

Schéma directeur
de l'aide à l'insertion
professionnelle



Table des matières

Schéma directeur de l'Aide à l'Insertion Professionnelle	1
Table des matières	2
Acronymes	3
Introduction : Mission insertion professionnelle, objectifs généraux et stratégie	5
1. Etat des lieux.....	8
1.1. <i>Contexte : la fusion de trois universités bordelaises</i>	8
1.2. <i>Les structures impliquées dans l'Insertion professionnelle</i>	8
1.3. <i>Actions existantes et indicateurs d'activité</i>	14
1.4. <i>Collaborations</i>	28
1.5. <i>L'insertion professionnelle des étudiants de l'université de Bordeaux</i>	30
2. Pilotage du dispositif.....	35
2.1. <i>Le BAIP comme instance de coordination</i>	35
2.2. <i>Organisation du BAIP</i>	36
3. Plan d'actions	39
3.1. <i>Nature des actions envisagées</i>	39
3.2. <i>Axes prioritaires</i>	44
4. Mode d'évaluation des activités et des performances du dispositif	45
4.1. <i>Evaluation de la mission d'ingénierie pédagogique</i>	45
4.2. <i>Evaluation de la mission de préparation à l'insertion professionnelle</i>	46
4.3. <i>Evaluation de la mission de pilotage et d'accompagnement des stages</i>	46
4.4. <i>Evaluation de la mission de relation avec l'environnement socio-économique</i>	47
4.5. <i>Evaluation du dispositif de suivi</i>	47
4.6. <i>Evaluation de la mission d'acquisition et de conception d'outils ou de ressources</i> ..	48
5. Communication interne et externe	48
5.1. <i>Communication externe</i>	48
5.2. <i>Communication interne</i>	49
6. Ressources humaines, logistiques et budgétaires nécessaires à la mise en œuvre	49
Bibliographie	50
Annexe 1 : Enquête 2013 du M.E.S.R sur les diplômés 2010 (Master)	51
Annexe 2. Perception des chances d'insertion professionnelles (OVU)	52
Annexe 3 - Composition du comité de pilotage	53
Annexe 4 – Actions, pilotage, calendrier et moyens	54

Acronymes

AMUE : Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur et de recherche
APEC : Association pour l'emploi des cadres
BAIP : Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
BVE : Bureau de la Vie Etudiante
C2i : Certificat informatique et internet
CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CFA : Centre de formation des apprentis
CFVU : Commission formation et vie universitaire
CIJA : Centre régional information jeunesse aquitaine
CNU : Conseil national des universités
CRM : *Customer Relationship Management*
CROUS : Centre régional des œuvres universitaires
CUEA : Communauté d'universités et établissements d'Aquitaine
DAJ : Direction des affaires juridiques
DDOC : Direction de la documentation
DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGSA : Directeur général des services adjoint
DIRCOM : Direction de la communication
DIRVED : Direction de la recherche, de la valorisation et des études doctorales (pôle RIPI)
DIR P&I : Direction des partenariats et de l'innovation (pôle RIPI)
DRI : Direction des relations internationales (pôle RIPI)
DSI : Direction des systèmes d'information
Collège DSPEG : Droit, Sciences Politiques, Economie, Gestion
Collège SH : Sciences de l'Homme
DUT : Diplôme universitaire de technologie
DVU : Direction de la vie étudiante (pôle FIPVU)
ECA : Entrepreneuriat Campus Aquitaine
ECTI : Entreprises, collectivités territoriales, insertion
ECTS : *European credit transfer and accumulation system*
EOC : Espace orientation carrière (MAOIP/pôle FIPVU)
ESPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
FCU : Formation continue universitaire
FTLV : Formation tout au long de la vie
GCCD : Génie civil construction durable
GEA : Gestion des entreprises et des administrations
GEII : Génie électrique et informatique industrielle
GLT : Gestion logistique et transport
IAE : Institut d'administration des entreprises
IP : Insertion professionnelle
ISPED : Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement
ISVV : Institut supérieur de la vigne et du vin
IUT : Institut universitaire de technologie
Loi LRU : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
MENESR : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
MESR : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (devenu MENESR)
MAOIP : Mission d'appui à l'orientation et l'insertion professionnelle (pôle FIPVU)
MAPI : Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (pôle FIPVU)
OFVU : Observatoire de la formation et de la vie universitaire (pôle Pilotage et aide à la stratégie)
OIP : Orientation et insertion professionnelle
ORPEA : Observatoire régional des parcours étudiants aquitains
ORRES : Orientation, réussite et relations secondaire supérieur
OVE : Observatoire de la vie étudiante (MENESR)
PACES : Première année commune aux études de santé

PEC : Portefeuille d'expériences et de compétences
PEPITE : Pôle Etudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat
PPN : Programme pédagogique national
PPP : Projet personnel professionnalisé
PRES : Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
Pôle FIPVU : Formation, insertion professionnelle et vie universitaire
Pôle PAS : Pilotage et aide à la stratégie
Pôle RIPI : Recherche, international, partenariats, innovation
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
ROF : Référentiel de l'offre de formation
SCUIO : service commun universitaire d'insertion et d'orientation (=MAOIP/EOC)
SNI : Structure de niveau intermédiaire
SPVRD : Service promotion et valorisation de la recherche et du doctorat
SUAPS : Service universitaire des activités physiques et sportives
STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives
TOEIC : *Test of English for international communication*
UE : Unité d'enseignement
UF : Unité de formation
VAE : Validation des acquis de l'expérience

Introduction : Mission insertion professionnelle, objectifs généraux et stratégie

Dans une période économiquement difficile pour tous et en particulier pour les jeunes démarrant leur activité professionnelle, **les résultats des établissements d'enseignement supérieur en termes d'insertion sont satisfaisants**. Ainsi, le taux d'insertion des diplômés du supérieur (DUT, licence professionnelle ou master) est proche de 90 % selon l'enquête 2013 du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR)¹. De même, l'enquête à 30 mois réalisée à l'université de Bordeaux sur les diplômés 2010 fait état d'un taux de chômage inférieur à 10 %, sauf pour les diplômés de licence professionnelle (11 %), et la durée médiane de recherche d'emploi est de 2 à 4 mois suivant les niveaux de diplôme. Ces résultats font la preuve du rôle du diplôme de l'enseignement supérieur dans l'accès à l'emploi, et de l'efficacité de l'université dans sa mission d'insertion professionnelle. En effet, à filières comparables, le taux d'insertion des diplômés de l'université est équivalent à celui des ingénieurs et des diplômés d'écoles de commerce. Ces résultats sont d'autant plus satisfaisants que l'université forme la plus grande proportion des jeunes diplômés et ne sélectionne pas ses étudiants.

Cependant, ces résultats, très satisfaisants en moyenne, recouvrent une disparité selon les filières. Cette disparité, modeste en ce qui concerne le taux d'insertion à trois ans, s'accroît si l'on considère la part d'emplois cadres, la part d'emplois stables, la part d'emploi à temps plein, et le salaire brut estimé. On retrouve d'ailleurs des écarts similaires dans la perception des étudiants sur leurs perspectives d'insertion professionnelle, jugées bonnes à très bonnes (selon l'enquête 2013 de l'Observatoire de la vie étudiante) pour 78,5 % des étudiants en santé, 52,7 % des étudiants en sciences, mais seulement 44 % des étudiants en droit-économie et 34,3 % des étudiants en sciences humaines et sociales².

