



les cahiers de la courroie

*Les missions assurées par les
services universitaires
d'orientation et d'insertion
professionnelle*

N° 2 | Décembre 2025

Les missions assurées par les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle : état des lieux et perspectives

Résultats d'une enquête menée par La Courroie au printemps 2025

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



Comme annoncé dans notre premier numéro, nous vous proposons dans ce deuxième cahier de La Courroie de vous présenter les résultats de l'enquête que nous avons menée au printemps 2025 auprès de l'ensemble des directeurs et directrices des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle membres de La Courroie. Celle-ci avait pour objet d'affiner les résultats de l'enquête précédente en se focalisant sur la question des missions assurées par ces services et, par conséquent, sur la question des personnels en charge de réaliser ces missions.

Après un état des lieux établi à partir des organigrammes de chacun des services et des réponses apportées à l'enquête, on essaie de mettre en évidence l'évolution de ces missions en comparant les recrutements les plus récents aux recrutements plus anciens, et ce, en s'intéressant aussi bien au statut des personnels recrutés qu'à l'intitulé et au contenu de leur fiche de poste. Cela permet de mettre en évidence l'émergence de nouveaux métiers et donc de nouvelles missions prises en charge par nos services.

On montre ainsi que ces missions se sont, à la fois, multipliées et diversifiées. Outre les missions traditionnelles d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle, ce sont de nouvelles missions, telles que l'ingénierie pédagogique, la gestion de projet, l'aide à la réussite, les relations avec les entreprises ou encore l'organisation d'événements, mais aussi l'accompagnement des publics spécifiques ou la gestion des alumni que l'on voit se développer, et ce, avec des personnels qui, dans près de la moitié des cas, sont des contractuels.

L'obtention de ces résultats n'aurait pas été possible sans le concours de l'ensemble des directeurs et directrices qui ont pris le temps de renseigner la longue enquête que nous leur avons adressée. Aussi, je tiens à les en remercier, toutes et tous, très sincèrement. C'est grâce à leur précieuse collaboration que nous pouvons faire connaître et, nous l'espérons, reconnaître, l'ensemble des actions que nous menons au sein de nos établissements.

Vous en souhaitant bonne lecture,



Sommaire

Enquête : Les missions assurées par les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	1
Contexte	1
Etat des lieux des missions assurées par les services d'orientation et d'insertion professionnelle	1
Description de l'échantillon	1
Description des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	2
Description du personnel des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	3
Description des personnes travaillant dans les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	6
Description des emplois occupés au sein des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	9
Quelle évolution nécessaire des ressources humaines des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle pour assurer leurs nouvelles missions ?	11
Les réponses des directions	12
La répartition des postes selon leur ancienneté d'occupation	13
Les chiffres clés	18
Annexe : comparaison entre les services des universités d'Ile-de-France et celles des autres régions	19
Prochains cahiers de La COURROIE	22





Enquête : Les missions assurées par les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle

►► Contexte

Suite à la première enquête menée en juin 2024 par la Courroie¹ et ayant permis de mieux connaître les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle (SUOIP), le Conseil d'administration de la Courroie a souhaité approfondir la connaissance de ces services en se focalisant sur **leurs missions**, et ce, à partir de l'analyse des caractéristiques des personnes qui y travaillent et des postes qu'elles occupent. Il s'agit notamment de s'intéresser à **l'évolution des missions qui sont menées au sein de ces services et de montrer l'éventuelle émergence de nouveaux métiers**. A cette fin, elle a procédé à une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des directeurs et directrices de ces services entre avril et juin 2025. Cette enquête invitait les collègues à décrire, d'une part, leur service et, d'autre part, l'ensemble des personnes qui y travaillent. 48 réponses, correspondant à 47 universités², ont été reçues. Les données collectées ont été complétées par l'analyse des organigrammes de chacun des services. C'est à partir de l'ensemble de ces informations que l'on se propose de faire, dans un premier temps, un **état des lieux des missions assurées par ces services**, puis, dans un second temps, une **mise en perspective de l'évolution de ces missions**.

►► Etat des lieux des missions assurées par les services d'orientation et d'insertion professionnelle

Description de l'échantillon

Les données présentées ici correspondent aux réponses reçues de la part de 47 universités (sur les 66 que compte la liste des universités françaises disponible sur le site du Ministère³). Sans être exhaustives, ces données représentent donc un peu plus de deux tiers des universités françaises. Elles sont réparties dans l'ensemble des régions françaises, à l'exception de la Corse, mais y compris l'Outre-Mer. Dans la moitié des cas, il s'agit d'universités pluridisciplinaires avec santé, un quart d'entre elles sont des universités pluridisciplinaires hors santé et le dernier quart regroupe des universités davantage centrées sur un seul ou quelques champs disciplinaires (le plus souvent en sciences sociales au sens large).

Afin de pouvoir comparer ces universités, on a distingué trois groupes en fonction du nombre total d'étudiants qu'elles accueillent. On qualifiera ainsi de « petites universités » celles dont le nombre d'étudiants est strictement inférieur à 20 000, de « moyennes universités » celles qui en comptent entre 20 000 et 35 000 et de « grandes universités » celles dans lesquelles plus de 35 000 étudiants sont inscrits. Chacun des deux premiers groupes comprend 16 universités de notre échantillon et le troisième en compte 15. Si les petites universités sont plus souvent des universités pluridisciplinaires hors santé (10 sur 16), les grandes sont majoritairement des universités pluridisciplinaires avec santé (13 sur 15), tandis que les moyennes sont soit pluridisciplinaires avec santé, soit non pluridisciplinaires (respectivement 8 et 7 universités sur 16).

¹ Les résultats de cette première enquête ont été présentés dans le premier cahier de La Courroie (novembre 2025) et avaient fait l'objet d'une présentation à l'ensemble des membres du réseau de La Courroie le 28 novembre 2024, lors d'une visio du jeudi (deux documents qui peuvent être consultés sur le site de La Courroie : <https://lacourroieasso.fr/index.php/ressources/>).

² Dans une université, le service est scindé en deux entités distinctes. Afin d'harmoniser le traitement des données, les réponses envoyées par chacune des deux directions ont été compilées pour correspondre à une seule et même université. L'analyse statistique est donc menée sur 47 observations.

³ Page <https://lannuaire.service-public.fr/gouvernement/1f4f4751-162b-4aa8-8e46-189b9b28d14a>, consultée le 25 août 2025.



Description des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle

En termes de structuration, à l'exception de trois d'entre eux, tous ces services sont organisés en pôles⁴. Près de 60 % disposent d'un service administratif et financier et dans un quart des cas, ils sont intégrés au sein d'une direction plus large. Dans cinq universités, ces services sont répartis sur plusieurs sites⁵. On retrouve le même type de structuration quelle que soit la taille de l'établissement (cf. tableau 1) ou le type d'université⁶ (cf. tableau 2).

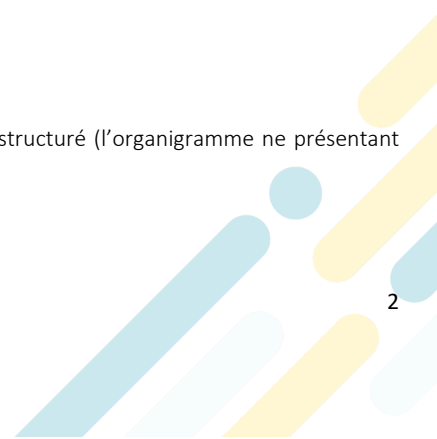
Deux missions sont assurées par tous les services : l'orientation (incluant la réorientation), d'une part, et l'insertion professionnelle, d'autre part (cf. graphique 1). Outre ces deux thématiques, celles que l'on retrouve le plus souvent sont la liaison lycées-université (dans un peu moins de la moitié des services), l'information, la documentation, les stages, la communication, mais aussi la question de la réussite des étudiants (dans un peu plus d'un quart des services) ou encore l'entrepreneuriat et les relations avec les entreprises (dans un cinquième des services). Plus rarement, certains services gèrent un observatoire (dans 6 universités) ou un service de scolarité (dans 5 d'entre elles). La gestion du réseau des alumni, ainsi que celle d'applications spécifiques ou encore l'accueil des doctorants et la prise en charge de la formation tout au long de la vie n'apparaissent de manière explicite dans les organigrammes des services que dans moins de cinq universités. L'existence de ces missions au sein des universités est indépendante de leur taille, sauf pour deux d'entre elles. En effet, il apparaît que la documentation et l'information sont proportionnellement plus souvent présentes dans les grandes universités que dans les autres. S'agissant de la documentation, cette mission est également davantage mise en œuvre dans les universités pluridisciplinaires avec santé. En revanche, l'existence d'un observatoire et la prise en charge de l'entrepreneuriat s'avèrent plus fréquentes dans les universités pluridisciplinaires hors santé, tandis que, dans les autres universités, les services s'occupent plus souvent de la gestion des stages. Cela peut s'expliquer par le fait que ce sujet est moins souvent directement traité dans les composantes relevant des sciences sociales (ALL / DEG / SHS).

Si l'on compare ces résultats, obtenus à partir de l'analyse des organigrammes des services, à ceux de l'enquête de 2024, correspondant aux déclarations des directeurs et directrices des SUOIP (cf. premier numéro des cahiers de La Courroie, novembre 2025), on remarque que les missions présentées dans les organigrammes sont davantage standardisées. Si les quatre principales missions sont les mêmes, certains sujets dont s'occupent de plus en plus souvent les services apparaissent spontanément, alors qu'ils n'ont sans doute pas encore fait l'objet d'une intégration explicite dans les organigrammes. On peut citer, la prise en charge des UE de PPPE, le suivi Parcoursup ou encore la gestion de la césure. Par ailleurs, d'autres missions, bien que reportées dans les organigrammes, ont été proportionnellement plus fréquemment citées. C'est notamment le cas de la liaison entre les lycées et l'université, mais aussi de la gestion des stages, des relations avec les entreprises et de l'entrepreneuriat étudiant. On peut penser que celles-ci traduisent une évolution des missions dévolues plus récemment aux SUOIP.

⁴ L'un propose une organisation par campus, un autre est intégré dans une direction et le troisième n'est pas structuré (l'organigramme ne présentant qu'une liste d'agents avec leur intitulé de poste).

