



# les cahiers de la courroie

N° 1 | Novembre 2025



## Les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle

Résultats d'une enquête menée par La Courroie en juin-juillet 2024

**“ Le mot de la présidente, Sabine CHAUPAIN-GUILLOT**

**Université de Lorraine**



C'est avec une joie non dissimulée que je vous présente ce premier cahier de La Courroie.

Il est le résultat d'une idée que j'ai lancée lors du premier Conseil d'Administration que j'ai présidé, suite au départ de Bernard Lickel, précédent président de notre belle association. Il s'agissait pour moi de valoriser le travail réalisé par les membres du Conseil d'Administration et, au-delà, par l'ensemble des membres de l'association.

Cette idée a pu concrètement voir le jour grâce au très beau travail de mise en forme accompli par Fred Meerpoël, qui, avec le soutien du GT Communication, composé d'Amandine Courtadon et de Pascal Hauquin, nous a proposé une nouvelle charte graphique et une nouvelle stratégie de communication, dont vous trouverez tous les détails à la fin de ce numéro. Je tiens à les en remercier vivement.

Cette série débute donc avec la présentation des résultats des deux enquêtes que nous avons menées auprès de l'ensemble des directeurs et directrices des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle.

La première, dont les résultats sont présentés dans ce premier numéro, avait pour objectif de mieux connaître ces services. Elle aborde cinq aspects de nos services : la façon dont leur pilotage est assuré, les missions réalisées, les étudiants accompagnés, les personnels qui s'y investissent et le budget dont ils disposent. Cela permet ainsi à chaque service de se situer par rapport aux autres, notamment par rapport à ceux qui sont situés dans une université de taille équivalente à la leur.

La seconde, qui fera l'objet d'un deuxième cahier de La Courroie, fait suite à la présentation de ces résultats lors d'un Jeudi de La Courroie en novembre 2024, au cours de laquelle il nous a été demandé d'approfondir la question de l'évolution des missions assurées par ces services.

Avant de vous donner rendez-vous pour ce deuxième numéro, je souhaite remercier l'ensemble des directeurs et directrices qui ont répondu à cette enquête, ainsi que tous les membres du CA de La Courroie qui m'ont accordé leur confiance et qui ont unanimement approuvé la création de ce nouveau média.

Très bonne lecture,



## Sommaire

<b>Enquête : Les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle</b>	<b>1</b>
Contexte	1
Pilotage	1
Missions	4
Etudiants	6
Personnels	7
Budget	9
Comment se situer par rapport aux autres universités ?	14
Les chiffres clés	16
<b>La COURROIE prend un nouveau virage de communication</b>	<b>17</b>
<b>Prochains cahiers de La COURROIE</b>	<b>19</b>





## Enquête : Les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle

### ► Contexte

Afin de mieux connaître les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle (SUOIP), le Conseil d'administration de La Courroie a mené une enquête auprès de l'ensemble des directeurs et directrices de ces services en juin et juillet 2024. 64 réponses, représentant 52 établissements, ont ainsi été collectées, dont 45 étaient complètes. C'est à partir de l'analyse des réponses à ces questionnaires que l'on se propose de **dresser le portrait de ces services**. Différents aspects sont successivement abordés : le pilotage, les missions, la présence des étudiants, le personnel et le budget. Les attentes des répondants vis-à-vis de La Courroie, ainsi que les précisions apportées par les collègues, sont également présentées. Un tableau permettant de comparer les caractéristiques de ces services en fonction de la taille de l'établissement est fourni en conclusion, ainsi que les chiffres clés.

### ► Pilotage

Dans un peu plus de trois quarts des cas, la direction de ces services est assurée par une femme (40 sur 52). Ces directions sont le plus souvent confiées à des personnels BIATSS (34 sur 52, dont 16 sont IGE et 9 IGR). Les autres sont enseignants-chercheurs (12, dont 10 MCF et 2 PR) ou enseignants (6, dont 4 PRAG et 2 PRCE, cf. tableau 1).

Tableau 1 : répartition des SUOIP selon le statut et le genre de la direction

Statut	femmes	hommes	effectif
Enseignant	3	3	6
PRAG	2	2	4
PRCE	1	1	2
Enseignant- chercheur	10	2	12
MCF	9	1	10
PR	1	1	2
Personnel BIATSS	27	7	34
Personnel administratif (AENES)	4	1	5
Personnel technique (ITRF) – IGE	15	1	16
Personnel technique (ITRF) – IGR	5	4	9
Personnel technique (ITRF) – ASI	2	0	2
Personnel technique (ITRF) – TECH B, CE	1	0	1
Sans réponse	0	1	1
Ensemble	40	12	52

Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

Pour les accompagner dans leurs fonctions, seulement un tiers de ces directions (16 sur 50) disposent d'une instance de pilotage. Le plus souvent, il s'agit d'un comité de pilotage ou stratégique, qui peut également être intitulé, conseil, de service, de gestion, ou consultatif, voire commission. Dans les autres cas, ce soutien vient directement d'une vice-présidence (cf. encadré 1).



## Encadré 1 : présentation des différentes instances de pilotage

**Comité stratégique**, il se réunit une fois par an avec de nombreux partenaires externes (Rectorat, APEC, Région grand Est, Médef) et internes à l'établissement (VP Formation, VP Etudes doctorales, VP Formation Continue, VP étudiant, directrice de la formation, directrice de la DACIP). La directrice y présente son bilan et son projet. Le projet est discuté et validé pour l'année à venir.

**Commission Cap Avenir** (Nom du service) réunie annuellement ; elle comprend, outre les représentants de l'université, des représentants externes (DRAIO, représentant des chefs d'établissement, membres externes de la CFVU et du CA, ...)

Il existe un **Comité de Pilotage du SCUIO-IP** (mais pas de la mission globale de l'OIP de l'établissement) qui propose le programme annuel des travaux du SCUIO-IP et en suit la réalisation. Il est composé du Président de l'université (ou son représentant), du Directeur du SCUIO-IP, de la VPFVU, de la VPE, des directrices et directeurs des composantes pédagogiques, du DRAIO, de représentants d'au moins 2 partenaires associés par convention aux actions du SCUIO-IP (APEC et France Travail le cas échéant), de la Directrice du Pôle entrepreneuriat étudiant, du responsable administratif du SCUIO-IP. Le DGS et l'Agent Comptable assiste au comité de pilotage avec voix consultative. Le Comité se réunit une fois par an.

Par ailleurs, le SCUIO-IP présente son rapport d'activité annuel en CFVU et en CA.

**Pas spécifique à l'OIP** mais décisions validées par la CFVU

Présence d'un VP pour l'orientation

**Comité de pilotage OIP**, qui se réunit deux fois par an, pour rendre compte des missions, projets et actions portés et développés par le service.

Le Comité de pilotage du Service Orientation Stage Emploi est composé des membres suivants :

Les membres de droit :

- o le vice-Président en charge de la CFVU, référent du Service Orientation Stage Emploi
- o le directeur du Service Orientation Stage Emploi
- o les directeurs des UFR, instituts et écoles internes de l'université
- o le directeur du service de la formation continue et de l'alternance (SeFoC'AI)
- o le directeur du service universitaire de pédagogie pour les formations et la certification (SUPFC)

2 membres désignés :

- o 1 usager membre élu titulaire de la CFVU désigné par la CFVU
- o 1 personnes extérieures à l'uFC en lien avec l'orientation et/ou l'insertion professionnelle désignées par la CFVU, à titre personnel.

L'ensemble des personnels du Service Orientation Stage Emploi est présent au comité de pilotage du service.

Le Comité de pilotage peut inviter à ses réunions, avec voix consultative, toute personne qu'il juge susceptible d'apporter son expertise en fonction des points de l'ordre du jour.

Il y a un **conseil consultatif** composé :

- des représentants des formations, de la FCU
- des VP CFVU, Réussite, Grands projets, Communication et étudiant
- du DGS
- d'élus de la CFVU

Il se réunit une fois par an

**Comité de Pilotage Professionnalisation** qui inclut :

- la VP professionnalisation
- le VP CEVU
- la Directrice de PEPITE
- le SCUIO-IP
- le SAFCO (apprentissage et formation continue)
- la DIVEP (valorisation, entrepreneuriat et professionnalisation)



#### - la DES (études et scolarité)

Ce CoPil vise à une information réciproque et à la coordination des actions des différents services et directions.

Plutôt un **conseil de service**, associant des représentants des composantes, des usagers, des personnels, des principaux services partenaires et de la direction de l'établissement

Il y a un **conseil de gestion** qui se réunit une fois par an et chaque mois un comité de direction (incluant VP et DGS adjointe) se réunit.