L'université doit par ailleurs faire face à de nouveaux défis, liés à l'afflux croissant d'étudiants, à leur hétérogénéité liée à la diversification des parcours de l'enseignement secondaire, à la diminution des ressources publiques, et cependant à la demande très forte des étudiants et des familles en matière d'insertion professionnelle. Au-delà de proposer une offre de formation attractive, orientée vers des métiers, et d'informer correctement les étudiants et leurs familles sur les débouchés des études, l'université doit également s'interroger sur l'insertion professionnelle des jeunes sortis de l'enseignement supérieur sans diplôme ou sans diplôme terminal, et promouvoir une stratégie de réussite et d'insertion professionnelle dès le début des études supérieures. Elle doit aussi faire face à l'enjeu de renforcer les possibilités d'insertion professionnelle à l'issue de la licence générale. Cet enjeu, nouveau pour les universités, devra être articulé avec la possibilité, pour les diplômés de filières courtes, de reprendre leurs études après quelques années d'expérience professionnelle dans le cadre de la formation tout au long de la vie (FTLV).

Afin de faire face à ces défis, la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche place « l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle » comme la 3^{ème} mission de l'université après l'enseignement et la recherche. Pour remplir cette mission, l'organisation de l'université de Bordeaux, mise en place lors de sa création en décembre 2013, inclut une Mission d'appui à l'orientation et l'insertion professionnelle (MAOIP), co-pilotée par des

¹ Source : enquête du MESR 2013 portant sur les diplômés 2010, annexe 1.

² http://www.ove-national.education.fr/medias/OVEOrientation_stages_et_perspectives_davenir_CDV2013.pdf

responsables administratifs et par des chargés de missions dédiés respectivement à l'orientation et la réussite (ORRESS) et à l'insertion professionnelle, et représentée sur les campus par des Espaces orientation carrière (EOC).

Si la création de l'université de Bordeaux a naturellement invité ses composantes à réfléchir à leur organisation et leur stratégie en matière d'insertion professionnelle, cette mission n'est pas pour autant une préoccupation nouvelle. Les trois universités Bordeaux 1, Sciences et Technologies, Bordeaux 2 Segalen et Montesquieu-Bordeaux IV avaient de longue date placé cette mission au cœur de leur réflexion et avaient mis en place, conformément à la loi LRU, un Bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) dès 2009, permettant de compléter ou de coordonner les services existants.

L'insertion professionnelle au sein de l'université repose également sur l'existence de filières menant à des métiers précis sur des domaines de compétence bien délimités (notamment métiers de la santé pour Bordeaux 2 Segalen, métiers du droit ou de l'expertise comptable pour Montesquieu-Bordeaux IV, métiers de l'enseignement pour l'ESPE, enseignant-chercheur pour l'ensemble des universités). Enfin, elle s'appuie sur de nombreux liens contractuels ou informels entre l'université et les entreprises, liens noués dans le cadre de l'enseignement ou de la recherche, de nombreuses filières de recherche étant engagées dans des partenariats industriels. Il s'agira donc pour l'université de Bordeaux de capitaliser sur l'existant en maintenant les bonnes pratiques et les collaborations déjà effectives. La création de l'université de Bordeaux offre par ailleurs l'opportunité à ces filières de créer des synergies en matière de relations avec l'environnement socio-économique et d'insertion professionnelle. Elle présente le défi de proposer une stratégie coordonnée et cohérente dans un cadre pluridisciplinaire, en tenant compte de la forte disparité des filières et sans casser la dynamique des actions d'insertion professionnelle parfois menées de longue date par les formations.

La procédure d'accréditation, qui a démarré pour l'Université de Bordeaux quelques mois après sa création, représente également une opportunité pour repenser les parcours de formation dans le nouveau contexte exposé plus haut. La démarche par compétences, qui sera adoptée dans le cadre de l'accréditation, devrait servir de cadre pour mieux permettre l'adéquation entre formation et emploi et s'assurer que tous les étudiants titulaires d'un diplôme de l'université, y compris d'un diplôme de licence générale, pourront mettre en avant des compétences professionnelles.

Ces différents points que sont les nouveaux enjeux de l'université en matière d'insertion professionnelle, la nouvelle organisation de l'université de Bordeaux, et l'entrée dans la démarche d'accréditation, se traduisent par une montée en puissance du rôle du BAIP dans l'université.

L'université de Bordeaux a pour ambition de favoriser la réussite de chaque étudiant. Pour cela, elle s'est donné pour objectif d'organiser les cursus de formation au service de l'orientation professionnelle, de renforcer l'accompagnement des étudiants, de favoriser la mobilité internationale et de favoriser l'approche par compétences. Cette ambition implique d'offrir aux étudiants une certaine souplesse dans l'organisation de leurs parcours universitaires, ainsi qu'un accompagnement à la préparation de leur projet professionnel tout au long de ce parcours. Cet accompagnement est assuré sur les campus par les Espaces Orientation Carrière (EOC), mais également dans le cadre de l'offre de formation, par le biais des UE transverses. Des outils et ressources doivent également être proposés aux étudiants pour mettre à leur disposition les informations nécessaires à la construction de leur projet : connaissance des métiers, des compétences associées, débouchés des formations qui leur sont proposées à l'université. Une attention toute particulière doit être portée, dans ce cadre, à l'insertion professionnelle des doctorants. Le cas particulier de la réussite et de l'insertion professionnelle des étudiants à besoins spécifiques (étudiants en situation de handicap, sportifs de haut niveau), doit également être pris en compte.

Une préparation judicieuse et efficace du projet professionnel et la « professionnalisation » de la formation passe par une période significative de formation sur le terrain, par le biais de stages ou de périodes d'alternance. Les cursus de formation doivent intégrer, le plus tôt possible, ces périodes en milieu professionnel, et avoir les moyens d'accompagner correctement les étudiants pendant ces périodes, afin d'assurer une transition efficace et une synergie entre la formation à l'université et la

formation sur le terrain. Même si la recherche d'un stage ou d'un contrat d'alternance appartient à l'étudiant et fait partie intégrante de sa formation, les étudiants doivent, là encore, se voir offrir les outils nécessaires à leur recherche : formation à la recherche de stage et d'emploi, aide à la rédaction du CV et à la préparation d'entretiens. Par ailleurs, pour mener à bien sa mission d'insertion professionnelle, l'université doit permettre la rencontre de l'offre et de la demande de compétences en diffusant efficacement les offres de stages ou d'emploi et en mettant en avant auprès des recruteurs potentiels les compétences de ses étudiants et diplômés.

Enfin, l'université de Bordeaux a également pour mission de participer à l'évolution des carrières par la formation tout au long de la vie. La Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou la formation continue universitaire (FCU) proposées à l'université permettent à des salariés d'évoluer professionnellement. Elles peuvent également offrir des moyens de réorienter une carrière en difficulté, en offrant un niveau de diplôme supérieur, des compétences nouvelles, ou en donnant à un adulte en reprise d'études l'occasion de réfléchir posément sur son projet de carrière. A l'heure où les technologies et les métiers évoluent rapidement, la capacité de l'université à proposer une formation tout au long de la vie devient un atout important dans le suivi de carrière des diplômés.