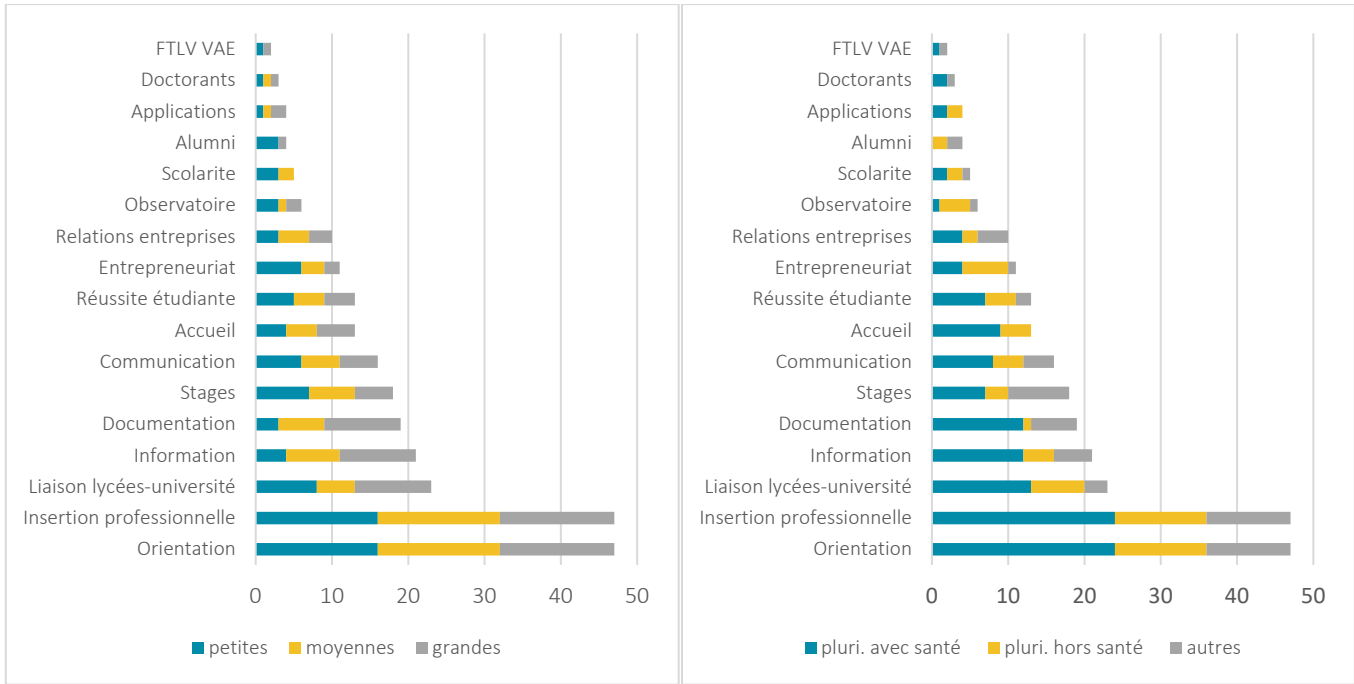
⁵ Deux services sont installés sur deux sites distincts et trois autres services sont présents sur trois sites différents.

⁶ Les tests du chi-deux réalisés permettent tous de conclure à une indépendance entre ces variables.





Graphique 1 : répartition des SUOIP selon leurs missions, et la taille (a) ou le type (b) de leur université



Source : enquête Courroie avril-juin 2025 - analyse des organigrammes

La lecture des organigrammes de ces services permet également de repérer la présence de chargés de projet (dans près de la moitié des services) et de psychologues de l'Education nationale (dans 40 % des services). Une fonction de sous-direction est également mentionnée dans près d'un service sur quatre⁷. Contrairement à ce que l'on a noté pour les deux aspects précédents, on observe ici des différences liées à la taille des établissements. Ainsi, l'intégration de chargés de projet et la présence d'au moins une sous-direction sont davantage signalées dans les grandes universités (cf. tableau 1). En revanche, on n'observe pas de différences significatives selon le type d'université (cf. tableau 2).

Description du personnel des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle

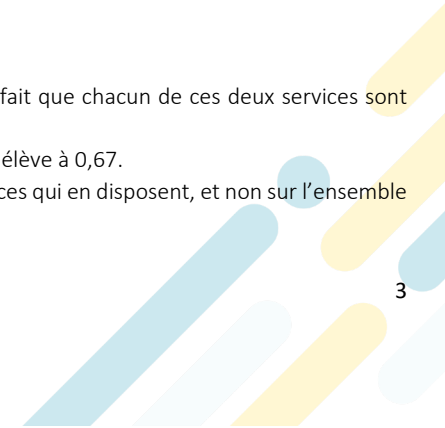
En moyenne, en avril 2025, les SUOIP regroupent une quinzaine d'agents qui travaillent de manière permanente dans leur service, ce nombre variant de 3 à 45. Bien évidemment, ce nombre croît avec la taille de l'établissement⁸, avec une moyenne de 11 personnes dans les petites universités, contre 21 dans les grandes (cf. tableau 1). Les écarts entre les types d'universités sont moins marqués (cf. tableau 2).

A ces agents permanents s'ajoutent du personnel mis à disposition (principalement des psychologues de l'Education nationale) et des vacataires (le plus souvent des étudiants). Ainsi, on trouve du personnel mis à disposition dans 31 services sur 47 et des psychologues de l'Education nationale dans 19 d'entre eux. Lorsqu'il y en a, le nombre de personnes mises à disposition varie de un à sept, avec une moyenne de 2,3, celui des psychologues de l'Education nationale est également compris entre un et sept et s'élève, en moyenne, à 2,6⁹. Quant aux vacataires, à l'exception d'un seul, tous les services y font appel. Leur nombre va de

⁷ Si dans neuf services, il n'y a qu'une sous-direction, deux services en ont trois, ce qui peut s'expliquer par le fait que chacun de ces deux services sont répartis sur trois sites différents.

⁸ Le coefficient de corrélation entre le nombre d'agents dans le service et le nombre d'étudiants de l'université s'élève à 0,67.

⁹ Ces valeurs diffèrent de celles qui sont présentées dans le tableau 1 car celles-ci sont calculées sur les seuls services qui en disposent, et non sur l'ensemble des répondants.





1 à 204, avec une moyenne de 26,4¹⁰. Le recours à ces agents, qu'ils soient mis à disposition, psychologues de l'Éducation nationale ou vacataires, ne dépend ni de la taille de l'établissement, ni du type d'université.

Tableau 1 : principales caractéristiques des SUOIP selon la taille de l'établissement

Caractéristiques du service universitaire d'orientation et d'insertion professionnelle	16 universités avec moins de 20 000 étudiants	16 universités dont le nombre d'étudiants varie entre 20 000 et 35 000	15 universités avec plus de 35 000 étudiants	Ensemble des 47 répondants
Nombre moyen d'étudiants	10 702,3	26 782,5	52 505,1	29 517,7
Structuration du service				
Présence de pôles	15	15	14	44
Service administratif & financier	8	12	8	28
Inclus dans une direction	5	4	3	12
Présent sur plusieurs sites	1	1	3	5
Présence de chargés de projet	6	5	11	22
Présence de psyEN	4	8	7	19
Existence d'une sous-direction	1	3	7	11
Missions sur organigramme				
Orientation	16	16	15	47
Insertion professionnelle	16	16	15	47
Liaison lycées-université	8	5	10	23
Information	4	7	10	21
Documentation	3	6	10	19
Stages	7	6	5	18
Communication	6	5	5	16
Accueil	4	4	5	13
Réussite étudiante	5	4	4	13
Entrepreneuriat	6	3	2	11
Relations avec les entreprises	3	4	3	10
Observatoire	3	1	2	6
Scolarité	3	2	0	5
Alumni	3	0	1	4
Applications	1	1	2	4
Doctorants	1	1	1	3
FTLV VAE	1	0	1	2
Composition moyenne				
Nombre d'agents	10,9	14,5	21,3	15,4
Nombre de mis à disposition	0,8	1,3	2,7	1,6
Nombre de psyEN	0,3	1,0	1,9	1,1
Nombre de vacataires	17,4	24,3	36,5	25,8
Type d'université				
Pluridisciplinaire avec santé	3	8	13	24
Pluridisciplinaire hors santé	10	1	1	12
Autres	3	7	1	11

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

¹⁰ Si l'on retire du calcul de la moyenne les deux services ayant un nombre particulièrement élevé de vacataires (respectivement 120 et 204), celle-ci n'est plus que de 20,2 vacataires, leur nombre variant alors entre 1 et 74.

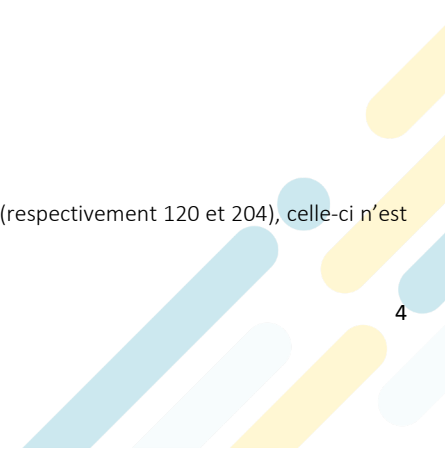




Tableau 2 : principales caractéristiques des SUOIP selon le type d'université

Caractéristiques du service universitaire d'orientation et d'insertion professionnelle	24 universités pluridisciplinaires avec santé	12 universités pluridisciplinaires hors santé	11 autres universités	Ensemble des 47 répondants
Nombre moyen d'étudiants	39 819,0	14 441,1	23 489,4	29 517,7
Structuration du service				
Présence de pôles	22	11	11	44
Service administratif & financier	13	7	8	28
Inclus dans une direction	8	2	2	12
Présent sur plusieurs sites	3	1	1	5
Présence de chargés de projet	11	6	5	22
Présence de psyEN	10	4	5	19
Existence d'une sous-direction	7	3	1	11
Missions sur organigramme				
Orientation	24	12	11	47
Insertion professionnelle	24	12	11	47
Liaison lycées-université	13	7	3	23
Information	12	4	5	21
Documentation	12	1	6	19
Stages	7	3	8	18
Communication	8	4	4	16
Accueil	9	4	0	13
Réussite étudiante	7	4	2	13
Entrepreneuriat	4	6	1	11
Relations avec les entreprises	4	2	4	10
Observatoire	1	4	1	6
Scolarité	2	2	1	5
Alumni	0	2	2	4
Applications	2	2	0	4
Doctorants	2	0	1	3
FTLV VAE	1	0	1	2
Composition moyenne				
Nombre d'agents	17,3	12,7	14,5	15,4
Nombre de mis à disposition	2,1	0,9	1,1	1,6
Nombre de psyEN	1,5	0,5	0,8	1,1
Nombre de vacataires	35,0	18,8	13,5	25,8
Taille de l'université				
Moins de 20 000 étudiants	3	10	3	16
Entre 20 000 et 35 000 étudiants	8	1	7	16
Plus de 35 000 étudiants	13	1	1	15

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

Dans l'analyse plus détaillée des ressources humaines des SUOIP, on ne s'intéresse qu'au personnel permanent¹¹. Au total, ce sont donc les profils de 727 personnes, dont 712 Biatss et 15 enseignants-chercheurs ou enseignants, que l'on va pouvoir décrire. Dans un premier temps, on s'intéressera à leurs caractéristiques sociodémographiques, puis, dans un second temps, à la nature des emplois occupés.