**Conseil du Service pour s'Orientation et se Trouver** qui est réuni au moins une fois par an et qui présente le rapport d'activités, les projets en cours et le budget alloué aux représentants des composantes et direction de l'enseignement sous la présidence de la ou du VP de référence

Pilotage par **vice-présidence à la réussite** (rattachée à la vice-présidence Formation)

Un **enseignant chercheur est chargé de mission OIP** auprès de la présidence. Il est un conseiller technique expert impliqué. En tant que directeur je prends systématiquement son avis avant d'enclencher des actions

Le champ de l'OIP intègre les thématiques des CFVU. Des conseils, comité ou groupe de travail sont mis en place et regroupent la gouvernance, des représentants des composantes et des personnels du PF. Ils sont thématiqués :

- Conseil Stratégique des Masters
- Groupe de travail Liaison lycées/Université
- Groupe de travail Insertion
- etc...

#### **Comité de direction OIP**

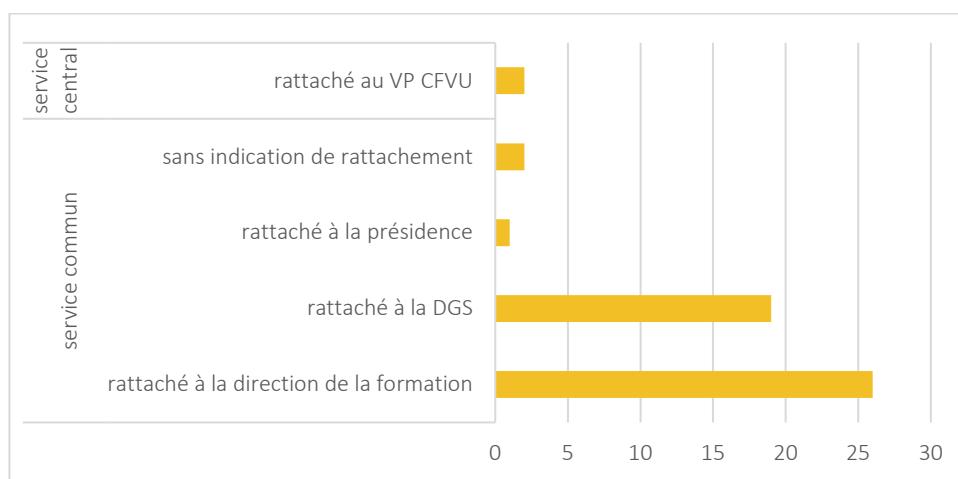
**VP délégué orientation, réussites étudiantes et insertion professionnelle** qui est également directeur

La Directrice est la **VP OIP**

Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

Dans la quasi-totalité des cas (48 sur 50), le SUOIP est un service commun, le plus souvent, rattaché à la Direction de la Formation (26 cas sur 48) ou directement à la Direction Générale des Services (19 cas sur 48), voire à la Présidence (dans une université). Dans deux établissements, il s'agit d'un service central, rattaché à la Vice-Présidence de la Formation et de la Vie Universitaire (cf. graphique 1).

**Graphique 1 : répartition des SUOIP selon leur position dans leur université**



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024



## ► Missions

En moyenne, chaque responsable de service a déclaré un peu plus de 8 missions (ce nombre variant de 1 à 15). Parmi les missions assurées par ces services, celle qui est la plus partagée est l'accompagnement des étudiants dans leur choix d'orientation et de réorientation (48 sur 50, cf. graphique 2). Les autres missions très fréquemment citées sont la liaison enseignement secondaire-enseignement supérieur, l'accompagnement à l'insertion professionnelle, mais aussi la communication sur l'offre de formation. Viennent ensuite la participation aux unités d'enseignement de PPPE, les relations avec les entreprises, la gestion des stages et le suivi Parcoursup. D'autres missions sont assurées par un tiers ou moins des SUOIP, telles que l'entrepreneuriat étudiant, la gestion de la césure, l'accompagnement à la réussite, la gestion d'un DU Paréo ou encore l'animation d'un réseau d'alumni. Seuls dix services gèrent également un observatoire de la vie étudiante.

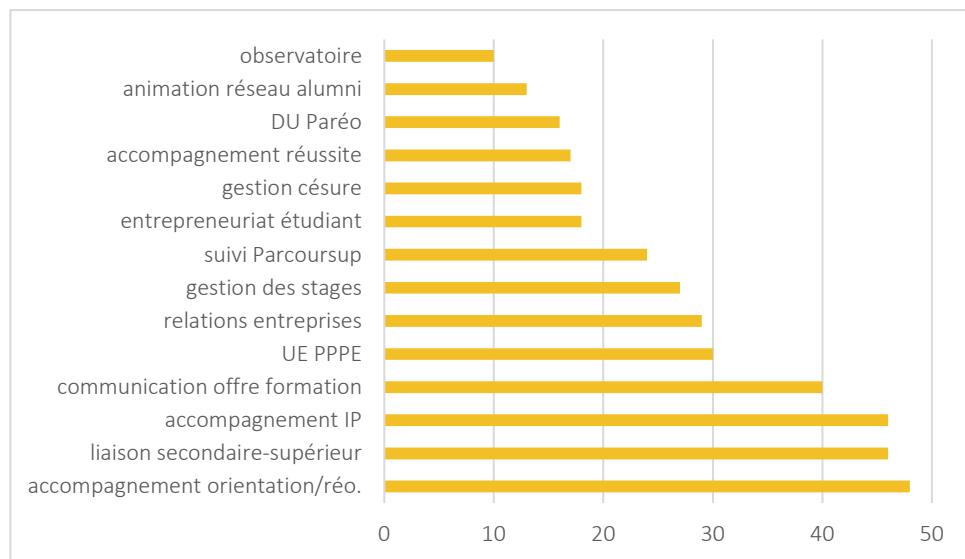
En plus de ces missions assez généralement assurées par les SUOIP et donc citées dans le questionnaire, certains répondants ont ajouté d'autres missions, telles que :

- Accompagnement à la réussite (incluant la gestion d'un DU de réorientation)
- Accompagnement des adultes en reprise d'études
- Accompagnement des décrocheurs
- Accompagnement des doctorants
- Accompagnement des étudiants en situation de handicap (2)
- Actions auprès des professionnels (enseignants du second degré et du supérieur)
- Actions interservices
- Aide sociale étudiante
- Coordination d'un réseau référents en composantes
- Coordination du PPEI
- Cordées de la réussite (3)
- Documentation
- Gestion des conventions de stage et support utilisateurs PStage
- Gestion des JPO
- Gestion des services civiques pour le compte de l'Université
- Gestion du Career Center
- Incubation entreprises innovantes
- Information sur l'offre de formation
- Interventions dans le DU Paréo
- Mentorat
- NCU (aide à l'orientation des premiers cycles)
- PIA
- Pilotage de la semaine de rentrée de l'Université
- Pilotage de projets
- Programme hybride d'aide à la réussite PHARE (autre qu'un DU)
- Prospection de lieux de stage et apprentissage
- UE PPP obligatoires pour tous les étudiants du L1 au M2
- UE Préprofessionnelle





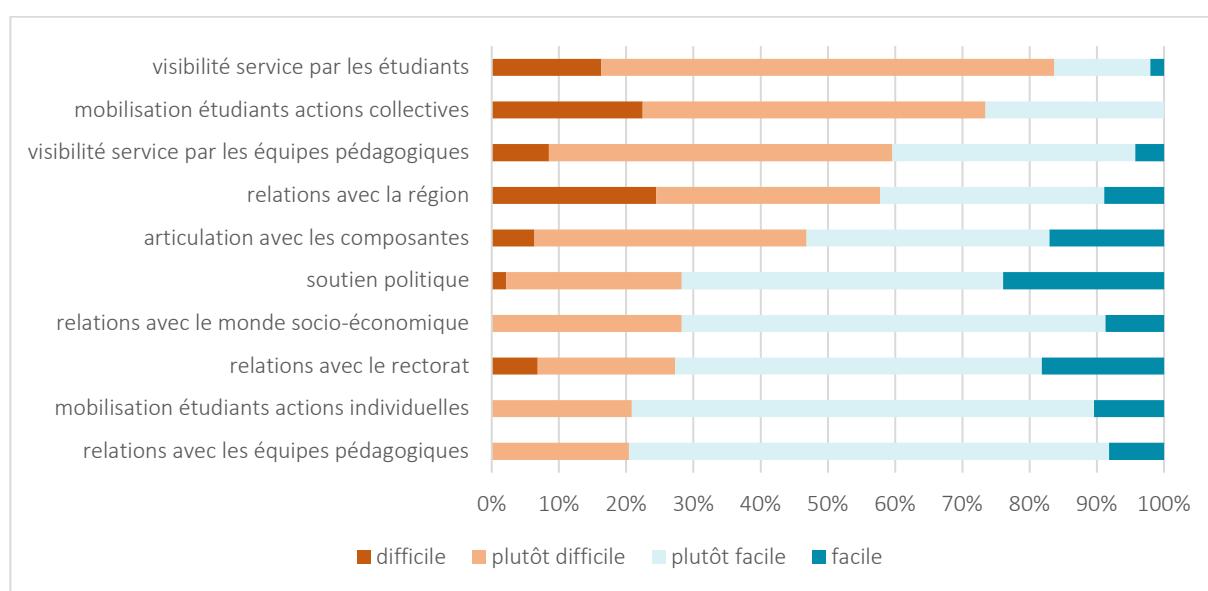
Graphique 2 : principales missions assurées par les SUOIP



