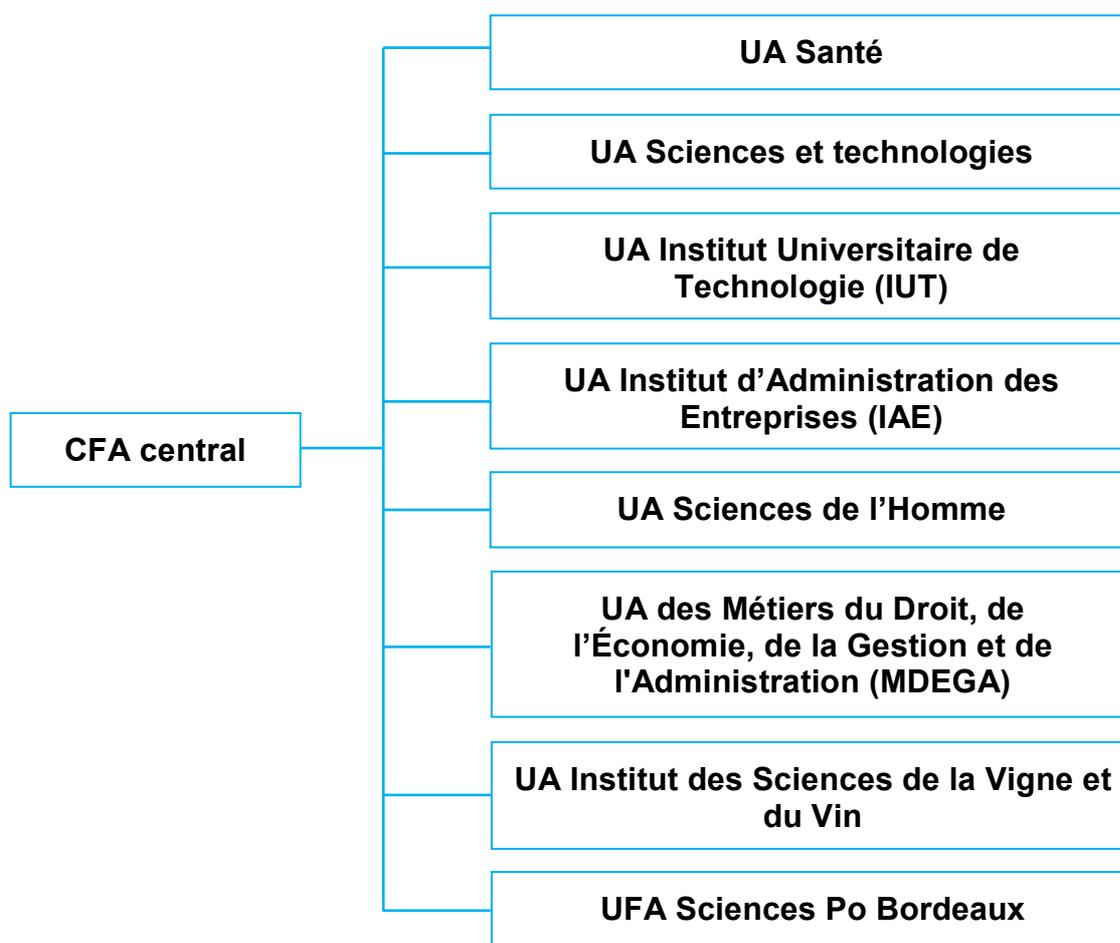
Fiches associées

- > [Fiche #7 - Savoir ce que recherche un candidat à l'apprentissage – p.23](#)
- > [Fiche #9 - Disposer du profil-type des publics étudiants de ma formation – p.28](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)
- > [Fiche #13 – Disposer de données sur l'insertion \(et les métiers exercés à court et moyen termes\) des étudiants de licence professionnelle ou de master pour animer son conseil de perfectionnement – p.40](#)
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante – p.43](#)
- > [Fiche #18 - Connaître l'organisation de l'apprentissage à l'université de Bordeaux et les missions des services dédiés – p.51](#)

Fiche #18

Connaître l'organisation de l'apprentissage à l'université de Bordeaux et les missions des services dédiés

Depuis Janvier 2020, le CFA de l'université de Bordeaux compte **7 Unités d'Apprentissage (UA)** et **1 Unité de Formation d'Apprenti-e-s (UFA)**.



Objectifs du CFA de l'université de Bordeaux et de ses UA

- > Promouvoir et développer l'apprentissage pour l'ensemble des métiers issus des formations de l'université de Bordeaux
- > Valoriser auprès des jeunes les formations de l'université de Bordeaux pour favoriser l'accès à l'emploi et l'insertion
- > Coopérer avec les acteurs publics et privés participant au développement de l'apprentissage
- > Mettre en œuvre le dispositif d'apprentissage nécessaire et organiser la responsabilité juridique, pédagogique et financière des formations.

Les actions du CFA de l'université de Bordeaux s'articulent selon 4 grandes orientations :

- > Répondre aux besoins de recrutement des employeurs et de formation, d'insertion des jeunes sur l'ensemble du territoire régional
- > Associer les employeurs et les maîtres d'apprentissage au processus de qualification des futurs professionnels et développer la coopération entre les deux pôles de formation : entreprise et CFA
- > Valoriser la spécificité de l'apprentissage et de sa pédagogie, qui utilise les savoir-faire, l'expérience acquise en situation de travail pour étayer, donner du sens à la formation, aux concepts, aux principes et aux règles.

Ressources :

- > [Le CFA de l'université de Bordeaux](#)
- > [Trouver son référent](#)

Fiches associées

- > [Fiche #7 - Savoir ce que recherche un candidat à l'apprentissage – p.23](#)
- > [Fiche #10 - Amplifier et/ou améliorer la dimension professionnalisante de son offre de formation – p.30](#)
- > [Fiche #14 – Connaître les compétences transversales identifiées comme essentielles par les jeunes diplômés, les recruteurs et la communauté enseignante – p.43](#)