¹¹ La base de données individuelles correspondant aux personnels des SUOIP comprend 852 observations, dont 62 étudiants, 48 psychologues de l'Education nationale, 7 vacataires, 4 étudiants en service civique, 3 apprentis et un alternant. Par souci de cohérence, on fait le choix de ne pas les retenir ici car ceux-ci n'ont pas été considérés de la même façon par tous les directeurs et directrices de services qui ont répondu à l'enquête. En revanche, les 727 personnes restantes correspondent tout à fait au nombre d'agents déclarés dans la première partie de l'enquête.

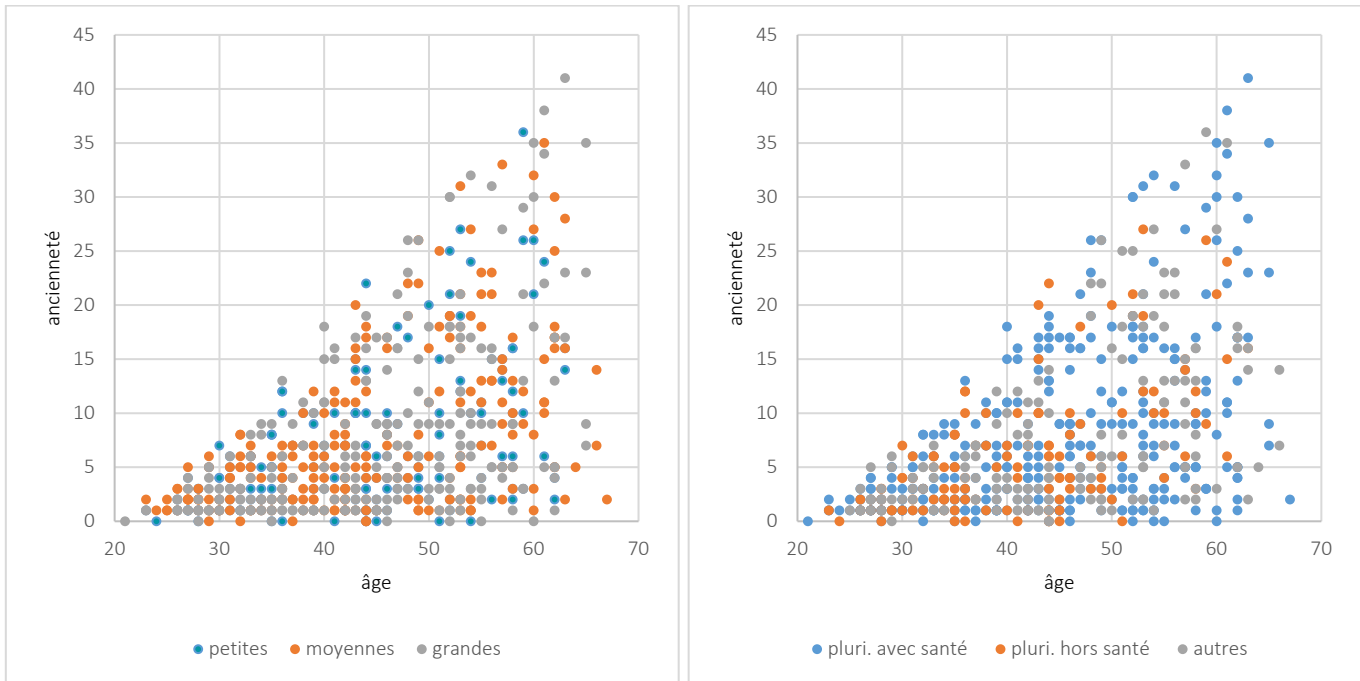


Description des personnes travaillant dans les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle

Comme cela avait déjà été signalé lors de la précédente étude (cf. premier cahier de La Courroie, novembre 2025), le personnel des SUOIP est très majoritairement féminin (avec 82,3 % de femmes dans les effectifs permanents). Ce constat est valable quelles que soient la taille (cf. tableau 3) et la nature des universités (cf. tableau 4). On peut toutefois noter que la part des hommes est sensiblement plus élevée dans les grandes universités (21,3 %, contre 15,2 % et 14,5 %, respectivement, dans les moyennes et petites universités) et, par voie de conséquence, dans les universités pluridisciplinaires avec santé (20,2 %, contre 14,9 % dans les universités pluridisciplinaires hors santé et 14,1 % dans les autres universités). Où l'on voit que l'on sollicite davantage les hommes lorsque les services sont grands, notamment dans les fonctions de direction. En effet, on trouve ainsi 25,7 % d'hommes dans les fonctions de direction des grandes universités, contre 20 % dans les universités de taille moyenne et 6,25 % dans les petites universités.

En moyenne, les personnes embauchées dans les SUOIP sont âgées de 44,5 ans (la plus jeune ayant 21 ans et la plus âgée 67 ans) et occupent leur emploi depuis 7,4 ans (cette ancienneté dans l'emploi variant de moins d'un an à 41 ans). Même si ces deux variables sont, bien évidemment, corrélées (avec un coefficient de corrélation égal à 0,51), elles ne recouvrent pas exactement la même réalité (cf. graphique 2). Ainsi, si toutes les personnes qui sont présentes dans le service depuis longtemps sont âgées, celles qui viennent de rejoindre le service sont aussi bien des jeunes talents que des personnes expérimentées. Ce phénomène s'observe de la même façon dans toutes les universités, indépendamment de leur taille ou de leur type. Si l'âge et l'ancienneté des personnels ne semblent pas influencés par la taille de l'établissement, en revanche, les personnels des universités pluridisciplinaires hors santé sont, en moyenne, un peu plus jeunes que ceux des autres universités (41,8 ans, contre, respectivement, 44,8 ans et 46 ans dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les autres universités) et sont présents dans les services depuis un peu moins longtemps (6,4 ans, contre, respectivement, 7,0 ans et 7,6 ans dans les universités pluridisciplinaires avec santé et dans les autres universités).

Graphique 2 : répartition des personnels des SUOIP selon leur âge et leur ancienneté dans le service, et la taille (a) ou le type (b) de leur université



Source : enquête Courroie avril-juin 2025





Un peu plus de quatre personnes sur cinq (82,9 %) travaillent à temps plein. Sans surprise, les femmes sont davantage concernées par le travail à temps partiel que les hommes. Elles représentent, en effet, 92,6 % des personnels travaillant à temps partiel (113 sur 122), la proportion de femmes travaillant à temps partiel s'élève ainsi à 19,2 % (113 sur 588), contre 7,3 % (9 sur 123) pour les hommes. Ces résultats ne varient ni en fonction de la taille de l'université (cf. tableau 3), ni en fonction de son type (cf. tableau 4).

Lorsque les agent(e)s travaillent à temps partiel, c'est le plus souvent à 80 % ou à mi-temps (dans 51,7 % des cas et 30,2 % des cas respectivement). La quotité de temps de travail qui s'élève, en moyenne, à 70,4 %, croît en fonction de la taille de l'établissement¹² (passant de 64,4 % pour les petites universités, à 68 % pour les moyennes et 75,4 % chez les grandes). En revanche, on n'observe aucune différence significative sur ce point entre les différents types d'universités.

Seulement un peu plus de la moitié (52,9 %) des personnes travaillant au sein des SUOIP ont le statut de fonctionnaire. Les contractuels sur emploi permanent représentent, quant à eux, au moins un cinquième des effectifs¹³. Le plus souvent (dans 70,5 % des cas), que leur poste soit permanent ou non, les contractuels sont recrutés pour une durée déterminée. Les plus petites universités sont celles qui recourent le plus fréquemment aux contractuels, mais aussi celles qui leur proposent le plus souvent un contrat à durée indéterminée : les contractuels représentent ainsi 61,1 % de leurs effectifs et un peu plus d'un tiers d'entre eux (37,5 %) bénéficient d'un CDI (contre, respectivement, 40,3 % et 44,8 % dans les moyennes et grandes universités, dont, respectivement, 26,8 % et 25,2 % ont un CDI). S'agissant du type d'universités, c'est dans les pluridisciplinaires hors santé que la proportion de contractuels est la plus élevée (60,0 %, contre 47,7 % dans les pluridisciplinaires avec santé et 32,9 % dans les autres) et que la part des CDI est la plus forte (37,5 %, contre 25,5 % et 31,1 % respectivement).

Dans deux tiers des cas, ces personnels sont classés dans la catégorie A de la fonction publique, un cinquième dans la catégorie B et 12 % dans la catégorie C¹⁴, et ce, indépendamment de la taille et du type d'université.

Enfin, la très grande majorité de ces personnels (94 %) font partie de la filière ITRF, les autres émargent à l'AENES, à l'exception d'une seule personne qui appartient aux personnels des bibliothèques. Là encore, cette répartition est la même quels que soient la taille et le type d'établissement (cf. tableaux 3 et 4).

¹² Le coefficient de corrélation entre ces deux variables est de 0,31 (significatif au seuil de 1 %).

¹³ Il s'agit ici d'une proportion minimale car on dénombre 19,9 % de contractuels sur emploi permanent, 14,2 % de contractuels sur emploi non permanent et 12,9 % de contractuels sans précision sur le type d'emplois qu'ils occupent.

¹⁴ Ces catégories d'emplois renvoient à un niveau de diplôme minimum : Bac + 2 pour la catégorie A, Bac pour la catégorie B et diplôme de niveau V ou Vbis (CAP, BEP, brevet des collèges) ou absence de diplôme pour la catégorie C.