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

Parmi les difficultés de leurs missions, le manque de visibilité de leur service par les étudiants est celle qui est la plus souvent citée par les directions (41 sur 49, cf. graphique 3) La question de la mobilisation des étudiants pour les actions collectives est également un sujet jugé difficile ou très difficile pour près de trois quarts des répondants (36 sur 49). Deux autres aspects sont également considérés comme difficiles ou très difficiles par plus de la moitié des directions : la visibilité du service par les équipes pédagogiques et les relations avec la région. En revanche, dans un peu plus de 7 cas sur 10, il ne semble pas être trop difficile de bénéficier d'un soutien politique ou de développer de bonnes relations avec les équipes pédagogiques, d'une part, et le rectorat, d'autre part. Les deux sujets qui semblent poser le moins de difficultés (dans seulement 20 % des cas) sont la mobilisation des étudiants sur des actions individuelles et les relations avec les équipes pédagogiques.

Graphique 3 : appréciation portée sur différents aspects de leurs missions



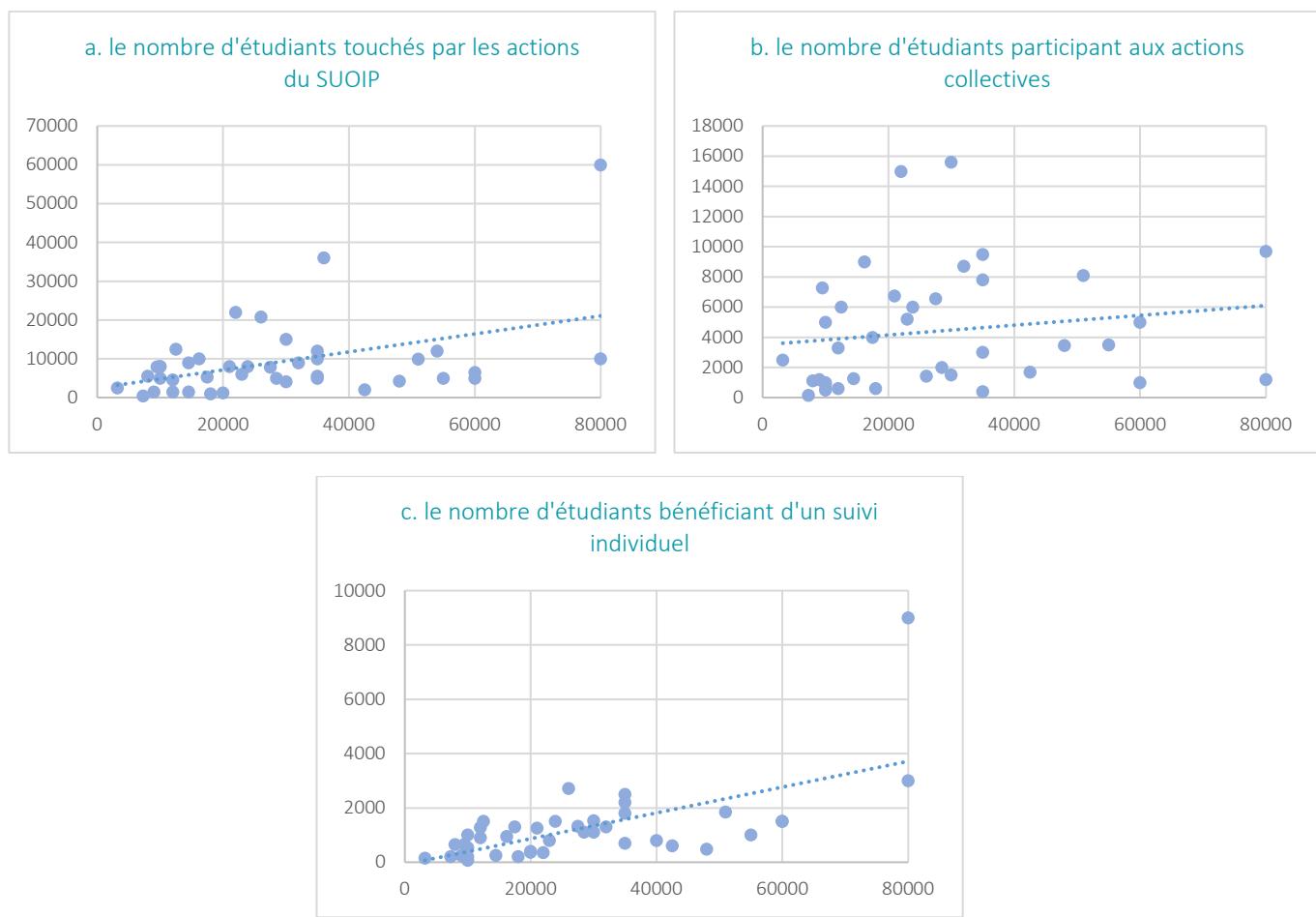
Source : enquête Courroie juin-juillet 2024



## ► Etudiants

Alors que le nombre d'étudiants des universités qui ont répondu varie entre 3 200 et 80 000, le nombre d'étudiants bénéficiant chaque année d'au moins une action du SUOIP est compris entre 450 et 60 000 (chiffre variant de 70 à 9 000 pour les suivis individuels et de 150 à 15 600 pour les actions collectives). Ainsi, en moyenne, la part des étudiants touchés par au moins l'une des actions du service s'élève à 38,3 % (entre 4,7 % et 100 %). Les suivis individuels concernent, en moyenne, un peu moins d'un étudiant sur vingt (4,7 %), tandis que les actions collectives intéressent un peu plus d'un étudiant sur cinq (20,8 %). Comme on pouvait s'y attendre, le nombre d'étudiants concernés par les différentes actions des SUOIP est corrélé au nombre d'étudiants de leur établissement ; ceci est surtout le cas pour le nombre d'étudiants suivis individuellement (avec un coefficient de corrélation de 0,63) et pour l'ensemble des étudiants touchés par le service ( $r = 0,43$ ), mais pas pour le nombre d'étudiants participant aux actions collectives (avec  $r = 0,16$ , non significatif, cf. graphiques 4). Il est également intéressant de noter que la proportion d'étudiants touchés par les actions du service est corrélée négativement au nombre total d'étudiants de l'université ( $r = -0,32$ ). Il en est de même pour les actions collectives ( $r = -0,36$ ). Autrement dit, sur ces dispositifs, il apparaît que les petits établissements parviennent à accompagner relativement plus d'étudiants que les grands. Ceci semble moins vrai pour les suivis individuels (avec  $r = -0,12$ , non significatif). En revanche, le nombre d'étudiants touchés par les actions du service (dans leur ensemble, individuelles ou collectives) est parfaitement indépendant du nombre de composantes dans l'établissement ( $r = -0,001$ ).

Graphiques 4 : liaison entre le nombre d'étudiants de l'université et ...



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024



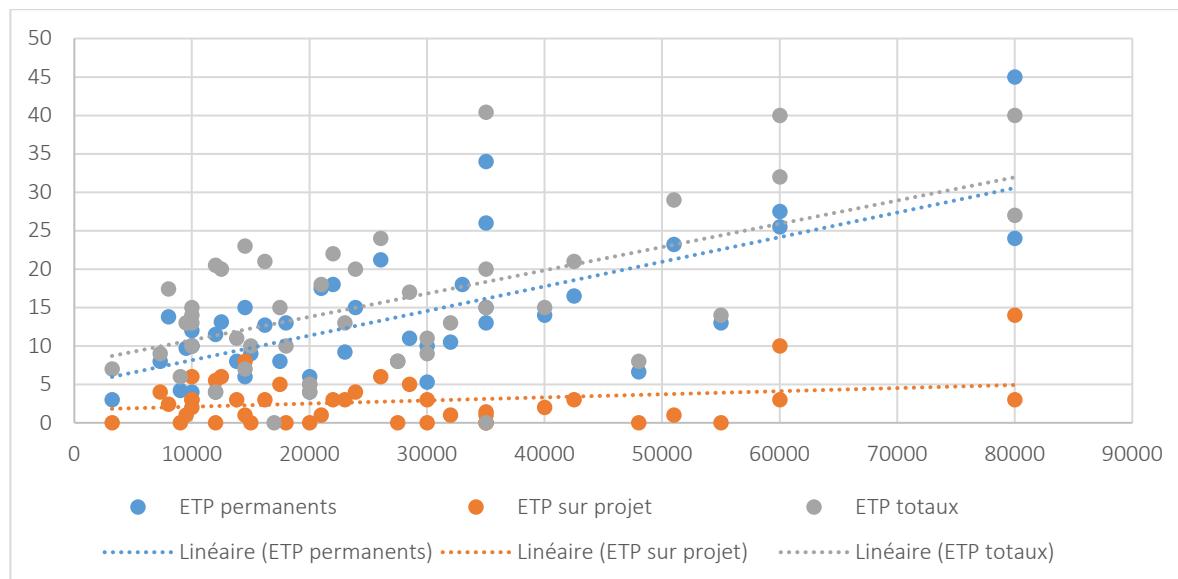
## ► Personnels

La taille et la composition des SUOIP varient également selon les universités.