Le BAIP, dont l'organisation et les missions sont définies dans le présent schéma directeur, aura pour objet principal de coordonner les initiatives et les ressources mobilisables dans les structures de niveau intermédiaire (SNI) et les différents services, au profit de l'insertion professionnelle des étudiants. Conformément à la loi, il sera également chargé de rendre compte à la CFVU, dans son rapport annuel, des actions entreprises.

1. Etat des lieux

L'état des lieux de l'insertion professionnelle au sein de l'université de Bordeaux s'est appuyé sur des données secondaires provenant de plusieurs sources :

- ➔ Les schémas directeurs des universités Bordeaux 1, Bordeaux 2 et Bordeaux IV comportaient des états des lieux de l'organisation des actions en faveur de l'insertion professionnelle dans les universités, qui ont pu servir de base à la construction du référentiel des actions.
- ➔ Le projet « Nouvelle université de Bordeaux » préparant la fusion des universités a permis de constituer un référentiel des actions liées à l'Insertion professionnelle et de comparer, sur la base de ce référentiel, les actions et pratiques des trois universités, ainsi que de dégager des points forts et des points d'amélioration. Ce travail a été complété par des entretiens individuels et collectifs avec les responsables MAOIP et EOC pour faire le point sur les actions menées au sein de la MAOIP en matière d'insertion professionnelle.
- ➔ Des statistiques réalisées pour la DGEIP par l'OFVU ou la MAOIP sur l'insertion professionnelle et les stages ont été exploitées.
- ➔ Enfin, le document d'auto-évaluation, construit sous Sphinx, constitue une base de données précieuse notamment concernant les actions menées au niveau des formations (existence d'un annuaire des anciens, existence d'un conseil de perfectionnement, partenaires professionnels, stages, etc.)

Ces données secondaires ont en un second temps été complétées par les différents acteurs et services de l'université.

1.1. Contexte : la fusion de trois universités bordelaises

La création de l'université de Bordeaux a donné l'occasion d'une réflexion en profondeur sur son organisation afin d'optimiser le service rendu à l'utilisateur et l'utilisation des moyens. Les services soutien ont ainsi été totalement ou partiellement centralisés dans des pôles ou des directions. L'université de Bordeaux a également été organisée verticalement en trois niveaux :

- ➔ un niveau central regroupant des pôles ou directions organisant les fonctions support et soutien,
- ➔ un niveau intermédiaire regroupant 3 départements de recherche et 7 structures de niveau intermédiaires (SNI), dont 4 collèges et 3 instituts,
- ➔ des unités de formation (UF) intégrées aux collèges.

Afin de rester au plus près des usagers, des antennes des services soutien ont été placées dans les trois principaux campus de l'université (Bordeaux, Talence et Pessac).

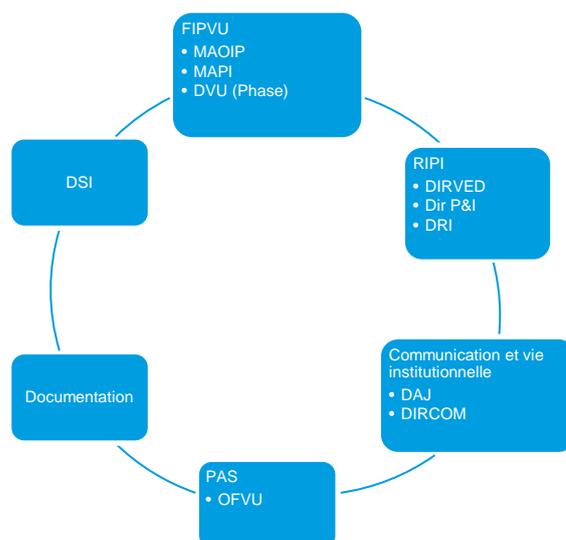
Cette organisation oblige à une coordination sur deux plans : entre pôles et services d'une part, surtout pour une mission comme l'insertion professionnelle qui concerne plusieurs pôles d'activités de l'université ; du niveau central au plus près de l'utilisateur d'autre part, en passant par la médiation des SNI ou des services délocalisés sur les campus.

La création de l'université de Bordeaux modifie également le paysage universitaire bordelais et aquitain et amène l'université à renouveler sa réflexion sur ses partenariats et ses collaborations.

1.2. Les structures impliquées dans l'Insertion professionnelle

L'université de Bordeaux a choisi d'organiser ses activités en pôles regroupant plusieurs directions et missions. Par nature, l'insertion professionnelle concerne plusieurs pôles d'activité qui devront donc agir en interaction.

Schéma 1 - pôles, directions et missions impliqués dans l'insertion professionnelle des étudiants



1.2.1. Le pôle FIPVU

1.2.1.1. La MAOIP

Intégrée au pôle Formation, insertion professionnelle et vie universitaire (FIPVU), la [Mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle \(MAOIP\)](#) propose et met en œuvre la politique d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle de l'établissement.

Cette mission est portée politiquement par deux enseignants-chercheurs chargés de mission, respectivement chargé(e) de mission Orientation, réussite et relations enseignement secondaire supérieur (ORRESS) et chargé(e) de mission insertion professionnelle (IP), travaillant en liens fonctionnels renforcés avec les deux chargés de gestion administrative et d'aide au pilotage: le (la) chargé(e) du pilotage de l'orientation et de l'insertion professionnelle et le (la) chargé(e) du pilotage de l'insertion professionnelle et des stages. Ces derniers dépendent hiérarchiquement du (de la) DGSA en charge du pôle FIPVU. L'organigramme de la MAOIP ainsi que ses missions sont renseignés dans le livret du pôle FIPVU, publié sur le site Internet de l'université.

La MAOIP est organisée sur le mode central/déconcentré de manière à piloter et coordonner les missions et activités du domaine, mutualiser les bonnes pratiques, mobiliser les différentes expertises professionnelles des personnels de la mission en faveur des projets des structures intermédiaires et des projets de l'université de Bordeaux. Cette organisation positionne l'essentiel des compétences de la MAOIP au sein d'Espaces Orientation Carrières (EOC) sur les trois campus de Pessac, Talence et Bordeaux, pour assurer un service en matière d'orientation et d'insertion professionnelle en proximité des étudiants et enseignants. Les trois EOC sont animés par des coordonnateurs OIP, assurant le lien entre le niveau central et les collèges, et également la responsabilité hiérarchique des personnels affectés sur les campus.

La MAOIP regroupe 18 personnes (16,5 équivalents temps plein), plus deux chargés de mission. A titre de comparaison, le service équivalent de l'université Bordeaux Montaigne regroupe 11 personnes pour 16 000 étudiants, le service de l'Université de Strasbourg fusionnée comprend 23 personnes pour un peu moins de 50 000 étudiants, donc une taille équivalente à celle de l'Université de Bordeaux.