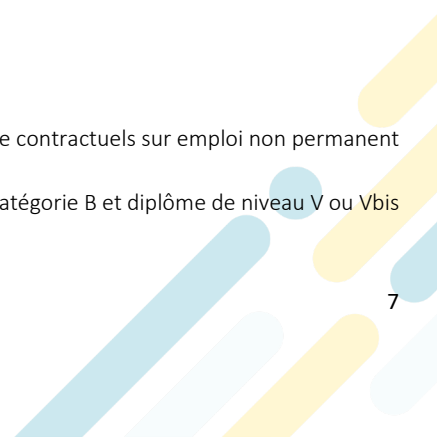




Tableau 3 : principales caractéristiques des personnels des SUOIP selon la taille de l'établissement

Caractéristiques des personnels des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	16 universités avec moins de 20 000 étudiants	16 universités dont le nombre d'étudiants varie entre 20 000 et 35 000	15 universités avec plus de 35 000 étudiants	Ensemble des 47 répondants
Nombre total de permanents	175	237	315	727
Part de femmes (%)	85,5	84,7	78,7	82,3
Age moyen (en années)	43,2	44,5	45,3	44,5
Ancienneté moyenne (en années)	6,7	7,6	7,7	7,4
Temps de travail				
Part de travail à temps plein (%)	84,6	81,6	83,0	82,9
Quotité moyenne de travail pour les temps partiels (%)	64,4	68,0	75,4	70,4
Part de fonctionnaires (%)	38,9	59,7	55,2	52,9
Part des contractuels en CDD (%)⁽¹⁾	62,5	73,2	74,8	70,5
Catégorie de la Fonction publique				
Part de A (%)	65,3	67,0	69,8	67,8
Part de B (%)	22,5	18,2	20,5	20,2
Part de C (%)	12,2	14,8	9,7	12,0
Filière				
Part d'ITRF (%)	93,9	93,3	94,2	93,8
Part d'AENES (%)	6,1	6,7	5,5	6,0

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

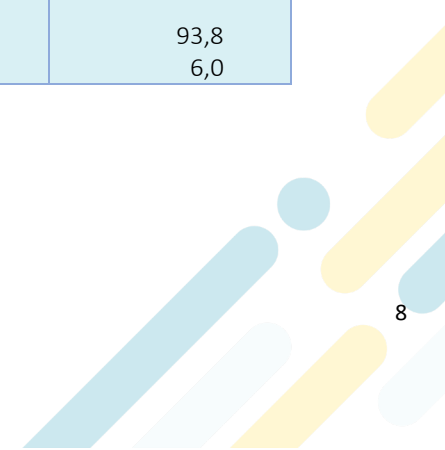
⁽¹⁾ : Celle-ci est calculée sur l'ensemble des contractuels, les autres bénéficiant d'un CDI.

Tableau 4 : principales caractéristiques des personnels des SUOIP selon le type d'université

Caractéristiques des personnels des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	24 universités pluridisciplinaires avec santé	12 universités pluridisciplinaires hors santé	11 autres universités	Ensemble des 47 répondants
Nombre total de permanents	413	150	164	727
Part de femmes (%)	79,8	85,1	85,9	82,3
Age moyen (en années)	44,8	41,8	46,0	44,5
Ancienneté moyenne (en années)	7,4	6,5	8,4	7,4
Temps de travail				
Part travail à temps plein (%)	83,1	86,0	79,6	82,9
Quotité moyenne de travail pour les temps partiels (%)	70,6	64,7	73,7	70,4
Part de fonctionnaires (%)	52,3	40,0	67,1	52,9
Part des contractuels en CDD (%)⁽¹⁾	74,5	62,5	68,9	70,5
Catégorie de la Fonction publique				
Part de A (%)	69,2	68,9	63,1	67,8
Part de B (%)	19,1	21,6	21,9	20,2
Part de C (%)	11,7	9,5	15,0	12,0
Filière				
Part d'ITRF (%)	93,0	93,7	96,1	93,8
Part d'AENES (%)	6,7	6,3	3,9	6,0

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

⁽¹⁾ : Celle-ci est calculée sur l'ensemble des contractuels, les autres bénéficiant d'un CDI.





Description des emplois occupés au sein des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle

Dans un peu plus de 90 % des cas, les emplois occupés dans les SUOIP relèvent de la branche d'activité professionnelle Gestion et pilotage (Bap J), près de 6 % d'entre eux font partie de la Bap F (culture, communication, production et diffusion des savoirs) et 2 % de la Bap D (sciences humaines et sociales), les autres Bap concernent moins de cinq emplois. Cette répartition est un peu plus diversifiée dans les grandes universités (cf. tableau 5), dans lesquelles la part de postes relevant de la Bap J est de 10 points inférieure à celle des autres (85,8 %, contre, respectivement, 96,3 % et 95,6 % dans les moyennes et petites universités), et ce, au profit des Bap F (8,3 %) et D (4,2 %). De la même façon, on observe des écarts significatifs selon le type d'établissement (cf. tableau 6), la part de postes en Bap J étant alors plus faible dans les universités pluridisciplinaires avec santé (89,3 %, contre 96,3 % pour les universités pluridisciplinaires hors santé, les autres se trouvant à mi-chemin avec 92,8 %).

Dans un peu plus de la moitié des cas (53,6 %), ces emplois correspondent à un grade d'ingénieur d'études (IGE). Les techniciens représentent un cinquième des effectifs (20,4 %) et les assistants ingénieurs (ASI) 12,3 %. Les postes d'ingénieurs de recherche (IGR) sont beaucoup plus rares (2,7 %). Cette répartition est sensiblement la même pour toutes les universités, quelle que soit leur taille. Pour ce qui est du type d'établissement, on peut noter que l'on trouve un peu plus d'ASI (15,6 %) dans les universités pluridisciplinaires avec santé, davantage d'IGE dans les universités pluridisciplinaires hors santé et relativement plus d'adjoints dans les autres établissements (cf. tableau 6).

S'agissant d'emplois permanents, leur rémunération est le plus souvent prise en charge par les moyens de l'établissement (pour trois quarts d'entre eux). Un peu moins d'un cinquième sont financés via des projets, tandis que les autres (6,5 %) bénéficient d'un budget propre au SUOIP. La structure de financement des postes varie selon la taille des établissements et le type d'universités. Ainsi, et de façon plutôt inattendue, c'est dans les petites universités que les parts des postes financés sur projet ou sur budget propre au service sont les plus élevées (avec 29,0 % et 12,4 % respectivement). En fait, cela peut sans doute s'expliquer par le fait que les services étant plus petits, la présence de quelques personnes financées sur projet ou sur budget propre a un poids plus important. On peut également noter que ce sont les universités pluridisciplinaires hors santé qui financent le plus de postes via des projets (un tiers d'entre eux, contre 16,8 % dans les universités pluridisciplinaires avec santé et 10,7 % dans les autres).

Conformément à la liste des missions assurées par les SUOIP, le plus souvent, les postes relèvent de l'orientation et/ou de l'insertion professionnelle (24,1 % ensemble, 10,2 % orientation seule et 8,9 % insertion professionnelle seule). Un peu plus d'un poste sur dix (11,2 %) a trait à l'administration du service et à peu près autant (9,9 %) à sa direction. Les postes de chargé(e)s de projet ou de mission représentent 5,2 % des effectifs. Les autres domaines d'action concernent l'accueil, la formation, la communication, la documentation, l'entrepreneuriat, l'information, les stages, les études statistiques, les relations avec les entreprises ou la réussite étudiante. On peut noter également l'émergence de quelques nouvelles fonctions, telles que la gestion d'applications, l'animation du réseau des alumni, l'organisation d'événements, l'accompagnement des doctorants, mais aussi l'entrée de nouveaux métiers, comme les techniciens audiovisuels, les journalistes, les développeurs web ou encore les graphistes et les *game designer*. Si l'OIP concerne un peu plus de quatre personnes sur dix, quelle que soit la taille de l'université, d'autres missions sont davantage représentées dans les petites universités, telles que l'entrepreneuriat, la réussite étudiante ou les stages (cf. tableau 5), qui sont des thématiques qui sont probablement prises en charge par d'autres services dans les universités de plus grande taille. A l'inverse, on trouve relativement plus de personnes assurant des fonctions de direction, de documentation, d'information, de communication et d'études statistiques dans les grandes universités, ces fonctions étant dans ces services explicitement prises en charge par des collègues, tandis qu'elles sont sans doute assurées de manière secondaire dans les services de plus petite taille. Les écarts sont moins flagrants lorsque l'on s'intéresse à la répartition de ces missions selon le type d'université (cf. tableau 6). Il est simplement possible de signaler que les universités pluridisciplinaires hors santé consacrent une part un peu plus importante de leurs postes aux chargés de projet ou de mission, à l'entrepreneuriat et aux études statistiques.

La description de ces postes est une première façon d'appréhender l'évolution des missions assurées par les SUOIP. On se propose de compléter cette approche dans une deuxième partie spécifiquement consacrée à cette question.

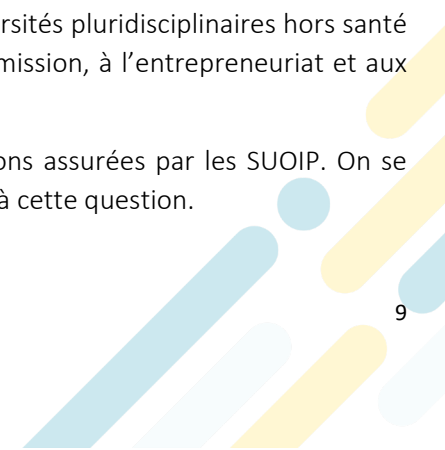




Tableau 5 : principales caractéristiques des postes des SUOIP selon la taille de l'établissement

Caractéristiques des postes des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	16 universités avec moins de 20 000 étudiants	16 universités dont le nombre d'étudiants varie entre 20 000 et 35 000	15 universités avec plus de 35 000 étudiants	Ensemble des 47 répondants
Nombre de postes permanents	175	237	315	727
Branche activité professionnelle (%)				
J (gestion et pilotage)	95,6	96,3	85,8	91,5
F (culture, communication, ...)	3,8	3,7	8,3	5,7
D (sciences humaines et sociales)	0,6	0,0	4,2	2,0
E (informatique, statistiques, ...)	0,0	0,0	0,7	0,3
G (patrimoine, logistique, ...)	0,0	0,0	0,7	0,3
A (sciences du vivant, ...)	0,0	0,0	0,3	0,2
Grade (%)				
Ingénieurs de recherche	2,5	2,8	2,8	2,7
Ingénieurs d'études	50,6	53,7	55,2	53,6
Assistants ingénieurs	13,0	12,2	11,9	12,3
Techniciens	22,8	17,8	21,0	20,4
Adjoints	11,1	13,5	9,1	11,0
Financement des postes (%)				
Etablissement	58,6	79,4	80,3	74,7
Projet	29,0	14,4	16,7	18,9
Budget propre	12,4	6,2	3,0	6,4
Domaine d'activité détaillé (%)				
Orientation et insertion prof.	21,7	27,4	22,9	24,1
Orientation	10,9	9,3	10,5	10,2
Insertion professionnelle	9,2	9,3	8,6	8,9
Administration	11,4	15,6	7,6	11,2
Direction	9,2	8,9	11,2	9,9
Projet / mission	6,3	4,6	5,1	5,2
Accueil	3,4	3,4	4,5	3,9
Formation	4,6	2,9	3,2	3,4
Communication	1,7	3,0	4,1	3,2
Documentation	1,7	1,7	4,8	3,0
Entrepreneuriat	6,3	3,8	0,7	3,0
Information	1,1	1,3	4,1	2,5
Stages	4,0	1,3	1,9	2,2
Etudes statistiques	1,7	0,0	3,8	2,1
Relations avec les entreprises	1,1	2,1	1,9	1,8
Réussite étudiante	3,4	2,1	0,6	1,8
Autres	2,3	3,3	4,5	3,6