En moyenne, les services comprennent 17,4 personnes (dont 14,2 femmes et 3,2 hommes), équivalentes à 15,8 temps plein (dont 13,6 ETP permanents). Parmi les personnels de ces services, en moyenne, 14 occupent un emploi permanent (11,6 femmes et 2,4 hommes). Lorsque le service dispose de personnes recrutées sur projet, elles sont, en moyenne, au nombre de 4,2 (3,3 femmes et 0,9 homme, équivalant à 3,8 temps plein).

La taille du service (en ETP) est très corrélée au nombre d'étudiants (avec  $r = 0,58$ ), cette corrélation étant bien plus marquée pour le nombre d'ETP permanents que pour le nombre d'ETP sur projet (avec, respectivement,  $r = 0,70$  et  $r = 0,26$ , significatif au seuil de 10 % seulement pour ce dernier, cf. graphique 5), même si ces deux variables sont également très corrélées ( $r = 0,48$ ). La taille du service (en ETP) varie également en fonction du nombre de composantes de formation de l'université ( $r = 0,35$  ; 0,37 si l'on ne tient compte que des ETP permanents, et 0,10, non significatif pour les ETP sur projet, cf. graphique 6).

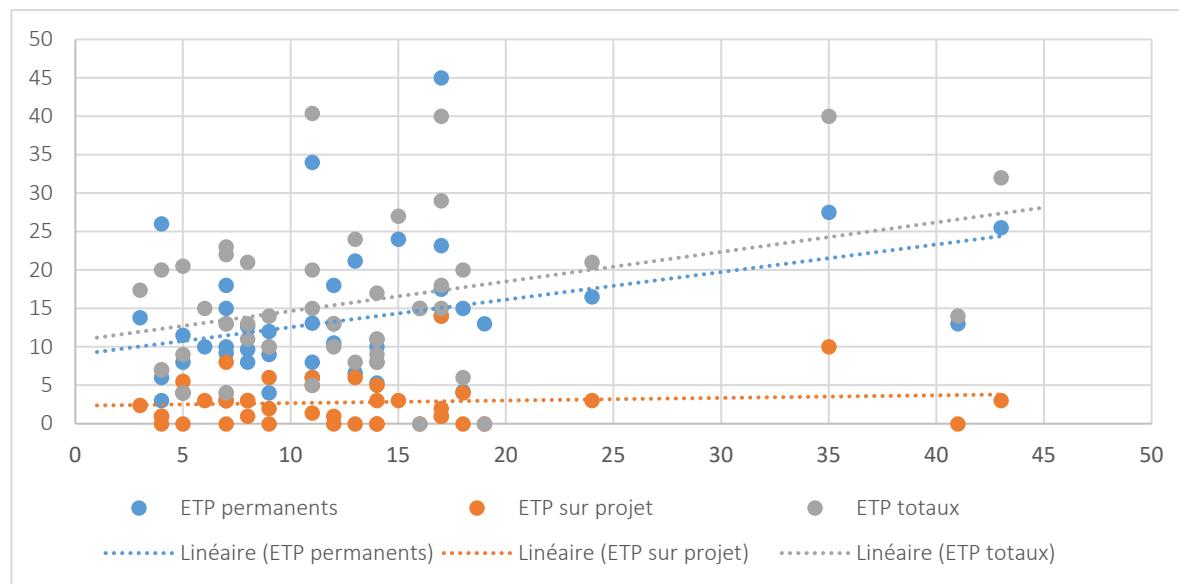
Graphique 5 : liaison entre le nombre d'ETP et le nombre d'étudiants



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024



Graphique 6 : liaison entre le nombre d'ETP et le nombre de composantes de formation



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

Parmi le personnel permanent, la fonction de chargé d'orientation et d'insertion professionnelle est la seule que l'on retrouve dans tous les services. Dans 90 % des cas, on recense au moins un(e) gestionnaire. Il en est de même pour la fonction de technicien(ne) OIP. Les psychologues de l'Education nationale se trouvent dans 71 % des SUOIP, tandis que moins de la moitié des services disposent d'un(e) documentaliste (47 %) ou d'une personne en charge de la communication (36 %).

S'agissant du personnel financé sur projet, la fonction de chargé d'OIP est également la plus représentée, mais elle ne se retrouve que dans un peu plus de la moitié des services concernés (57 %). Dans un cas sur deux, on trouve au moins un(e) chargé(e) de projet. Les assistant(e)s, comme les chef(fe)s de projet sont recensés dans un plus de 40 % des cas. En revanche, un(e) gestionnaire n'est recruté(e) que dans un service sur six.

La composition moyenne d'un service, en termes d'équivalent temps plein, est la suivante :

- Parmi les permanents : 5,9 chargés d'OIP, 1,9 technicien, 1,7 gestionnaire, 1 PsyEN, 0,5 documentaliste, 0,4 chargé de communication et 2,2 exerçant une autre fonction<sup>1</sup>,
- Et, lorsqu'il y en a<sup>2</sup>, parmi les personnes recrutées sur projet : 1,4 chargé d'OIP, 0,7 chargé de projet, 0,4 chef de projet, 0,4 assistant de projet, 0,2 gestionnaire de projet et 0,7 exerçant une autre mission<sup>3</sup> (cf. graphique 7).

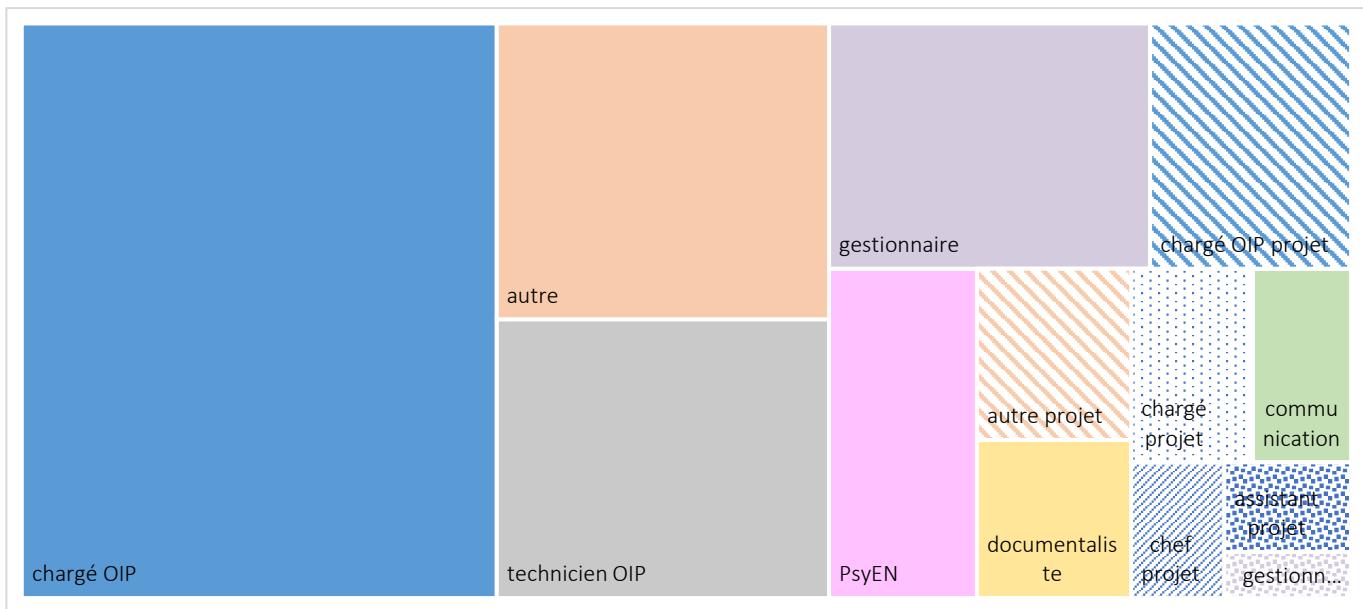
<sup>1</sup> Parmi les autres fonctions exercées par le personnel permanent, on trouve, en équivalents temps plein, 8 chargé(e)s de mission, 6,6 chargé(e)s d'enquêtes et d'analyse des données (OVE), 5 chef(fe)s de projet, 4 chef(fe)s de service, 3 accompagnateurs-trices pédagogiques, 3 sous-directeurs-trices, 3 chercheur(e)s, 3 chargé(e)s d'accueil, 2 directeurs-trices, 2 chargé(e)s de production audio-visuelle, 2 logisticiens, 2 chargé(e) de liaison lycées-université, 2 chargé(e)s de l'entrepreneuriat, 1 chargé(e) de prospection, 1 chargé(e) d'accueil du bâtiment, 1 technicien(ne) d'enquête, 1 chargé(e) de relations avec les entreprises et le doctorat, 1 assistant(e) d'information et 1 informaticien(ne).