1.2.1.2. *MAPI*

La Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI), seconde Mission intégrée au pôle FIPVU, porte le projet de l'adoption de la démarche Compétences au sein de l'offre de formation de l'université. L'approche par compétences vise à une meilleure adéquation entre le contenu et les objectifs de chaque formation, notamment en termes d'insertion professionnelle. Les compétences peuvent également constituer un langage commun entre étudiants, équipes pédagogiques et employeurs. MAPI porte également tous les projets d'innovation pédagogique et notamment d'enseignement à distance, et peut à ce titre intervenir en soutien de projets innovants visant à faciliter l'insertion professionnelle des étudiants.

1.2.1.3. *La Formation tout au long de la vie (FTLV)*

A l'Université de Bordeaux, la formation tout au long de la vie (FTLV) comprend la formation continue universitaire (FCU) et l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation). Elle fait partie des missions dévolues aux universités, au même titre que la formation initiale, la recherche et l'insertion professionnelle.

1.2.1.3.1. **La Formation Continue Universitaire (FCU)**

La FCU concerne les personnes qui reprennent leurs études à un moment de leur vie, et qui sont désireuses d'évoluer dans leur carrière, de sécuriser leur carrière, de valoriser leurs compétences, d'acquérir de nouveaux savoirs, mais aussi de trouver ou retrouver un emploi. Le profil des stagiaires de formation continue est très varié : salarié, demandeur d'emploi, profession libérale, artisan, commerçant, chef d'entreprise.

A l'université de Bordeaux, les services de formation continue sont localisés au plus près de l'offre de formation, dans les Collèges et Instituts. Toutes les formations sont accessibles en formation continue et sous des formes très variées (diplôme d'Etat, diplôme d'université, capitalisation d'unités d'enseignement, formations courtes, formation en présentiel ou à distance, validation des acquis). Ceci permet d'offrir aux différents publics et organisations (privées et publiques) qui sollicitent l'université, des services et des formations adaptés et évolutifs. Les stagiaires de formation continue peuvent être intégrés dans les groupes de formation initiale, ou suivre une formation spécifique, éventuellement à distance.

1.2.1.3.2. **Les Centres de Formations d'Apprentis (CFA)**

La formation par apprentissage est assurée par une collaboration entre les CFA et les Collèges auxquels ils sont adossés : le CFA Santé adossé au collège Santé, le CFA des Métiers du droit, économie et management (CFA MDEM) adossé au collège Droit, science politique, économie et gestion, et le CFA des Métiers des Sciences et Technologies (CFA MSciTec) adossé au collège Sciences et Technologie.

1.2.1.4. *La Direction de la Vie Universitaire (DVU)*

Au sein du pôle FIPVU, la Direction de la vie universitaire coordonne des projets transversaux permettant d'améliorer la vie de campus. En particulier, les trois Bureaux de la Vie Etudiante (BVE) situés sur les plateformes de campus accueillent les étudiants, les accompagnent dans leurs projets et contribuent à dynamiser la vie étudiante. La DVU accueille également les services Culture et SUAPS qui, s'ils ne sont pas directement liés à l'insertion professionnelle, contribuent à l'ouverture des étudiants vers des activités extra-universitaires, qui peuvent être valorisables lors d'un entretien d'embauche, surtout lorsqu'elles ont apporté des compétences en gestion de projet ou management d'équipe. La reconnaissance et la valorisation de l'engagement étudiant dans le cadre d'initiatives ou de la participation active à la vie démocratique de l'établissement est une priorité pour l'université de Bordeaux dans la mesure où elle peut constituer un élément à part entière d'aide à l'insertion professionnelle (UE engagement, crédits ECTS, PEC, etc.)

Enfin, la DVU accueille le service PHASE qui accompagne les étudiants à besoins spécifiques (situation de handicap, de maladie, sportifs de haut niveau, artistes confirmés, élus). Dans le cadre de sa mission d'égalité à l'accès aux offres de stage et d'emploi, le BAIP sera amené à collaborer

activement avec le service PHASE afin de vérifier que les projets et les offres de services sont accessibles aux étudiants à besoin spécifiques. De même, le rapprochement avec les entreprises locales sera renforcé dans le cadre de conventions « entreprises/université » (convention cadre Handicap Académie de Bordeaux/Entreprises/Universités). Sur cette ligne de conduite, l'accompagnement à la mobilité internationale d'étudiants en situation de handicap en vue d'une meilleure insertion professionnelle sera renforcé. Ces éléments seront précisés dans le Schéma Directeur Handicap. L'accent sera également mis sur le double projet des étudiants sportifs de haut niveau, grâce à un partenariat privilégié avec les clubs et fédérations, leur permettant une reconversion professionnelle réussie.

1.2.2. Le pôle Pilotage et aide à la stratégie (PAS) et l'Observatoire

Le pôle Pilotage et aide à la stratégie (PAS) a pour mission d'accompagner l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de l'université de Bordeaux et de doter l'université d'un dispositif d'aide au pilotage stratégique et opérationnel performant. Cette mission, décrite en détail dans le livret du pôle PAS, lui confère un rôle d'accompagnement stratégique naturel auprès du BAIP.

Ce pôle accueille l'Observatoire de la formation et de la vie universitaire (OFVU) dont les enquêtes sont nécessaires à l'évaluation de l'efficacité des actions de l'université de Bordeaux en matière d'insertion professionnelle. En effet, l'OFVU réalise des enquêtes sur le devenir des étudiants 6 mois et 30 mois après l'obtention de leur diplôme, en collaboration avec l'ORPEA et le Ministère, ainsi que des enquêtes sur la qualité des stages. L'OFVU réalise également des enquêtes, plus spécifiques, permettant l'évaluation d'ateliers d'aide à l'insertion professionnelle ou de formations hors LMD. Il vient également en appui de la démarche compétences.

Pour assurer toutes ces missions, l'observatoire dispose de chargés d'études statistiques et socio-économiques et fournit des résultats et indicateurs clés aux équipes pour le pilotage de l'offre de formation, les informant de manière fiable et cohérente sur le parcours de leurs étudiants.

1.2.3. Le pôle RIPI

Le pôle RIPI (Recherche, International, Partenariats et Innovation) collabore avec le BAIP pour faciliter l'insertion professionnelle des étudiants à plusieurs niveaux : la direction de la recherche, de la valorisation et des études doctorales (DIRVED), est représentée au sein du BAIP pour promouvoir les projets et actions concernant l'insertion professionnelle des doctorants. La Direction des relations internationales peut fournir son expertise et son soutien pour tout ce qui concerne l'ouverture à l'international des étudiants et notamment la réalisation de stages à l'étranger.

La Direction des partenariats et de l'innovation (Dir P&I) a pour mission principale d'accompagner l'université de Bordeaux dans le développement de partenariats et la collecte de ressources. Dans ce cadre, la Dir P&I met en place une politique d'échanges et de développement de collaborations avec les entreprises et les acteurs socio-économiques au sens large. La Dir P&I collabore avec le BAIP sur les projets en lien avec l'insertion professionnelle dont notamment la mise en place d'outils dédiés (CRM³, notamment), et vient en soutien sur le plan pratique et également en apportant son expertise pour la négociation et la signature de conventions avec des partenaires.