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

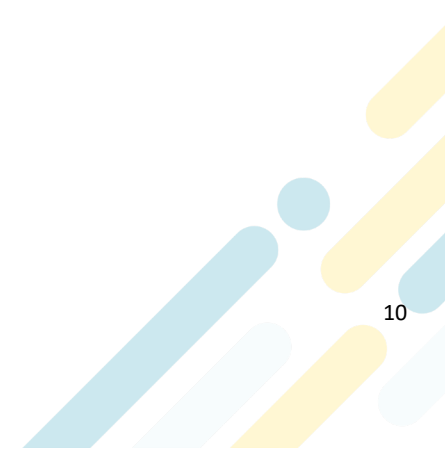




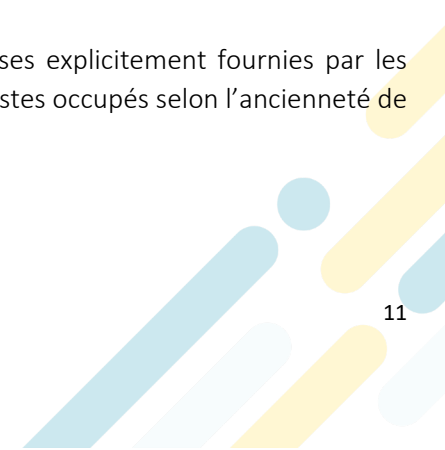
Tableau 6 : principales caractéristiques des postes des SUOIP selon le type d'université

Caractéristiques des postes des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	24 universités pluridisciplinaires avec santé	12 universités pluridisciplinaires hors santé	11 autres universités	Ensemble des 47 répondants
Nombre de postes permanents	413	150	164	727
Branche activité professionnelle (%)				
J (gestion et pilotage)	89,3	96,3	92,8	91,5
F (culture, communication, ...)	7,2	0,0	7,2	5,7
D (sciences humaines et sociales)	2,2	3,7	0,0	2,0
E (informatique, statistiques, ...)	0,5	0,0	0,0	0,3
G (patrimoine, logistique, ...)	0,5	0,0	0,0	0,3
A (sciences du vivant, ...)	0,3	0,0	0,0	0,2
Grade (%)				
Ingénieurs de recherche	3,0	2,2	2,6	2,7
Ingénieurs d'études	51,5	59,4	53,6	53,6
Assistants ingénieurs	15,6	8,7	7,2	12,3
Techniciens	19,1	21,7	22,2	20,4
Adjoints	10,8	8,0	14,4	11,0
Financement des postes (%)				
Etablissement	74,9	66,1	81,7	74,7
Projet	16,8	33,9	10,7	18,9
Budget propre	8,3	0,0	7,6	6,4
Domaine d'activité détaillé (%)				
Orientation et insertion prof.	24,8	14,7	31,1	24,1
Orientation	11,6	12,7	4,3	10,2
Insertion professionnelle	9,7	7,3	8,5	8,9
Administration	9,2	13,3	14,0	11,2
Direction	9,5	10,7	10,3	9,9
Projet / mission	4,6	8,7	3,7	5,2
Accueil	5,3	2,0	1,8	3,9
Formation	1,9	5,3	5,5	3,4
Communication	3,2	2,7	3,7	3,2
Documentation	3,6	0,0	4,3	3,0
Entrepreneuriat	2,4	6,7	1,2	3,0
Information	2,7	3,3	1,2	2,5
Stages	1,7	1,3	4,3	2,2
Etudes statistiques	1,5	5,3	0,6	2,1
Relations avec les entreprises	1,7	2,0	1,8	1,8
Réussite étudiante	2,7	0,7	0,6	1,8
Autres	3,9	3,3	3,1	3,6

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

►► Quelle évolution nécessaire des ressources humaines des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle pour assurer leurs nouvelles missions ?

Afin de répondre à cette question, on va, dans un premier point, s'intéresser aux réponses explicitement fournies par les directeurs et directrices de ces services et, dans un second point, comparer la nature des postes occupés selon l'ancienneté de leur occupation.





Les réponses des directions

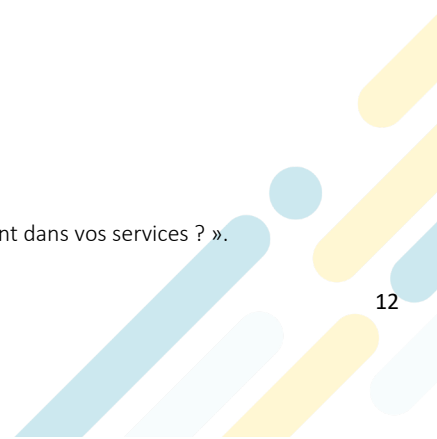
Interrogé(e)s sur ce sujet¹⁵, les directeurs et directrices des SUOIP ont fait part de leurs propositions. Ainsi, un peu plus de la moitié d'entre eux (25 sur 47) ont évoqué la question de l'ingénierie pédagogique (cf. graphique 3), notamment dans le cadre du portage de dispositifs de remédiation ou de réorientation en L1, mais aussi pour la réalisation de modules hybrides autour de la compétence à s'orienter ou encore dans le cadre d'UE libres consacrées à l'entrepreneuriat ou à la méthodologie. Au deuxième rang, on trouve la gestion de projet, qui est citée par un peu plus d'un répondant sur quatre (13 sur 47), et ce, en lien avec le développement des projets de type PIA dont les SUOIP sont de plus en plus souvent lauréats. La thématique des alumni apparaît en troisième position, qu'il s'agisse de la constitution, de la gestion ou de l'animation d'un réseau.

Environ une direction sur huit évoque la réussite étudiante, l'accompagnement des publics spécifiques (étudiants en situation de handicap, étudiants en mal-être, stagiaires du DAEU ou encore étudiants internationaux), mais aussi les actions liées à la liaison bac-3/bac+3 (bien que, comme on l'a signalé *supra*, celles-ci soient déjà mises en place dans un grand nombre de services), ou encore la communication sur nos actions (médias), l'organisation d'événements et la prospection (stages, emplois, partenariats, ...).

De façon un peu plus marginale, sont également cités l'entrepreneuriat, la création de documents attractifs, l'accompagnement à l'utilisation de l'intelligence artificielle, l'accompagnement des étudiants de L3 à la candidature en master, l'animation de réseaux, la conception et la mise en œuvre d'activités ludopédagogiques, la dématérialisation des conventions de stages, le développement d'outils en ligne, la création de jeux (*game designer*) et la gestion de la communication sur les réseaux sociaux.

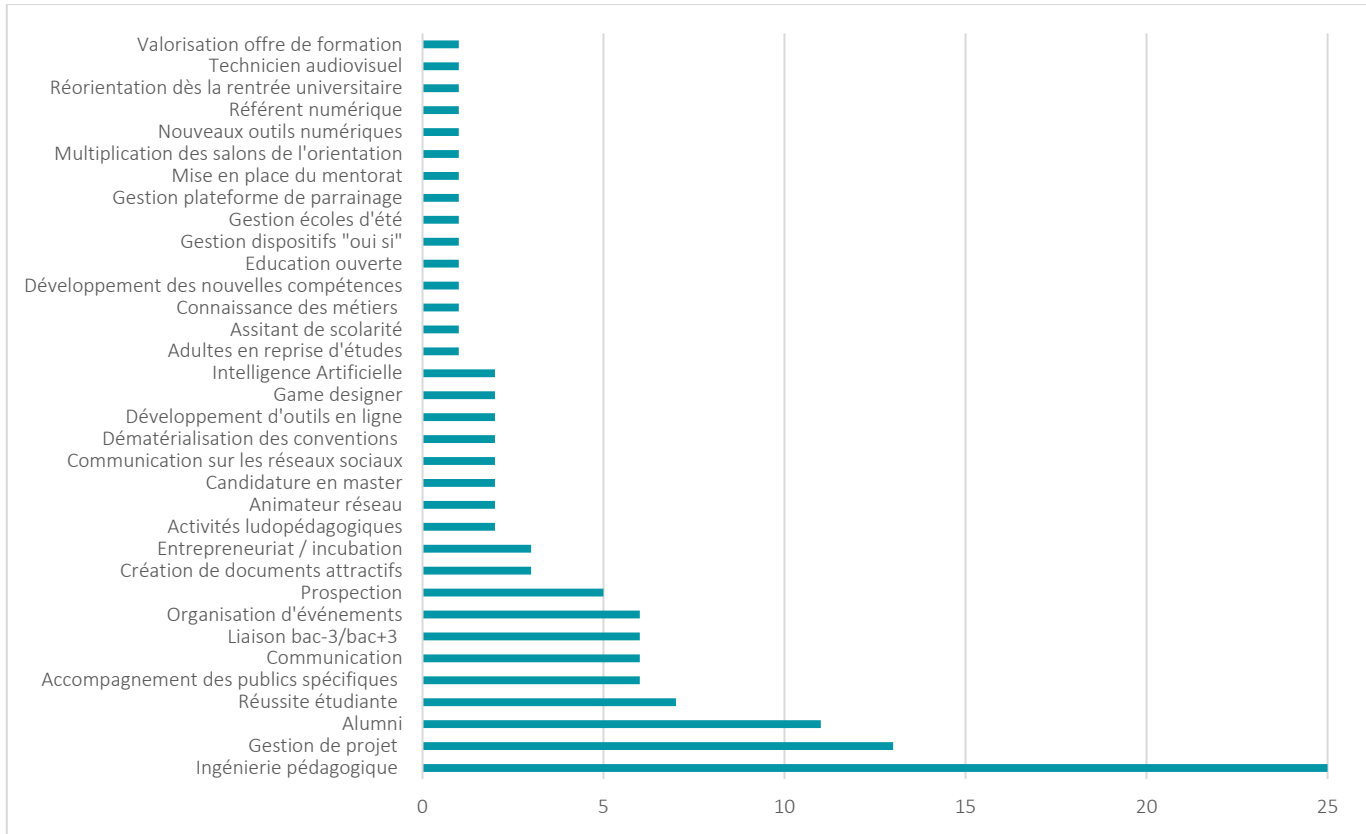
Enfin, chacun des thèmes suivants a fait l'objet d'une unique réponse : accompagnement à la réorientation dès la rentrée universitaire, accompagnement d'adultes en reprise d'études, assistant de scolarité, chargé de développement des nouvelles compétences, connaissance des métiers, éducation ouverte, gestion de dispositifs « oui si », gestion d'écoles d'été, gestion d'une plateforme de parrainage, mise en place du mentorat, multiplication des salons de l'orientation, référent numérique, technicien audiovisuel, utilisation de nouveaux outils numériques (*genially*, *canva*, ...) et valorisation de l'offre de formation.

¹⁵ La question posée était : « Quelles sont les missions ou activités nouvelles dont vous constatez le développement dans vos services ? ».