<sup>2</sup> Bien que seulement 29 services aient déclaré avoir un budget de projet, 32 ont au moins une personne recrutée sur projet et un nombre d'ETP sur projet non nul.

<sup>3</sup> Parmi les autres fonctions exercées par le personnel recruté sur projet, on trouve, en équivalents temps plein, 3 chargé(e)s d'accompagnement à la réussite, 2 ingénieur(e)s d'innovation pédagogique, 1 technicien(ne) audio-visuel et 1 chargé(e) de développement du Career Center.



Graphique 7 : répartition moyenne des ETP au sein des SUOIP



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

Si, plutôt que de s'intéresser aux ETP, on s'intéresse au nombre de personnes travaillant dans les services, on constate que celui-ci varie entre 4 et 56 et que, en moyenne, il s'élève à 17,4 personnes, dont 14 occupent des emplois permanents. Ces services sont très féminisés, puisque, en moyenne, la part des femmes parmi l'ensemble du personnel s'élève à 83,1 %, celle-ci variant de 65 à 100 %. Le taux de féminisation est légèrement plus élevé parmi le personnel permanent que parmi celui recruté sur projet (84 %, contre 78,7 % en moyenne). Ces taux sont du même ordre de grandeur, quelle que soit la mission exercée. On peut tout de même noter que, s'agissant de la fonction de direction du service, la part des femmes est légèrement plus faible, même si, comme cela a déjà été dit, elles dirigent un peu plus de trois quarts des services (40 sur 52, soit 76,9 %).

## ► Budget

Le budget des SUOIP peut être décomposé en trois parties : le budget de fonctionnement, le budget de projet et la taxe d'apprentissage. Si la plupart des services (41 sur 43 réponses) ont un budget de fonctionnement, un peu moins de trois quarts (29 sur 41) disposent d'un budget de projet, mais seulement moins de la moitié perçoivent de la taxe d'apprentissage (17 sur 41). On peut remarquer que deux services ne gèrent aucun budget.

En moyenne, lorsqu'ils disposent d'un budget, ces services ont un budget total de 192 243 euros, se décomposant de la façon suivante : 52,1 % en budget de fonctionnement, 45,8 % en budget de projet et 2,1 % en taxe d'apprentissage. Toutefois, les disparités sont importantes puisque le montant varie de 30 à 1 297 000 euros (avec un écart-type de 229 882 euros et une médiane de 124 300 euros<sup>4</sup>). Par ailleurs, s'il n'y a pas de corrélations significatives entre le montant du budget de fonctionnement et celui de chacune des deux autres composantes du budget, on note, en revanche, une assez forte corrélation entre le montant du budget de projet et celui de la taxe d'apprentissage ( $r = 0,64$ ).

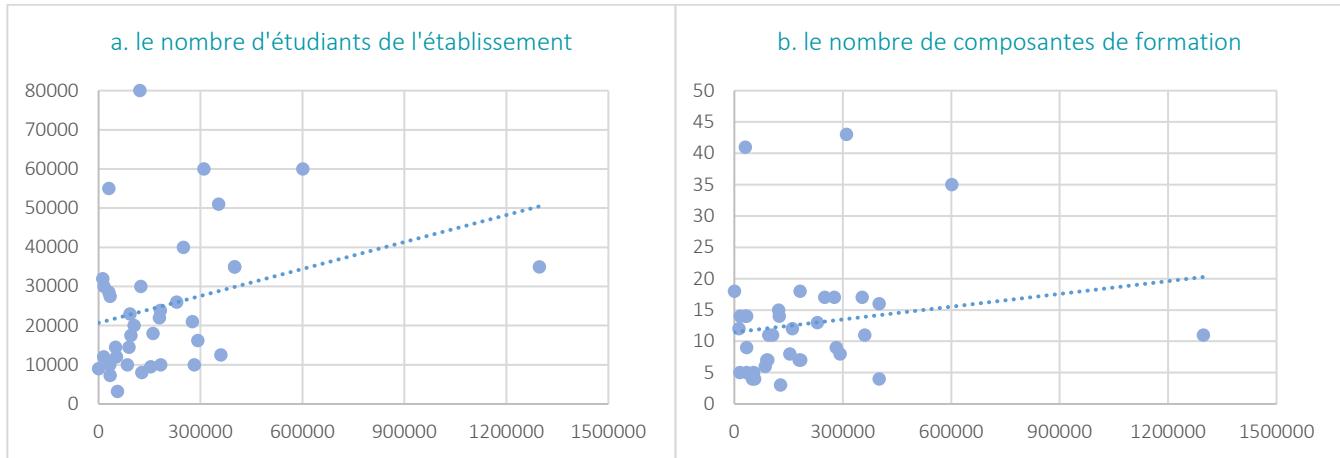
Contrairement à ce à quoi l'on aurait pu s'attendre, il n'y a pas une très forte corrélation entre le montant du budget total du service et le nombre d'étudiants de l'établissement ( $r = 0,30$ , significatif au seuil de 10 % seulement, cf. graphique 8a). Cette absence de liaison est encore plus forte avec le nombre de composantes de formation ( $r = 0,17$ , non significatif, cf. graphique 8b). En revanche, on observe une corrélation significative et positive entre le montant total du budget et le nombre d'ETP

<sup>4</sup> En excluant les deux valeurs extrêmes, le montant moyen s'élève à 166 170 euros (avec un minimum de 12 000 euros et un maximum de 601 000 euros).



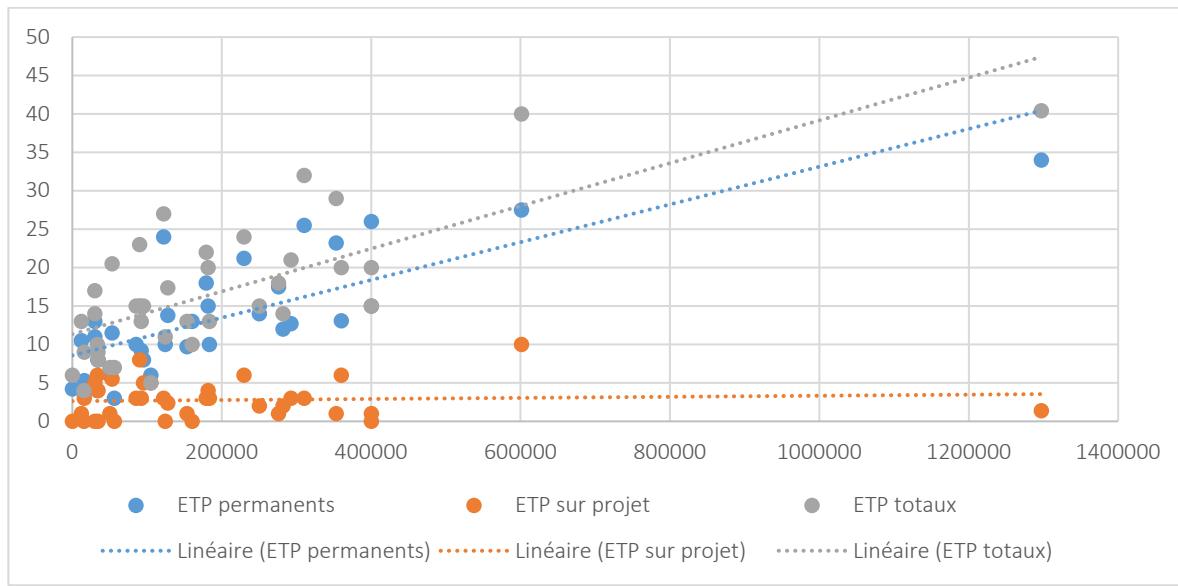
totaux ou permanents, mais pas sur projet (les coefficients de corrélation étant respectivement de 0,74, 0,77 et 0,07, cf. graphique 9).