1.2.4. Le pôle Communication et Vie Institutionnelle

La communication interne et externe est un élément important de la réussite des projets en matière d'insertion professionnelle des étudiants. La direction de la communication intervient ainsi à plusieurs niveaux. En interne, en contribuant à diffuser les informations nécessaires sur l'offre de service en matière d'insertion professionnelle, notamment les outils ou formations disponibles. En externe, en communiquant sur les résultats de l'université de Bordeaux en matière d'insertion professionnelle des diplômés, et en relayant la communication sur les offres ou activités pouvant contribuer à une meilleure professionnalisation des étudiants.

³ *Customer Relationship Management*, outil informatique facilitant la relation avec les clients ou partenaires d'une organisation.

La Direction des affaires juridiques (DAJ) est également fréquemment consultée dans le cadre notamment de la gestion des stages, de la mise en place de partenariats ou de la création de nouvelles formations.

1.2.5. La DSI (Direction des Systèmes d'Information)

L'insertion professionnelle des étudiants implique l'utilisation d'outils numériques destinés à suivre administrativement les stages (PStage, Apogée Stages). L'évolution des actions d'insertion professionnelle peut passer par la mise en place d'outils complémentaires (suivi pédagogique du stage, diffusion des offres d'emploi et de stage, CRM, outil permettant la diffusion d'un annuaire des anciens). La mise en place de tels outils impliquerait nécessairement la DSI.

1.2.6. La direction de la documentation (DDOC)

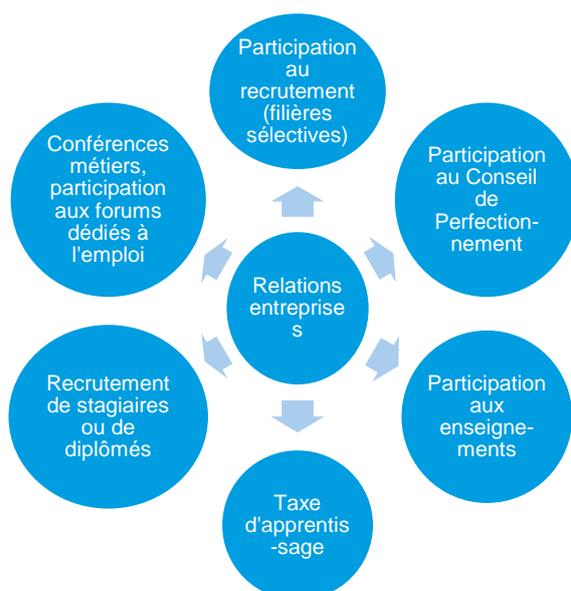
La direction de la documentation gère les fonds documentaires et l'accueil des bibliothèques universitaires, alors que l'essentiel de la documentation concernant l'insertion professionnelle est géré par les documentalistes des Espace Orientation Carrière. Il n'y a donc pas, à l'heure actuelle, de liens entre les acteurs de l'insertion professionnelle de l'université de Bordeaux et la direction de la documentation. Cependant, ce lien existe dans d'autres universités, où les services de documentation peuvent jouer le rôle de relais ou de complément d'information et de formation pour les étudiants. En outre, les bibliothèques de l'université recèlent des ressources précieuses pour les étudiants en recherche d'emploi. On peut citer Factiva, permettant de générer des revues de presse par thème, mais aussi des bases de données bibliographiques par filière, et notamment des bases de données permettant de s'informer sur l'actualité économique et sur les entreprises.

1.2.7. Les structures de niveau intermédiaire et les formations

1.2.7.1. Les formations professionnelles : un niveau d'interaction incontournable avec l'environnement socio-économique

L'insertion professionnelle comporte une dimension disciplinaire forte. En effet, les relations entre l'université et les organismes ou les entreprises partenaires qui recrutent des diplômés et des stagiaires sont généralement des relations interpersonnelles, qui impliquent une bonne connaissance de la filière professionnelle. Les partenariats ou les liens qui sont noués sont en outre rarement limités à l'insertion professionnelle stricto sensu et impliquent souvent une implication dans la pédagogie (schéma 2).

Schéma 2 – Interactions entre les filières de formation et l'environnement socio-économique



Les relations interpersonnelles entre responsables pédagogiques et professionnels peuvent également recouvrir des partenariats en recherche. Les réseaux d'anciens diplômés peuvent également être impliqués dans les partenariats socio-économiques. **Il n'est donc ni possible ni pertinent de séparer l'insertion professionnelle des autres sujets d'échanges entre les diplômés ou les filières et leur environnement socio-économique.**

En conséquence, **les responsables des formations professionnelles (master professionnel, licence professionnelle), conservent un rôle prépondérant dans le développement et le maintien de relations avec l'environnement socio-économique.** Ce rôle s'étendra également aux équipes pédagogiques des masters indifférenciés, amenés à se généraliser. Cependant, ce mode d'interaction, souple et efficace, pose le risque de sa pérennité, puisqu'il repose essentiellement sur des relations interpersonnelles et sur la bonne volonté des responsables de diplômés ou de l'équipe pédagogique. En absence de partenariats formalisés, un changement de responsable de diplôme peut ainsi fragiliser les relations d'une formation avec ses partenaires.

1.2.7.2. *Les composantes et instituts*

Les composantes de l'université sont impliquées dans l'employabilité des étudiants, particulièrement pour les formations à finalité professionnelle. Certaines composantes ont développé des outils performants en matière d'insertion professionnelle, passant par l'adaptation de l'offre de formation, l'animation des filières, un suivi renforcé des stages impliquant une visite obligatoire en entreprise, des partenariats spécifiques, des outils informatiques comme un site web dédié, un CRM, ou un annuaire des anciens.

Les instituts, qu'ils soient placés au niveau intermédiaire (IUT, ISVV) ou qu'ils représentent une Unité de Formation article 713-9 à l'intérieur d'un collège (IAE, ISPED, Institut du thermalisme) ont un rôle important dans les relations avec l'environnement socio-économique. Ils disposent généralement d'un personnel dédié à la communication et à l'insertion professionnelle, permettant de regrouper les actions et assurant la pérennité de la stratégie de l'institut en matière d'insertion professionnelle, tout en conservant une logique de filière.

1.2.7.3. *Les Collèges*

Les Collèges représentent, pour l'université de Bordeaux, un nouveau niveau de décision situé entre le niveau central et les formations, et regroupant des formations du même domaine (sciences et technologies, santé, sciences humaines et sociales, droit - sciences politiques – économie - gestion). Certains de ces collèges ont un historique de collaboration puisqu'ils conservent le périmètre des anciennes universités, d'autres regroupent des composantes qui relevaient auparavant de plusieurs universités.

La vocation des collèges est de décliner la stratégie de l'université de Bordeaux en se situant au plus près de l'utilisateur et en tenant compte des spécificités des filières. **Les collèges constituent donc une instance décisionnelle toute indiquée pour coordonner les actions d'insertion professionnelle au niveau du domaine de formation** et, en collaboration avec les EOC, au niveau des campus. Pour assurer cette mission, chaque collège a nommé un référent IP qui anime les actions en faveur de l'insertion professionnelle au sein de son collège et assure la coordination entre son collège et le BAIP.