Graphique 3 : réponses des directions à la question relative aux nouvelles missions des SUOIP



Source : enquête Courroie avril-juin 2025

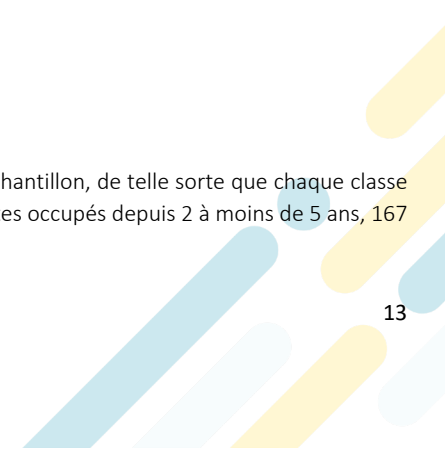
L'ensemble de ces réponses permettent de mettre en avant l'évolution actuelle des missions des SUOIP, vers **davantage de prise en charge de projets**, notamment de projets pédagogiques, mais aussi autour de la construction de réseaux, qu'ils soient d'alumni ou d'autres partenaires. La prise en compte de la **diversité des publics accueillis** et des **réponses spécifiques** à leur apporter est également à noter. Enfin, la question de la **communication** apparaît également comme une préoccupation de nombreux services.

La répartition des postes selon leur ancienneté d'occupation

Une autre façon d'appréhender l'évolution des postes occupés au sein des SUOIP consiste à comparer la structure des missions des personnes employées dans ces services selon leur ancienneté dans le poste. Bien évidemment, cela n'est pas parfait car il se peut qu'une personne arrivée récemment occupe un poste qui existe de longue date. Toutefois, il nous a semblé que cela pouvait être un indicateur de l'évolution des missions assurées au sein de ces services.

On a ainsi distingué quatre niveaux d'ancienneté¹⁶ et rassemblé les missions selon cinq grands domaines : l'OIP, le pilotage, l'information, les liens avec les entreprises et les autres missions, tout en conservant l'information détaillée sur chacune des missions exercées (cf. graphique 4).

¹⁶ Ces niveaux d'ancienneté ont été choisis après l'observation de la distribution de cette variable au sein de l'échantillon, de telle sorte que chaque classe comprenne un nombre de postes suffisant. On compte ainsi 134 postes occupés depuis moins de 2 ans, 185 postes occupés depuis 2 à moins de 5 ans, 167 depuis 5 à moins de 10 ans et 186 depuis 10 ans ou plus.





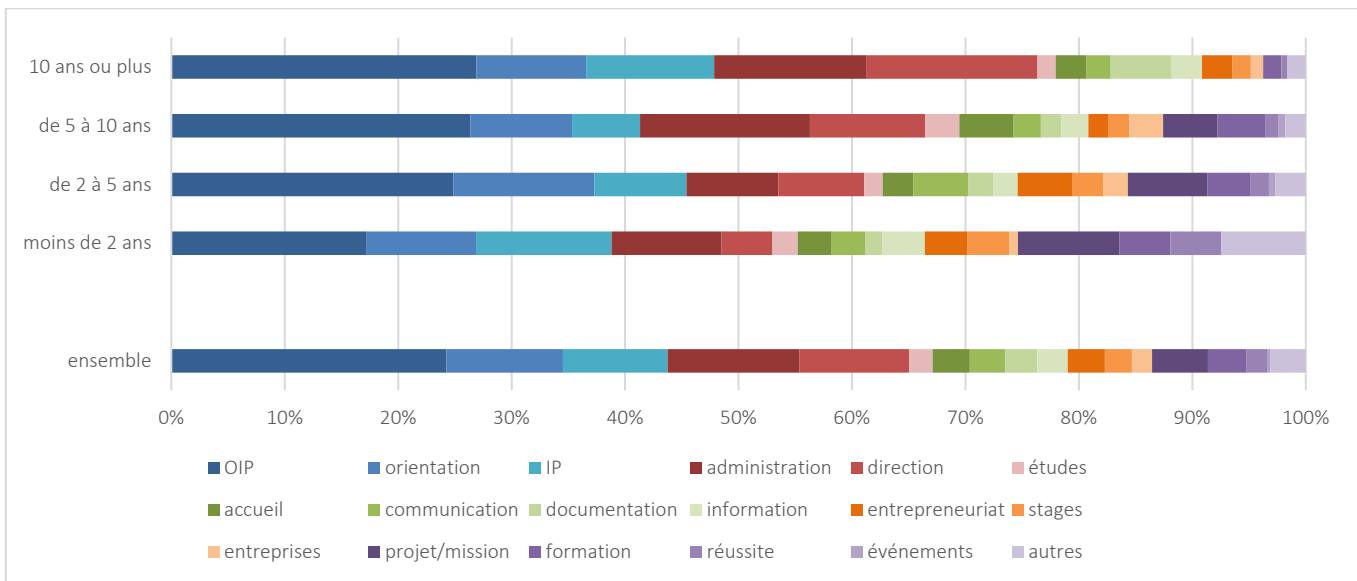
Ainsi, lorsque l'on compare la structure des missions exercées selon l'ancienneté dans le poste, on observe une réelle évolution des missions assurées¹⁷. On constate notamment une diversité d'autant plus grande des missions que les postes sont récents, cela se traduisant par une part plus importante de missions relevant des autres domaines. Au sein de ces autres missions, ce sont les postes de chargés de projet ou chargés de mission qui ont connu le développement le plus important. Cela peut aisément s'expliquer par le déploiement de tous les projets auxquels les SUOIP ont été amenés à candidater pour mettre en œuvre de nouveaux dispositifs (qu'il s'agisse de PIA ou d'AMI). La prise en charge de la réussite étudiante apparaît également comme faisant partie des postes sur lesquels les recrutements sont les plus récents au sein des SUOIP.

On peut aussi noter le poids légèrement croissant des missions relatives aux entreprises, prises dans leur globalité, qu'il s'agisse de l'entrepreneuriat étudiant, la recherche de stages ou le développement des relations avec les entreprises.

En ce qui concerne les missions traditionnelles des services, si la part de tout ce qui tourne autour de l'information est constante, celle relative à l'OIP reste prépondérante, même si elle a tendance à diminuer dans les recrutements les plus récents (moins de deux ans).

Les missions de pilotage occupent, quant à elles, une place plus importante dans les recrutements les plus anciens. Cela s'explique sans doute par le fait qu'elles nécessitent une certaine expérience pour pouvoir être assumées et que les collègues qui sont actuellement sur ces postes en ont certainement occupé un autre dans le même service auparavant.

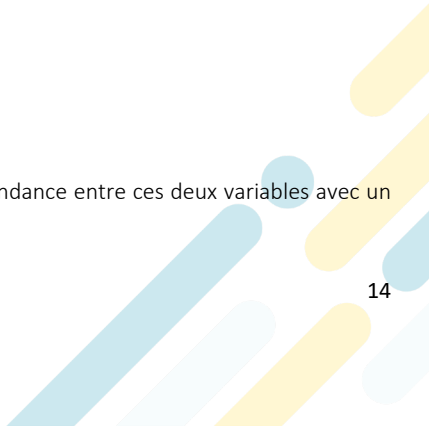
Graphique 4 : évolution de la structure des missions selon l'ancienneté dans le poste



Source : enquête Courroie avril-juin 2025

Ces résultats, pour imparfaits qu'ils soient, font écho aux constats faits par les répondants à l'enquête et permettent de montrer que, sur la période récente, les SUOIP ont eu à prendre en charge un certain nombre de nouvelles missions, qui s'ajoutent à leurs missions traditionnelles d'accompagnement à l'orientation (réorientation) et à l'insertion professionnelle, mais aussi d'accueil et d'information.

¹⁷ La réalité de cette évolution est confirmée par un test du khi-deux qui permet de rejeter l'hypothèse d'indépendance entre ces deux variables avec un risque d'erreur inférieur à 1 %.



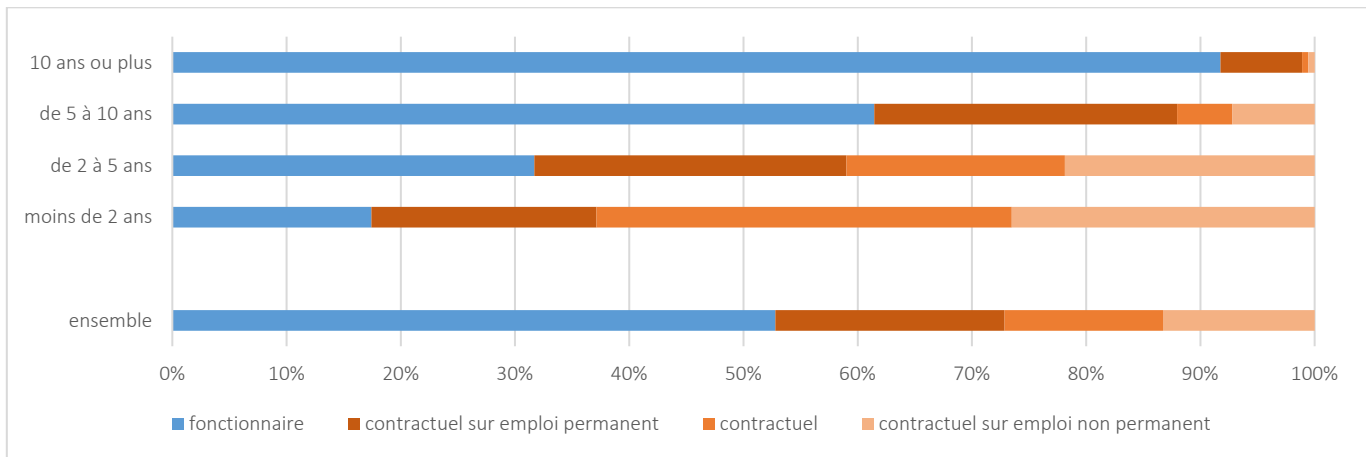


Dans le même ordre d'idées, on peut se demander comment ces nouvelles missions ont été prises en charge par les services. Autrement dit, quels sont les personnels qui ont été recrutés pour les assumer ?

Afin de répondre à cette question, on va, dans un premier temps, examiner comment les statuts des personnes recrutées ont évolué au fil du temps, et ce, en retenant, comme dans le graphique précédent, l'ancienneté de la personne dans le service et, dans un second temps, on va s'intéresser aux statuts des personnes qui assurent chacune de ces missions, des plus traditionnelles aux plus innovantes.