#### Graphiques 8 : liaison entre le montant du budget total et ...



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

#### Graphique 9 : liaison entre le nombre d'ETP et le montant total du budget



Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

Au-delà de tous ces aspects permettant de décrire ce que sont les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle, les répondants ont été invités à s'exprimer sur leurs attentes vis-à-vis de La Courroie et à nous faire part de leurs éventuelles remarques complémentaires sur l'organisation et les missions de leur service.

Interrogés sur leurs attentes vis-à-vis de La Courroie, les collègues en charge de la direction des services d'orientation et d'insertion professionnelle des différentes universités ont principalement mis en avant quatre aspects (cf. encadré 2) : le partage de pratiques, d'expériences ou de difficultés (18), les formations (14), la diffusion d'informations (8) et la représentation de nos services au niveau national (7). Les points suivants ont également été cités (chacun à 4 reprises) :



mutualisation d'outils pratiques et techniques (ressources, documents modèles, ...), animation du réseau et traitement de sujets de réflexion (organisation de séminaires, conférences, JNOIP). Trois collègues ont profité de cet espace pour remercier La Courroie pour ce qu'elle fait déjà et l'ont invité à poursuivre ainsi. Deux répondants souhaiteraient que La Courroie leur apporte des idées pour trouver des financements. Deux autres ont demandé à ce qu'un autre jour de visio puisse être proposé de temps en temps (car indisponibles les jeudis). Enfin, un collègue serait intéressé de disposer d'« un site internet avec des ressources, annuaires et contacts utiles sur les sujets partagés » et un dernier se réjouit de la « cartographie des services d'orientation » qui sera produite à l'issue de cette enquête.

Enfin, les commentaires libres permettent de préciser l'organisation de certains services ou de souligner les difficultés rencontrées par d'autres, que ce soit en termes de moyens financiers ou de moyens humains, mais aussi la prise en charge d'autres missions (cf. encadré 3).

## Encadré 2 : expression des attentes vis-à-vis de la Courroie

### Partage d'informations et partage de pratiques.

- ce genre d'initiative déjà, car je me sens très seule dans mon université pour expliquer que nous ne sommes pas assez pour assurer nos missions. Il n'existe aucune **cartographie des services d'orientation pour accompagner les directions de ces services**.
- Apporter des **outils pratiques et techniques** (comme des outils de pilotage, de suivi des étudiants) qui pourraient être communs à tous les services (un peu comme les outils de l'AMUE)
- un **jour de visio différent** : le jeudi c'est le jour de nos instances et je ne peux pas me rendre disponible pour assister aux réunions.

### - partage d'informations et de pratiques

- **représentation de nos services et défense de nos missions auprès des instances**
- **formation des équipes et développement d'un "esprit communautaire OIP" auprès de nos équipes**

Faciliter l'accès à des **formations métiers** (mutualisation,...)

**Échanges de bonnes pratiques.** Mise à disposition de toute sorte d'**informations** en lien avec nos activités, organisation des JNOIP.

### Informations et réflexion

Que vous puissiez continuer à **favoriser les échanges entre nous et nous représenter**

**poursuivre la pratique actuelle** (visio, échanges d'outils, JNOIP, échanges avec la MOSS)

Les activités, la dynamique et la réactivité du réseau sont, à mon goût, déjà très efficaces. J'en profite pour **remercier toute l'équipe** à ce sujet.

**Organisations de formations** pour des nouveaux arrivants

**Partages d'expériences** (en mode échanges et pas seulement descendant)

**Diffusion d'informations officielles et officieuses** sur nos thématiques de travail

### partage d'expérience et formations

**Plus de dotations pour la masse salariale** car les missions s'accroissent à moyens constants ...

- **Formation professionnelle**

- **Partage/retours d'expériences**

- **Organisation de séminaires/conférences**

La reconnaissance des missions du SCUIO-IP et des métiers des personnels

Dotation en personnels pérennes et en psychologues

**L'identification des services dans l'université** : service commun ou direction

**L'identification de nos services par l'Etat** (site du MESR- AMUE - Education Nationale etc...) et par **les Régions**

**Partage de pratiques, accès aux formations, lobbying, etc.**



De solides <b>informations</b> sous quelques formes (séminaires, visio, formations, etc.) et surtout des <b>partages d'expérience</b> . Une <b>mutualisation des outils</b> de suivi.
<b>Des conseils en matière de communication</b>
la Courroie répond à nos attentes actuellement.
Réseau entre universités pour la LLU et l'OIP
Partager des pratiques et faire remonter les problématiques rencontrées au niveau des instances nationales
animation du réseau, partage d'expériences et de ressources
Le partage, l'ouverture d'esprit, la mise en réseau, la professionnalisation
Faciliter les échanges de pratiques et proposer des formations pour les équipes. Relayer des questionnements auprès d'instances identifiées sur des problématiques OIP. Organiser les journées JNOIP. Avoir un site internet avec des ressources, annuaires et contacts utiles sur les sujets partagés.
Échanges de pratiques et retours d'expériences, veille et professionnalisation,
Renforcer la formation des services OIP. Plus de supports ou documents modèles (tableau de bord, fiche de suivi enseignant/OIP...) .
Favoriser les échanges de pratiques entre collègues et l'apport scientifique sur nos champs d'intervention.
La continuité du travailler en réseau (COURROIE) avec des propositions de formations en lien avec les missions.
De l'accompagnement justement pour les prises de postes en termes de formation
Les formations proposées par la Courroie sont plébiscitées par l'équipe. A titre personnel il m'est impossible de participer aux visio du jeudi entre midi et deux. J'aurais bien aimé que d'autres temps d'échanges et de partage puissent être proposés à d'autres moments de temps en temps.
Merci
d'être au courant des dernières évolutions ; de partager des difficultés
des formations diversifiées
La reconnaissance de nos services comme service d'accueil étudiants et d'accompagnement
Idées pour trouver des financements et permettre à nos services de pérenniser les emplois.

Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

### Encadré 3 : compléments d'informations laissés par les répondants

Le SOIP de l'UL est <b>structuré en six pôles</b> (appui aux missions / liaison enseignement secondaire-supérieur / accueil, information, conseils en (ré)orientation / relations entreprises & doctorants / insertion professionnelle / accueil, information, conseils du public en reprise d'études), <b>réparti sur trois sites</b> : Metz, Nancy et Vandoeuvre.
le service OIP est en cours de restructuration pour aller vers d'autres missions en lien avec la réussite étudiante (tutorat, accompagnement aux métiers d'étudiants, etc.).
Les projets et actions portés par CAP AVENIR (SCUIOIP) sont reconnus et salués par la gouvernance de l'université et les partenaires extérieurs. <b>Les étudiants connaissent de mieux en mieux nos services.</b>
La difficulté réside surtout dans l'articulation avec les composantes dont les priorités sont hétérogènes (priorité à l'emploi du temps des enseignants au détriment des actions, priorité aux partenariats "lucratifs" qui améliorent le budget de la composante (ex: lien avec la FCU), ...). Il faut convaincre encore et encore...
Organisation du service en <b>4 pôles</b> (équipe de direction) <b>sans direction administrative</b> (RAF, directeur adjoint...)
Comme indiqué en début de questionnaire nous avons une organisation particulière à l'UPVD étant donné que <b>l'orientation et l'IP sont scindés</b> . L'ouverture d'un incubateur d'entreprises innovantes a amené à la création d'un Service Insertion Professionnelle et Entrepreneuriat (regroupant les activités IP, Alumni et l'entrepreneuriat innovant). L'orientation est rattachée au Service Réussite des Étudiants (regroupant le volet accompagnement des étudiants à



besoins pédagogiques particuliers et dispositifs des cordées). **Le service Orientation est distinct du service Insertion professionnelle** à l'Université de Perpignan.

**Autre personnel :**

**1 apprenti, 9 volontaires en service civique**

**Le portage politique de l'OIP par la gouvernance et la direction EC ou E est d'une grande importance** pour :

-la visibilité du service auprès de la communauté universitaire, qui par cascade relaie aux étudiants,

-le développement et l'essaimage des projets et des actions

Difficile de rentrer dans les catégories que vous proposez; notre service fonctionne **en mode projet**, à savoir que l'ensemble des missions est assurée par l'ensemble du service en fonction des compétences, envies et disponibilités de chacun.