1.2.7.4. *L'ESPE*

L'ESPE d'Aquitaine, avec ses antennes déconcentrées dans les cinq départements de la Région, est une composante importante de l'université puisqu'elle représente 27 % de ses diplômés de master⁴. L'insertion professionnelle de la plupart de ses étudiants s'effectue sur des postes réservés de la fonction publique et présente donc des spécificités qui peuvent dépasser le cadre du présent schéma directeur. Se posera quand même la question de la reconversion et de l'insertion des étudiants en échec sur les concours de recrutement, ainsi que les conséquences de la réforme du master PIF (Pédagogie ingénierie de la formation).

⁴ Enquête OFVU 2014 portant sur les diplômés 2011.

1.3. Actions existantes et indicateurs d'activité

Dans le cadre du projet Nouvelle Université de Bordeaux, un groupe de travail du comité administration a identifié un référentiel des actions qui a servi de base à l'état des lieux des trois universités fusionnées et à l'élaboration des missions des services.

A partir de ce premier référentiel, le groupe de travail organisé autour de la construction du BAIP a élaboré un nouveau référentiel des actions spécifique aux compétences du BAIP et cohérent avec la nouvelle organisation de l'université. Ce référentiel est donné dans le tableau 1 ci-dessous. Il reprend la plupart des actions identifiées dans le cadre du projet Nouvelle Université de Bordeaux pour la construction des services IP, mais certaines actions trop spécifiques (comme la conception de documents réalisée au sein des EOC) ou portées par des services de l'université autres que la MAOIP, ont été supprimées alors que d'autres (notamment celles concernant les partenariats et réseaux, les compétences de MAPI, ou les actions des EOC) ont été regroupées. Le Tableau 1 identifie ainsi 16 types d'actions réparties en 6 thèmes.

Tableau 1 - Référentiel des actions BAIP.

THEME 1 Prise en compte de l'IP dans les cursus de formation	THEME 2 Préparation de l'étudiant à son intégration professionnelle : stage 1er emploi	THEME 3 Pilotage des stages	THEME 4 Relations avec l'environnement socio-économique	THEME 5 Evaluations et statistiques	THEME 6 Conception de ressources
1.1 Favoriser l'adéquation formation-métiers	2.1 Conseiller individuellement l'étudiant, animer des séminaires	3.1 Contribuer à la stratégie globale en matière de stages	4.1 Développer des réseaux	5.1 Suivre l'insertion professionnelle	6.1 Mutualiser la veille et l'acquisition d'outils de gestion et de ressources
1.2 Favoriser la prise de conscience et la communication par l'étudiant des compétences acquises	2.2 Sensibiliser par des actions collectives à destination de l'environnement socio économique	3.2 Gérer administrativement les stages	4.2 Gérer l'interface offre/demande stage/emploi	5.2 Evaluer les actions de l'insertion professionnelle	6.2 Faire évoluer les applications de gestion
1.3 Développer des modalités pédagogiques et les modes d'évaluation améliorant l'employabilité		3.3. Evaluer et réduire les inégalités en termes d'accès au stage		5.3 Evaluer la qualité des stages	6.3. Assurer une veille économique

1.3.1. Actions identifiées par niveau de formation

Les actions réalisées au cours des années précédentes l'ont été dans le cadre des trois établissements constitutifs de l'université de Bordeaux, ayant chacun leur stratégie, leurs priorités et leurs indicateurs d'efficacité des actions menées. De plus, même si les objectifs généraux – améliorer l'accès au marché de l'emploi pour les étudiants et diplômés - étaient similaires dans les trois établissements, les situations et les difficultés pouvaient être très différentes selon les établissements et les filières. Alors que certaines filières mènent à des carrières relativement bien identifiées, d'autres filières (on peut citer par exemple la sociologie) supposent davantage d'innovation dans la recherche d'emploi et de diversité dans l'évolution de carrière. De plus, même dans les filières très bien identifiées et reconnues dans les milieux professionnels, se pose la question de l'avenir des étudiants qui ne parviennent pas au bout du cursus de formation. Ainsi, il est relativement difficile de présenter une synthèse homogène des actions menées. Les principales tendances peuvent cependant être identifiées.

1.3.1.1. *Cursus licence*

Un effort conséquent a été réalisé au cours des années précédentes, notamment dans le cadre du Plan licence, pour améliorer l'acquisition de compétences pré professionnelles et professionnelles dans toutes les licences de l'université. Ainsi, des stages ont été introduits de plus en plus tôt dans les cursus, et des UE transverses ont été mises en place.

1.3.1.1.1. **Les outils de valorisation des compétences**

Des outils numériques permettant aux étudiants de recenser et de prendre conscience de leurs compétences de les valoriser dans un contexte de recherche d'emploi, de réfléchir à leur projet professionnel en termes de compétences détenues ou de compétences à acquérir, se généralisent dans les universités. En DSPEG, l'outil proposé aux étudiants de licence est le PPE, Projet Professionnel et d'Etudes, alors que les collèges Sciences et Technologie, Santé et Sciences de l'Homme utilisent le PEC (Portefeuille d'Expériences et de Compétences). *Tous les étudiants de licence sont a minima sensibilisés à un outil compétences au cours de leur formation.*

1.3.1.1.2. **Les UE transverses**

Les UE transverses, qu'elles concernent directement la connaissance du monde de l'entreprise ou des débouchés, le travail sur les compétences (PEC), ou permettent l'acquisition de compétences pré professionnelles ou professionnelles (C2i, langues, projets tuteurés...) sont un élément important de la professionnalisation des formations de licence.

74 % des mentions de licence de l'université proposent une UE de connaissance des milieux professionnels ou de Projet Personnel et Professionnel⁵. Les EOC participent ou ont participé à l'ingénierie de formation sur ces UE, dont le développement constitue un effort significatif de professionnalisation des étudiants au niveau licence. Ces UE professionnelles, (qui existent dans certains collèges depuis une vingtaine d'années) visent dans un premier temps à amener les étudiants à réfléchir sur leurs choix d'orientation, leurs motivations, leurs valeurs, et à découvrir les métiers et formations accessibles après leur cursus. Ce travail, que l'on retrouve en L1 ou L2, se situe le plus souvent après le S1 qui est une période d'adaptation cruciale pour l'ex lycéen qu'il convient d'accompagner dans son nouveau métier d'étudiant.

Dans le cadre de la préparation à l'insertion professionnelle, d'autres unités d'enseignement ont été mises en place, le plus souvent en L2 et L3, afin de répondre au cahier des charges de la professionnalisation des licences. Ces UE centrées sur l'orientation et la préparation à l'insertion professionnelle sont portées (pilotage et ingénierie) soit par des personnels des EOC, soit par des enseignants, soit conjointement par des enseignants et des personnels EOC, en fonction des politiques antérieures à la fusion, des contraintes des collèges/UF et des compétences localement disponibles.