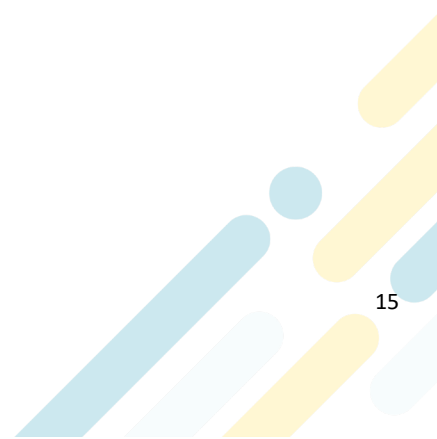
Lorsque l'on compare les statuts d'emploi des personnels des SUOIP selon leur ancienneté dans le service (cf. graphique 5), on constate que la part des fonctionnaires est bien plus faible parmi les recrutements récents que parmi les recrutements les plus anciens. Cela s'explique, bien évidemment, par le fait que les fonctionnaires restent plus longtemps en poste, mais cela permet également de montrer que le recrutement de fonctionnaires n'est plus, loin de là, la modalité privilégiée d'entrée dans les SUOIP, y compris sur des emplois permanents.

Graphique 5 : évolution des statuts d'emploi selon l'ancienneté dans le poste



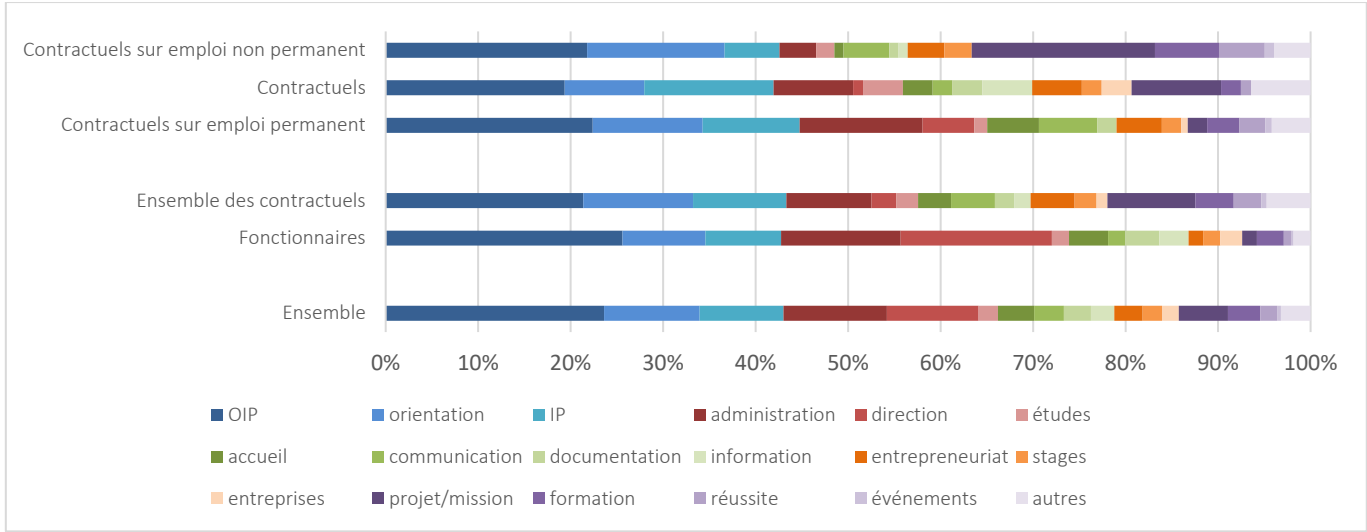
Source : enquête Courroie avril-juin 2025

On a ensuite cherché à savoir si la nature des missions confiées aux fonctionnaires était différente de celles des contractuels (cf. graphique 6). S'agissant des missions traditionnelles d'orientation et d'insertion professionnelle, mais aussi d'information, il n'y a pas de différence selon le statut. En revanche, les fonctionnaires sont davantage sollicités sur les missions de pilotage, qui lorsqu'elles sont confiées à des contractuels correspondent plus souvent à des emplois permanents. A l'inverse, les fonctionnaires participent un peu moins que les contractuels aux missions relatives aux entreprises (surtout l'entrepreneuriat) et nettement moins aux autres missions, notamment celle de chargé de projet ou chargé de mission. Cette fonction est bien plus souvent assurée par des contractuels recrutés sur des emplois non permanents, dont la durée est sans aucun doute liée à celle du projet qu'ils sont chargés de gérer. Parmi les autres missions, on trouve également un peu plus de contractuels s'occupant des questions de réussite.





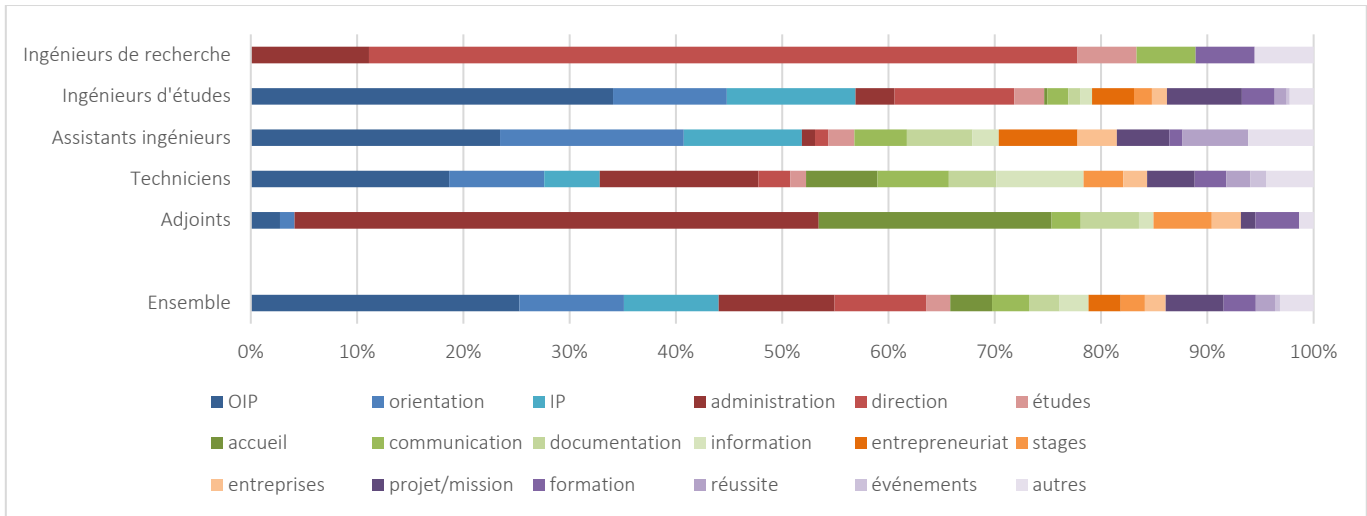
Graphique 6 : répartition des missions selon le statut du personnel qui les assurent



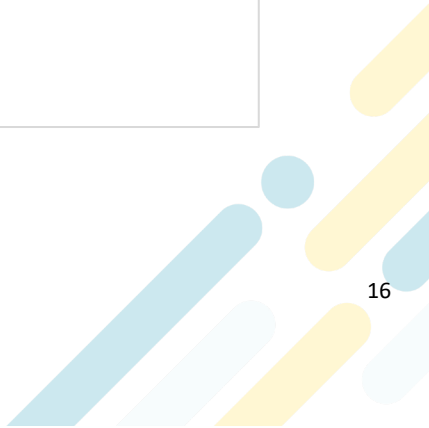
Source : enquête Courroie avril-juin 2025

Enfin, on s’est intéressé à la répartition des missions selon le grade de la personne qui en a la charge (cf. graphique 7). On observe que les missions varient très fortement d’un grade à l’autre. Ainsi, les postes relatifs au pilotage sont très largement assurés par des ingénieurs de recherche, notamment lorsqu’il s’agit de la direction du service, l’administration de celui-ci étant plus fréquemment confiée à des adjoints ou, dans une moindre mesure, des techniciens. Les adjoints et les techniciens sont également souvent sollicités pour les missions relatives à l’accueil, tandis que les ingénieurs d’études et les assistants ingénieurs interviennent plus fréquemment sur les missions premières d’orientation et d’insertion professionnelle. Les autres missions sont un peu plus souvent assurées par des assistants ingénieurs, notamment lorsqu’il s’agit de la réussite étudiante. Les chargés de projet ont un peu plus souvent le statut d’ingénieurs d’études, tandis que l’entrepreneuriat relève un peu plus fréquemment des assistants ingénieurs.

Graphique 7 : répartition des missions selon le grade du personnel qui les assurent



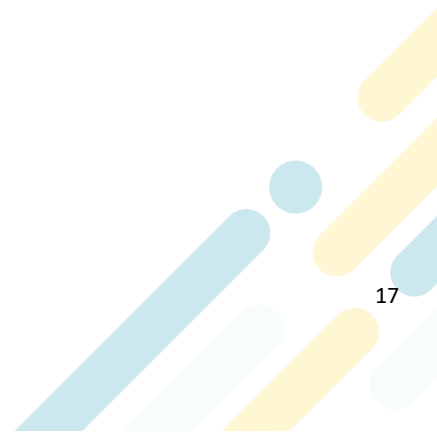
Source : enquête Courroie avril-juin 2025





On peut conclure en précisant que la répartition des missions n'apparaît pas significativement différente selon le genre : les hommes et les femmes sont représentés à peu près dans les mêmes proportions dans chacune des missions assurées par les SUOIP.

L'analyse des résultats de cette enquête permet de mettre en évidence, non seulement, la façon dont les services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle sont actuellement organisés et quels sont les moyens humains qu'ils mobilisent pour répondre à leurs différentes missions. Elle permet, également, de montrer que ces missions ont évolué et se sont diversifiées, allant davantage vers la gestion de projet, l'aide à la réussite, les relations avec les entreprises et, dans une moindre mesure, l'organisation d'événements. C'est ce constat que nous souhaitons partager avec nos tutelles, aussi bien au sein de nos établissements qu'au niveau national, afin que le rôle que nos services jouent auprès de nos différents publics (élèves, étudiants, doctorants, parents, équipes pédagogiques, ...) soit connu, et reconnu à sa juste valeur.