De plus, j'ai compté seulement les étudiants qui viennent dans notre service; je n'ai pas compté nos interventions dans les composantes (nous proposons deux modules intégrés dans des maquettes de Licences et de Masters mais aussi des UEC Pro). Je n'ai pas compté non plus les 700 à 800 participations aux forums de recrutement de jobs que nous organisons dans nos locaux 3 fois par an

Les missions portées par le service restent **difficile à faire reconnaître** auprès des politiques et des équipes pédagogiques

L'organisation des missions IO-IP s'articule sur un poste temps plein IO, un poste temps plein IP et un poste à mi-temps IO et à mi-temps IP.

Une psychologue de l'Education nationale (CIO) est présente un jour par semaine dans l'établissement.

Les salaires des Psychologues de l'orientation sont reversés par l'université au rectorat dans le cadre d'une convention (2 ETP = sur 1 psychologue TP et 2 50%)

Une dotation de 6500 heures pour les emplois étudiants en 2024

Une dotation dans le cadre de l'animation du SPRO de 20 000 euros

Les questions ne me permettent pas de répondre de manière satisfaisante, puisque nous sommes **séparés du service insertion professionnelle**. Les intitulés de postes ont quelques peu évolué également.

L'organisation du service Accompagnement Parcours Insertion (API) de l'UPN est une **organisation élargie de 6 pôles** sur les thèmes de l'information et l'orientation; l'IP; l'entrepreneuriat avec le dispositif PEPITE PON; l'aménagement des études et examens pour les étudiants en situation de handicap, un nouveau pôle Aides à la vie étudiante et l'OVE. D'où un budget conséquent sur projets ou dotations ministérielles + dotation établissement

au budget s'ajoute :

- une dotation imprimerie de 10 000€

- une dotation en heures de vacations 3 000 h (dont 1 300 financées par PIA NCU et TIP)

A partir de septembre 2024 la direction sera organisée en **2 pôles avec 2 responsables** :

1) Liaisons lycées-Université

2) Orientation et Insertion Professionnelle

Les effectifs sont insuffisants pour avoir en interne des postes dédiés communication ou documentation ou gestion, et des professionnels dédiés orientation ou insertion professionnelle les postes nécessitent une **grande polyvalence**

**Les missions OIP sont prises en charge par les différents services du pôle formation et vie universitaire:**

accompagnement des parcours, communication et administration, réglementation et gestion de l'offre, vie étudiante. Par exemple, chaque service contribue aux journées portes ouvertes dans leurs missions respectives

Le développement de cette direction est contrainte par une **politique d'austérité** qui impacte le recrutement de RH supplémentaire en dépit du foisonnement de projets possiblement déployables.

**La direction est assurée par une enseignante PRCE** : cumul des missions d'enseignement, de la direction de service et de la direction-adjointe de PIA ce qui représente une charge conséquente. **Absence de RAF**.

Démarche de structuration et de coordination des actions du service avec les missions des autres services sur des thématiques identifiées et travail avec les composantes sur des questions de continuum d'études ou de choix d'orientation, au-delà du PIA pour apporter l'expertise OIP-Entrepreneuriat et organiser des événements communs (exemple : séminaire Lycées-Enseignement supérieur, séminaire BUT/MASTER/grande école...)



Dans le cadre de la loi ORE, l'université Lyon 2 a intégré au COSIE une **équipe de Coordination des études**, en lieu et place des directeur.rices des études sur tout le cycle de licence, pour un accompagnement de proximité des étudiants en lien étroit avec les équipes pédagogiques. Une des missions de cette équipe est la complétude du Contrat pour la Réussite (CPRE).

#### Réglementation des stages (mais pas gestion des conventions)

Notre organisation est structurée autour du **continuum d'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle**.

Nous **participons activement aux enseignements** dans les maquettes de formation de licence et de master en lien étroit avec les équipes pédagogiques

Un SIOIP composé de **4 agents administratifs pour répondre aux missions et à l'accompagnement de 9000 étudiants**.

Très peu pour bien répondre à la demande qui est en nette augmentation chaque année. Cependant, je me réjouis de la motivation et de la volonté des agents à accomplir leurs missions auprès de notre public étudiants, enseignants et entreprises.

Arrivée sur le poste il y a 2 mois, je ne peux pas répondre à toutes les questions. **L'organisation et le périmètre des missions de ce service sont à revoir** suite à un turn over important, une longue latence du poste de direction et un service marqué par des tensions internes.

Nous sommes **très peu nombreux dans notre service pour le nombre d'étudiants accompagnés**.

Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

## ▶ Comment se situer par rapport aux autres universités ?

Afin de permettre à chaque service de mieux se situer, les caractéristiques des SUOIP sont présentées en distinguant trois groupes d'universités selon le nombre total d'étudiants qui y sont inscrits (cf. tableau 2).

Si, comme cela a déjà été noté, le nombre d'ETP et le budget augmentent avec la taille de l'établissement, il est également intéressant de noter que la direction est d'autant plus souvent attribuée à un enseignant (ou enseignant-chercheur) que le nombre d'étudiants augmente. De même, les instances de pilotage se rencontrent plus fréquemment dans les plus grands établissements.

En revanche, le nombre moyen de missions réalisées au sein des services ne varie guère selon la taille de l'établissement. Il en est de même de la nature des différentes missions prises en charge<sup>5</sup>.

Comme on l'a déjà souligné, la part des étudiants touchés par les différents dispositifs, qu'ils soient individuels ou collectifs, décroît avec le nombre d'étudiants.

Si toutes les fonctions des agents permanents des SUOIP sont présentes dans les trois groupes d'universités, celles de documentaliste et de chargé(e) de communication le sont plus rarement dans les petits établissements.

La part des hommes dans l'ensemble du personnel croît légèrement avec la taille des universités.

Enfin, s'agissant du budget, on peut noter que le recours à la taxe professionnelle est moins fréquent dans les petites universités.

<sup>5</sup> Chiffres non fournis ici, mais disponibles auprès de l'auteur.



Tableau 2 : comparaison des principales caractéristiques des services selon la taille de l'établissement

Caractéristiques du service d'orientation et d'insertion professionnelle	Universités avec 15 000 étudiants ou moins	Universités dont le nombre d'étudiants est compris entre 15 001 et 30 000	Universités avec plus de 30 000 étudiants	Ensemble des répondants
<b>Nombre moyen d'étudiants</b>	10 429,4 (17)	22 351,9 (16)	47 735,3 (17)	26 928,6 (50)
<b>Direction - Pilotage</b>				
Part des femmes	12/17 [70,6 %]	14/16 [87,5 %]	12/17 [70,6 %]	40/52 [76,0 %]
Part des Biatss	13/17 [76,5 %]	11/16 [68,8 %]	8/17 [47,1 %]	34/52 [65,4 %]
Part d'instances de pilotage	3/16 [18,8 %]	6/16 [37,5 %]	7/16 [41,2 %]	16/50 [32,0 %]
Part des services communs	17/17 [100 %]	14/16 [87,5 %]	17/17 [100 %]	48/50 [96,0 %]
<b>Missions</b>				
Nombre moyen	8,1 (16)	8,6 (15)	8,6 (17)	8,1 (50)
<b>Part des étudiants touchés (%)</b>				
Actions collectives	26,6 % (13)	24,9 % (13)	11,0 % (13)	20,8 % (39)
Actions individuelles	5,8 % (13)	4,5 % (13)	3,4% (14)	4,7 % (41)
Total	52,7 % (13)	37,8 % (13)	26,1 % (15)	38,3 % (41)
<b>Nombre moyen d'ETP</b>				
Permanents	8,8 (16)	11,4 (14)	20,8 (15)	13,6 (45)
Sur projet (si projet)	3,7 (12)	3,8 (10)	3,9 (10)	3,8 (32)
Total	12,5 (16)	13,1 (15)	22,5 (14)	15,8 (45)
<b>Part des services ayant un(e) (%)*</b>				
Chargé(e) d'orientation/IP	12/12 [100 %]	10/10 [100 %]	10/10 [100 %]	32/32 [100 %]
Gestionnaire	12/12 [100 %]	7/9 [77,8 %]	9/10 [90,0 %]	28/31 [90,3 %]
Tehnicien(ne) OIP	9/12 [75,0 %]	10/10 [100 %]	9/10 [90,0 %]	28/32 [87,5 %]
Psychologue de l'EN	8/12 [66,7 %]	7/9 [77,8 %]	7/10 [70,0 %]	22/31 [71,0 %]
Documentaliste	3/11 [27,3 %]	4/9 [44,4 %]	7/10 [70,0 %]	14/30 [46,7 %]
Chargé(e) de communication	3/11 [27,3 %]	3/10 [30,0 %]	5/10 [50,0 %]	11/31 [35,5 %]
<b>Part des femmes (%)</b>				
Parmi les emplois permanents	85,8 % (16)	86,6 % (13)	79,4 % (13)	84,0 % (42)
Parmi les emplois sur projets	78,3 % (12)	79,3 % (10)	78,7 % (10)	78,7 % (32)
Dans l'ensemble du service	83,6 % (16)	85,8 % (14)	79,7 % (13)	83,1 % (43)
<b>Part des services ayant un budget</b>				
De fonctionnement	16/16 [100 %]	14/14 [100 %]	11/13 [84,6 %]	41/43 [95,3 %]
Sur projet	10/15 [66,7 %]	11/14 [78,6 %]	8/12 [66,7 %]	29/41 [70,7 %]
De la taxe d'apprentissage	3/15 [20,0 %]	7/13 [53,8 %]	7/13 [53,8 %]	17/41 [41,5 %]
<b>Montant moyen du budget</b>				
De fonctionnement	59 590 (14)	82 362 (13)	200 111 (9)	102 943 (36)
Sur projet	85 025 (8)	87 313 (8)	268 571 (7)	141 683 (23)
De la taxe d'apprentissage	2 833 (3)	7 620 (6)	13 443 (7)	9 270 (16)
Total	108 783 (14)	139 609 (13)	377 510 (10)	192 243 (37)