Nous pouvons noter que les intitulés, contenus, nombre de crédits, périodes de formation ou type d'encadrement de ces UE ne sont actuellement pas homogènes, soit pour des raisons historiques, soit en raison de la diversité des réalités de chaque formation (temps dédié, besoins des étudiants). Seules les UE des licences de sciences et technologies sont identiques du fait d'une gestion collégiale du cursus autour du département licence.

Au sein du Collège SH et pour chaque filière de formation en licence susceptible de déboucher sur la préparation aux métiers de l'enseignement, existent des UE participant, là encore, de cette pré professionnalisation (notamment en sciences de l'éducation, STAPS, sociologie, psychologie). L'UF psychologie propose un label des métiers de l'enseignement, associé à la validation d'UE pré définies.

Les UE transverses permettant l'acquisition de compétences pré professionnelles (C2i, sensibilisation à l'entrepreneuriat, projets tuteurés, PEC, langues), existent dans la plupart des formations de licence mais leur présence, leur importance ou leur caractère obligatoire, ainsi que leur suivi au niveau du master, varie selon les formations. Certaines de ces UE peuvent également être proposées à distance (autoformation en langues ou au C2i). La sensibilisation à l'entrepreneuriat, obligatoire dans certaines

⁵ Autoévaluation 2014.

licences, n'est pas encore proposée sous forme d'UE dans les collèges Santé ni SH (à l'exception de STAPS). De manière générale, des efforts significatifs de mise en place d'UE transverses et de certifications (C2i, TOEIC) sont à souligner au niveau licence, dans tous les collèges.

L'analyse des points d'amélioration identifiés dans le cadre de la démarche d'auto-évaluation menée en 2014 met en évidence des points de vigilance spécifiques selon les collèges, ceux-ci étant liés aux caractéristiques des filières. Le collège SH identifie ainsi comme axe d'amélioration la consolidation des dispositifs de professionnalisation et de l'implication des réseaux socioprofessionnels dans le pilotage de l'offre de formation. Le collège Sciences et Technologies, au contraire, bénéficie d'un fort adossement des formations au monde professionnel, mais identifie au niveau licence l'importance que le choix des filières courtes ne devienne pas un choix par défaut pour les étudiants. Les points de vigilance du collège DSPEG concernent davantage la gestion du flux étudiant et notamment la taille importante des groupes de langues, ainsi que la faible visibilité des certifications optionnelles proposées dans ce domaine. La volonté de renforcer la sensibilisation à l'entrepreneuriat est identifiée en Sciences et Technologie et en Sciences de l'Homme, avec des premières initiatives notables en Sciences de l'Homme (par exemple la création d'un cours d'Anthropologie dans l'Entreprise en licence Anthropologie).

1.3.1.1.3. Les stages

Les périodes d'expérience en milieu professionnel (stage ou alternance) sont une source importante d'acquisition de compétences professionnelles. D'après les résultats de l'auto-évaluation, 15 mentions sur les 19 mentions de licence de l'université de Bordeaux, proposent un stage obligatoire. Pour toutes les licences ayant un stage obligatoire, un accompagnement à la recherche de stage est proposé. 14 mentions de licence sur 19 proposent un stage optionnel, la moitié d'entre eux étant créditants.

Cependant, la proportion d'étudiants inscrits en licence ayant réellement effectué un stage (données 2013) reste relativement faible. Notamment, seulement 38 % des étudiants inscrits en troisième année de licence ont effectué un stage, et seulement 24 % d'entre eux un stage de plus de 2 mois. La majorité des stages de licence s'effectuent donc sans gratification pour le stagiaire.

Tableau 2 – Stages réalisés en licence

Cursus licence	L1	L2	L3
Inscrits	6518	3723	3803
Ayant fait un stage	278	609	1456
% d'étudiants ayant fait un stage	4%	16%	38%
% de stages de plus de 2 mois	8%	8%	24%

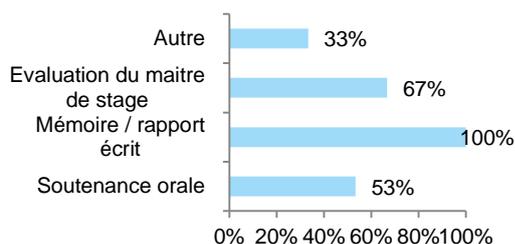
Source : MAOIP – enquête DGEIP 2014 sur l'année 2012-2013.

En matière de stage en licence, les propositions varient selon les collèges. Ainsi, toutes les licences de Sciences et Technologies et de Sciences de l'Homme (hors Anthropologie) proposent au moins un stage obligatoire en L3, alors que les licences de DSPEG tendent à généraliser les stages facultatifs à ce niveau.

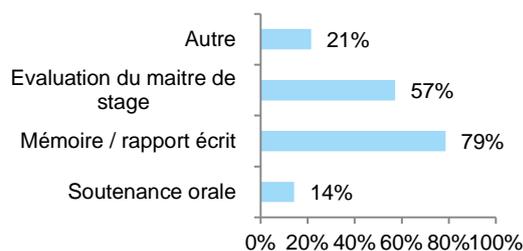
En santé, différents stages existent, en général dès le diplôme de formation général (c'est-à-dire en 2^{ème} année, après la PACES). Ces stages sont obligatoires, en milieu hospitalier ou officinal, et d'une durée variable d'au minimum une semaine.

Le mémoire ou le rapport de stage reste le principal élément d'évaluation du stage par l'équipe pédagogique, suivi par l'évaluation du maître de stage. Il est à noter que lorsqu'elle est menée, l'évaluation des stages optionnels diffère de celle des stages obligatoires, avec notamment un recours moins fréquent à la soutenance orale (graphiques 1a et 1b).

Graphique 1a – Mode d'évaluation du stage obligatoire en licence



Graphique 1b – mode d'évaluation du stage optionnel en licence



Source : Autoévaluation 2014 (extraction faite par l'OFVU)

1.3.1.1.4. Les actions menées en-dehors des unités d'enseignement

Les actions menées en-dehors des unités d'enseignement recouvrent les forum métiers, les ateliers RH ou recherche d'emploi, les informations diffusées aux étudiants par email (newsletter insertion/carières) ou via des sites ou annuaires des anciens. Certains événements s'adressent spécifiquement aux étudiants de licence (on peut citer, par exemple, le forum Panorama des Métiers organisé en novembre par le collège DSPEG, ou une présentation de l'ensemble des métiers de la santé, proposée dès la PACES au cours du second semestre, semestre au cours duquel les étudiants vont choisir leur concours et donc leur orientation future).