Les chiffres clés

Organisation des SUOIP

- Tous les SUOIP ont un pôle orientation et un pôle insertion professionnelle
- 60 % des SUOIP disposent d'un service administratif et financier
- La moitié des SUOIP comprend un pôle liaison lycées université
- Près de 50 % des SUOIP ont recours au moins à un chargé de projet
- Les psychologues de l'Éducation Nationale sont présents dans 40 % des SUOIP

95%

Ressources Humaines

Quasiment tous les SUOIP font appel à des vacataires

80%

Femmes

Plus de 80 % des personnels sont des femmes

50% +

Fonctionnaires

Seulement un peu plus de la moitié des personnels permanents sont des fonctionnaires

2/3

Catégorie A

Deux tiers des personnels relèvent de la catégorie A de la fonction publique

90% +

Postes Bap J

Plus de 90 % des postes relèvent de la Bap J (gestion et pilotage)

50% +

Postes IGE

Plus de la moitié des postes correspondent à un poste d'IGE (ingénieur d'études)

1/5

Financés sur projet

Près d'un poste sur cinq est financé sur projet

Missions actuelles

- 43 % des postes ont trait à l'orientation et/ou à l'insertion professionnelle
- Un poste sur dix relève de l'administration
- Un poste sur dix est en lien avec la direction

Évolution des missions

- Un recrutement plus fréquent de chargés de projet
- L'émergence de nouvelles thématiques : ingénierie pédagogique, alumni, communication, réussite étudiante, ludification
- Un recours croissant aux contractuels



Annexe : comparaison entre les services des universités d'Ile-de-France et celles des autres régions

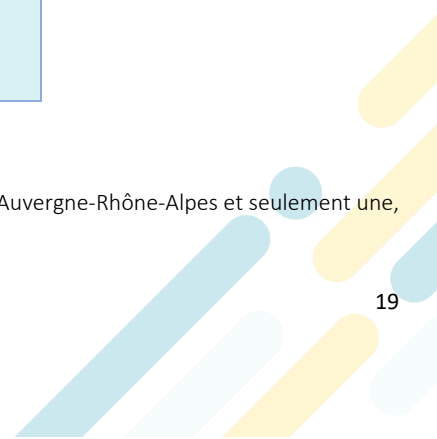
Une directrice d'un service universitaire d'orientation et d'insertion professionnelle d'une université francilienne souhaitait savoir s'il serait possible de distinguer les universités d'Ile-de-France des autres. Compte tenu du nombre d'universités franciliennes qui ont répondu à l'enquête¹⁸, il est effectivement possible de procéder à cette comparaison. C'est ce que l'on se propose de présenter dans cette annexe, et ce, en reprenant les caractéristiques présentées dans les tableaux de la première partie.

Tableau A1 : principales caractéristiques des SUOIP selon la région de l'établissement

Caractéristiques du service universitaire d'orientation et d'insertion professionnelle	12 universités de la région Ile-de-France	35 universités des autres régions	Ensemble des 47 répondants
Nombre moyen d'étudiants	10 702,3	26 782,5	29 517,7
Structuration du service			
Présence de pôles	11	33	44
Service administratif & financier	4	24	28
Inclus dans une direction	2	10	12
Présent sur plusieurs sites	0	5	5
Présence de chargés de projet	5	17	22
Présence de psyEN	4	15	19
Existence d'une sous-direction	3	8	11
Missions sur organigramme			
Orientation	12	35	47
Insertion professionnelle	12	35	47
Liaison lycées-université	6	17	23
Information	7	14	21
Documentation	5	14	19
Stages	5	13	18
Communication	4	12	16
Accueil	4	9	13
Réussite étudiante	2	11	13
Entrepreneuriat	3	8	11
Relations avec les entreprises	5	5	10
Observatoire	2	4	6
Scolarité	1	4	5
Alumni	2	2	4
Applications	4	0	4
Doctorants	0	3	3
FTLV VAE	1	1	2
Composition moyenne			
Nombre d'agents	12,0	16,6	15,4
Nombre de mis à disposition	1,2	1,7	1,6
Nombre de psyEN	0,6	1,2	1,1
Nombre de vacataires	30,9	24,1	25,8
Type d'université			
Pluridisciplinaire avec santé	5	19	24
Pluridisciplinaire hors santé	4	8	12
Autres	3	8	11

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

¹⁸ Dans l'échantillon, on compte 12 universités de la région Ile-de-France, 7 de la région Occitanie, 6 de la région Auvergne-Rhône-Alpes et seulement une, deux ou trois dans les autres régions.





Si l'on compare, dans un premier temps, les caractéristiques des SUOIP tels qu'ils sont décrits dans leurs organigrammes (cf. tableau A1), on peut noter que les services des universités franciliennes comprises dans l'échantillon ont deux fois moins souvent que les services des autres régions un service administratif et financier au sein de leur organisation. Ils sont également moins souvent inclus dans une autre direction et ne sont jamais présents sur plusieurs sites géographiques. La présence de psyEN y est aussi un peu plus rare. En revanche, s'agissant des missions qui y sont présentées, elles sont très largement les mêmes, à l'exception des relations avec les entreprises et des applications que l'on rencontre plus fréquemment en Ile-de-France. Enfin, en termes de personnels, on peut noter que, en moyenne, les services franciliens sont un peu plus petits, avec moins de personnels permanents, mais davantage de vacataires.

Tableau A2 : principales caractéristiques des personnels des SUOIP selon la région de l'établissement

Caractéristiques des personnels des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	12 universités de la région Ile-de-France	35 universités des autres régions	Ensemble des 47 répondants
Nombre total de permanents	148	579	727
Part de femmes (%)	82,4	82,0	82,3
Age moyen (en années)	44,5	44,5	44,5
Ancienneté moyenne (en années)	6,6	7,7	7,4
Temps de travail			
Part de travail à temps plein (%)	89,2	81,3	82,9
Quotité moyenne de travail pour les temps partiels (%)	69,4	70,6	70,4
Part de fonctionnaires (%)	56,8	51,9	52,9
Part des contractuels en CDD (%)	63,9	72,0	70,5
Catégorie de la Fonction publique			
Part de A (%)	70,6	67,1	67,8
Part de B (%)	21,9	19,8	20,2
Part de C (%)	7,5	13,1	12,0
Filière			
Part d'ITRF (%)	93,8	94,0	93,8
Part d'AENES (%)	6,0	6,0	6,0

Source : enquête Courroie avril-juin 2025

Les caractéristiques sociodémographiques des personnels permanents des SUOIP ne diffèrent pas selon la région (cf. tableau A2). On observe, en effet, la même proportion de femmes et le même âge moyen. En revanche, l'ancienneté dans les services est un peu plus élevée dans les autres régions qu'en Ile-de-France. Il est également intéressant de noter que les emplois paraissent de meilleure qualité en Ile-de-France : plus souvent à temps plein, avec davantage de fonctionnaires et de personnels de catégorie A et moins de contractuels en CDD.

Enfin, en ce qui concerne les caractéristiques des postes, celles-ci n'apparaissent pas statistiquement différentes (cf. tableau A3). Ainsi, qu'il s'agisse de la répartition par branche d'activité professionnelle, grade ou nature du financement, les SUOIP des universités parisiennes ne se distinguent pas de celles des autres régions françaises. On peut tout juste noter que certaines missions sont surreprésentées, notamment, comme on l'a déjà signalé, les relations avec les entreprises, mais aussi l'information.

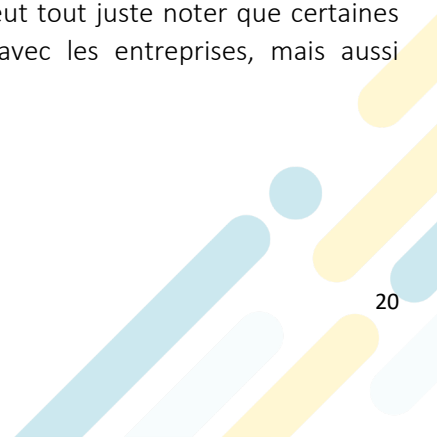
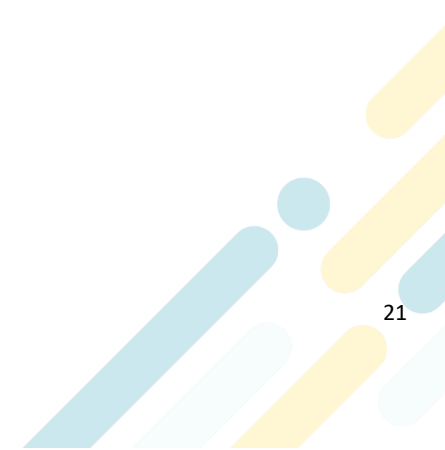




Tableau A3 : principales caractéristiques des postes des SUOIP selon la région de l'établissement

Caractéristiques des postes des services universitaires d'orientation et d'insertion professionnelle	12 universités de la région Ile-de-France	35 universités des autres régions	Ensemble des 47 répondants
Nombre de postes permanents	148	579	727
Branche activité professionnelle (%)			
J (gestion et pilotage)	93,3	91,1	91,5
F (culture, communication, ...)	3,0	6,4	5,7
D (sciences humaines et sociales)	3,0	1,7	2,0
E (informatique, statistiques, ...)	0,0	0,4	0,3
G (patrimoine, logistique, ...)	0,7	0,2	0,3
A (sciences du vivant, ...)	0,0	0,2	0,2
Grade (%)			
Ingénieurs de recherche	2,2	2,8	2,7
Ingénieurs d'études	58,2	52,5	53,6
Assistants ingénieurs	10,5	12,7	12,3
Techniciens	20,9	20,3	20,4
Adjoints	8,2	11,7	11,0
Financement des postes (%)			
Etablissement	78,9	73,5	74,7
Projet	14,1	20,2	18,9
Budget propre	7,0	6,3	6,4
Domaine d'activité détaillé (%)			
Orientation et insertion prof.	14,2	26,6	24,1
Orientation	14,9	9,0	10,2
Insertion professionnelle	8,8	9,0	8,9
Administration	10,1	11,4	11,2
Direction	10,8	9,7	9,9
Projet / mission	6,8	4,9	5,2
Accueil	2,0	4,3	3,9
Formation	2,0	3,8	3,4
Communication	2,0	3,5	3,2
Documentation	3,4	2,9	3,0
Entrepreneuriat	2,7	3,1	3,0
Information	5,4	1,7	2,5
Stages	2,7	2,1	2,2
Etudes statistiques	3,4	1,7	2,1
Relations avec les entreprises	6,1	0,7	1,8
Réussite étudiante	0,7	2,1	1,8
Autres	4,0	3,5	3,6

Source : enquête Courroie avril-juin 2025





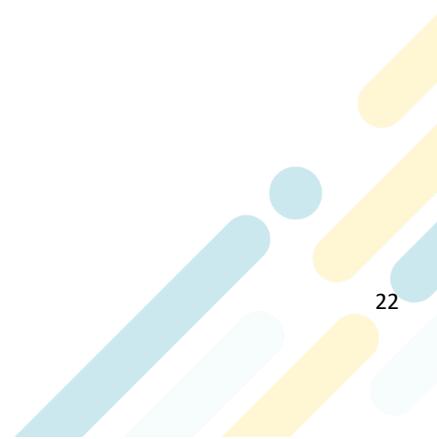
Prochains cahiers de La COURROIE



Janvier 2026

Les stages dans
l'enseignement supérieur

*La première surprise de
l'année 2026 à venir...*



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 notre enquête au printemps 2025. Sans leur précieux concours, il n'aurait pas été possible de produire cet état des lieux, ni de mettre en évidence l'évolution récente de nos missions.

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 | Décembre 2025

N'imprimer que si nécessaire