Source : enquête Courroie juin-juillet 2024

Notes : \* : parmi les personnels permanents

- les nombres entre parenthèses correspondent au nombre de réponses sur lequel les moyennes ou parts ont été calculées ;
- les nombres entre crochets correspondent aux pourcentages calculés, mais pour lesquels il est apparu préférable de donner le nombre d'établissements concernés, compte tenu des faibles effectifs sur lesquels ces pourcentages sont calculés.



## ▶ Les chiffres clés

### Pilotage

- 3/4 des directions sont assurées par des femmes
- 2/3 des directions sont le fait de personnels Biatss
- 1/3 des services disposent d'une instance de pilotage

### Missions

- Plus de 40 missions différentes citées
- 96 % des services assurent un accompagnement à l'orientation et à la réorientation
- 84 % regrettent le manque de visibilité de ces missions par les étudiants

### Accompagnement des étudiants

- 4 étudiants sur 10 touchés par les dispositifs
- 1 étudiant sur 5 participe à une action collective
- 1 étudiant sur 20 bénéficie d'un suivi individuel



17,4

### Personnels

Nombre de personnes en moyenne



15,8

### Équivalents temps plein

dont 13,6 ETP permanents



80%

### Femmes

Plus de 80 % de femmes

### Budget

- 192 243 euros en moyenne
- 70 % des services disposent d'un budget sur projet
- 40 % des services perçoivent de la taxe d'apprentissage

### Attentes vis-à-vis de la Courroie

- 58 % attendent un partage de pratiques, d'expériences ou de difficultés
- 45 % souhaitent des formations
- 25 % la diffusion d'informations et une représentation au niveau national



## La COURROIE prend un nouveau virage de communication

Depuis plus de dix ans, La COURROIE fédère les responsables, vice-présidents, chargés de mission et directeurs engagés dans l'orientation et l'insertion professionnelle au sein des universités. Aujourd'hui, l'association opère un tournant stratégique dans sa manière de communiquer : plus claire, plus visible, plus ouverte.

### ► 1. Une identité visuelle renouvelée

Premier jalon de cette transformation : une identité graphique repensée.

Nouveau logo, typographie moderne (Montserrat), palette bleu-jaune énergique : l'objectif est simple — incarner la modernité et la cohésion d'un réseau universitaire en mouvement et renforcer l'acronyme de La COURROIE.



Chaque support (site web, documents, visuels, signatures) parle désormais d'une seule voix, au service d'une image plus professionnelle, reconnaissable et fédératrice.

### ► 2. Un site web repensé pour plus de clarté

Le site lacourroieasso.fr a été ergonomiquement repensé. Ce travail ne fait que commencer et va se poursuivre dans les mois à venir.

Plus ergonomique, mieux structuré et adapté à tous les supports, il devient un hub pour retrouver les actualités, le programme des Jeudis de La Courroie, les ressources, la revue de presse, les enquêtes et autres informations du réseau.

Les visuels harmonisés et les nouvelles présentations renforcent la lisibilité de l'information et l'ancre visuel de l'association.

[Je découvre le site lacourroieasso.fr](#)

### ► 3. Une présence digitale repensée : bienvenue sur LinkedIn

Autre changement : La COURROIE s'installe désormais sur LinkedIn, avec une page officielle dédiée.

Cette page remplace l'ancien groupe et marque une nouvelle étape dans la communication externe de l'association.

**Objectif : diffuser plus largement les actualités, valoriser les initiatives locales, partager les publications et créer un lien direct avec toute la communauté de l'enseignement supérieur, de l'insertion professionnelle et de la réussite.**

Ce choix traduit une volonté d'ouverture et de rayonnement : faire entendre la voix de La COURROIE au-delà du réseau habituel, et contribuer activement aux échanges professionnels qui animent le champ de l'orientation universitaire.

[Je découvre la page LinkedIn](#)



## ►► 4. Le contenu au cœur de la stratégie

Ce virage n'est pas qu'une question d'apparence. Il repose sur un recentrage du contenu : produire et partager des informations utiles, engageantes et valorisantes. Les enquêtes, les retours d'expérience, les dispositifs innovants ou encore les interventions des Jeudis sont désormais conçus comme des contenus à forte valeur ajoutée, diffusés sur le site et les réseaux pour renforcer la visibilité collective.

## ►► 5. Une communication ouverte et fédératrice

Cette nouvelle approche vise à rapprocher La COURROIE de sa communauté :

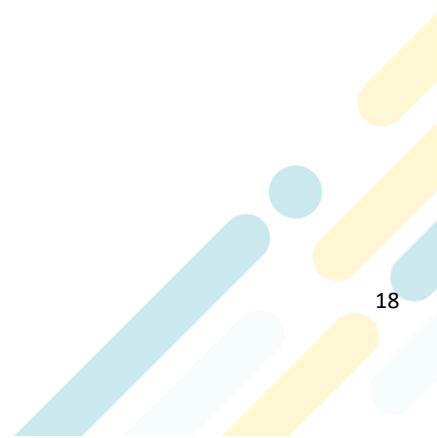
- en valorisant les acteurs des services d'orientation et d'insertion,
- en facilitant l'accès aux ressources,
- et en rendant plus visibles les actions concrètes menées au sein des établissements.

Elle permet aussi de mieux associer les partenaires institutionnels et ministériels aux échanges et aux réflexions communes.

## ►► En conclusion

La COURROIE entre dans une nouvelle ère : plus visible, plus interactive, plus ancrée dans les usages numériques. Cette stratégie de communication modernisée — site web repensé, identité visuelle cohérente et présence active sur LinkedIn — illustre la volonté de l'association d'accompagner les mutations de l'enseignement supérieur avec dynamisme et clarté.

Une communication repensée, mais fidèle à l'essence même de La COURROIE : mettre en mouvement, relier, et valoriser ceux qui accompagnent les étudiantes et étudiants vers leur réussite.





## Prochains cahiers de La COURROIE



### Décembre 2025

Les missions assurées par  
les SUOIP : état des lieux  
et perspectives

*Présentation des résultats  
de la seconde enquête  
menée par La Courroie au  
printemps 2025 auprès de  
l'ensemble des directions*

## Remerciements

**Les membres du Conseil d'Administration de La Courroie tiennent à remercier vivement l'ensemble des directeurs et directrices des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle qui ont pris le temps de répondre à cette enquête en juin et juillet 2024. Sans leur précieux concours, il n'aurait pas été possible de produire cet état des lieux, dont chacun peut maintenant se saisir.**

La Présidente de La Courroie adresse ses sincères remerciements à tous les membres du Conseil d'Administration pour le temps qu'ils et elles consacrent à faire vivre cette association, que ce soit par l'animation des groupes de travail, l'organisation de formations, la rénovation de tous les supports de communication, la gestion quotidienne de l'association (trésorerie, secrétariat, ...), l'organisation des Jeudis de La Courroie ou leur participation aux instances nationales (CNESER, CSLMD, ...).

Sa reconnaissance va également à l'ensemble des membres de l'association, dont les questionnements, qu'ils se manifestent via la liste de diffusion ou lors de nos échanges hebdomadaires, nous permettent de mieux appréhender nos missions, de partager des solutions et, le cas échéant, d'interpeler nos instances.



# les cahiers de la COURROIE

**Direction de publication : Sabine CHAUPAIN-GUILLOT**

**Comité de rédaction : Membres du Conseil d'Administration de La COURROIE**

**Référents communication : Amandine COURTADON | Pascal HAUQUIN | Fred MEERPOËL**

© La COURROIE | Novembre 2025

*N'imprimer que si nécessaire*