1.3.1.2. *Cursus DUT et licence professionnelle*

1.3.1.2.1. Le projet personnel et professionnel

Le PPP (Projet Professionnel Personnalisé), mis en place au niveau national, a pour vocation d'accompagner l'étudiant dans son projet de carrière tout au long de sa formation dans les IUT. Il est présent chaque semestre dans le programme pédagogique national (PPN) des DUT. Le volume horaire total est variable selon les départements (de 20 h à 70 h). Les étudiants mènent des tâches différentes selon les départements : élaboration de CV et de lettres de motivation, recherche d'informations sur les secteurs d'activités, les parcours de formation et les métiers, visites d'entreprises, rencontres et interviews de professionnels, d'anciens diplômés, réflexion sur leurs expériences passées et leurs compétences, mise en place formalisée d'un projet professionnel avec l'utilisation du PEC dans certains départements (IUT de Bordeaux et de Périgueux) et des outils de détermination de profil (RIASEC, TRICAM à Bordeaux). Les étudiants bénéficient dans tous les cas d'un enseignant conseil qui assure un tutorat d'accompagnement et de soutien. Ce tutorat consiste tant à conseiller l'étudiant dans le choix de ses stages, qu'à construire une cohérence de son profil professionnel en conformité avec la formation suivie. L'étudiant est évalué sur la base d'un rapport écrit et/ou d'une soutenance orale par l'enseignant conseil (et parfois le maître d'apprentissage dans le cas d'une formation en alternance). Ces actions sont renforcées au niveau des licences professionnelles avec la mise en place de simulation d'entretiens de recrutement et de valorisation des connaissances acquises pour les métiers visés.

1.3.1.2.2. Les projets tuteurés

Les projets tuteurés tiennent un rôle important dans le dispositif de professionnalisation. Le volume horaire est en moyenne de 300 heures réparties sur les deux années du DUT. Au cours de ces 2 années, 1 ou 2 projets tuteurés sont menés par les étudiants, essentiellement en groupe encadrés et évalués par un professionnel et un enseignant du département. Ils font l'objet d'un rapport écrit et d'une soutenance. Le détail de leur organisation relève de la responsabilité des départements. Les sujets peuvent être donnés par des laboratoires, entreprises, administrations ou par le département lui-même (projet interne). Il peut s'agir de sujets spécifiques à la filière (étude de faisabilité industrielle ou commerciale, programme informatique, projet de recherche ou d'ingénierie, conception de produits) ou de sujets transverses comme l'organisation d'événements, de visites d'entreprises, la

participation à un forum. Les licences professionnels organisent aussi des projets tuteurés sur le même principe.

1.3.1.2.3. Les stages

Tous les étudiants de DUT réalisent un stage allant de 10 à 16 semaines, souvent découpé en 2 temps : stage de découverte du monde de l'entreprise en première année puis stage en fin de 2^{ème} année de mission et d'application des compétences acquises lors du DUT en liaison avec le projet professionnel de l'étudiant. Tous les étudiants sont invités à procéder à une recherche de stage (aidé par les services des stages des IUT), ce qui complète les offres de stages proposées par les entreprises pour chaque DUT. Les départements favorisent la mobilité en permettant aux étudiants de faire leur stage à l'étranger (exemple du département Techniques de Commercialisation de l'IUT de Bordeaux Montesquieu qui impose un stage à l'étranger en 1^{ere} année)

L'étudiant en stage reçoit la visite d'un enseignant sur son lieu de stage, et le stage se conclut par l'élaboration d'un rapport et la soutenance devant un jury auquel est convié le tuteur de l'entreprise. Tous les DUT et les licences professionnelles vérifient l'adéquation du contenu du stage et des objectifs attendus par la formation. Les étudiants en licence professionnel réalisent un stage d'un minimum de 16 semaines avec un tutorat renforcé, la durée du stage pouvant être plus variable pour les licences professionnelles hors IUT. Pour quasiment toutes les mentions de licence professionnel et de DUT, l'évaluation du stage prend en compte le mémoire, la soutenance et l'évaluation du maître de stage.

Tableau 3 – Stages en IUT et licence professionnelle.

	DUT 1	DUT 2	L Pro
Nombre d'inscrits	1586	1250	946
Etudiants ayant fait un stage	877	1182	735
% d'étudiants ayant fait un stage	55%	95%	78%
% de stages dans la région	74%	74%	67%
% de stages à l'étranger	2%	1%	5%
% de stages de plus de 2 mois	7%	78%	95%

Source : MAOIP – enquête DGESIP 2014 sur l'année 2012-2013.

1.3.1.2.4. Les UE de professionnalisation

Il existe un grand nombre d'UE de professionnalisation au sein des DUT et licences pro disposant d'intitulés propres et de compétences professionnelles à acquérir (présentes, pour les IUT, dans les PPN de chaque formation). En ce qui concerne les UE introduisant à la démarche connaissance des métiers, aide à la recherche de stage et d'emploi, l'intégralité des formations a des modules spécifiques sous des appellations diverses : expression et communication ; communication, information, argumentation ; langue professionnelle ; enseignement d'adaptation au milieu professionnel ; identification des composantes de l'entreprise ; exploitation et mise en forme de données personnelles ; techniques de rédaction professionnelle : coaching et aide à l'insertion professionnelles ; analyse des champs et pratiques professionnelles. Les volumes horaires dédiés à ces activités varient de 15 h à 30 h selon les formations.

1.3.1.2.5. Apprendre autrement

Les PPN des DUT et licences pro proposent en plus des enseignements traditionnels, des modules « Apprendre et travailler autrement ». Il s'agit dans beaucoup de départements de recréer des situations professionnelles grandeur nature : ils prennent la forme de simulations de gestion (ou jeux d'entreprise).

A l'IUT de Bordeaux, une pédagogie dite active, l'apprentissage par problèmes (APP), mise en place à la rentrée 2009 au département GEII, a été développée depuis 1 an au département GCCD. Les modalités de mise en œuvre de cette forme d'apprentissage résident dans le fait de confier aux étudiants la résolution de problèmes liés à des situations professionnelles, pour lesquels ils ne

disposent pas nécessairement de toutes les connaissances de base. Pour parvenir à produire une solution au problème, les étudiants doivent donc acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire.

1.3.1.2.6. La participation des professionnels aux enseignements

Dans le cadre de conférences, de cours, de travaux dirigés, et aussi de travaux pratiques, des ingénieurs, cadres et dirigeants d'entreprises interviennent aux formations des DUT et licences Pro. Cette participation des professionnels permet d'alimenter des réflexions régulières sur l'évolution des besoins du monde professionnel et des métiers, et de les prendre en compte dans la rédaction des programmes pédagogiques (DUT) et dans l'offre de formation proposée au plan local (licence pro) et facilite ainsi l'insertion professionnelle des étudiants. Ils sont recrutés par les chefs de département d'IUT ou par les responsables pédagogiques sur la base de leur expérience.

Tableau 4 - Participation des professionnels dans la formation en IUT

Participation des professionnels (en 01/2014)	IUT Bordeaux	IUT Bx Montesquieu	IUT Périgueux
Nb d'intervenants professionnels	404	235	85
% des heures totales	18 %	25%	21 %

Les liens avec les intervenants professionnels peuvent également se traduire par leur participation aux entretiens et jurys de recrutement, dans la composition des jurys de soutenance de mémoire, à la commission de délivrance des diplômes avec l'invitation des personnalités extérieures.

1.3.1.2.7. Les actions menées en dehors des UE

En dehors des Unités d'enseignements, les IUT demeurent très actifs et contribuent à une plus grande insertion professionnelle des étudiants notamment par :

- les certifications professionnelles : PCIE (Passeport de compétences informatiques européen), TOEIC, certification en Espagnol, certification Voltaire, une certification en transport aérien (*IATA introductory*) par le département GLT de Bordeaux Montesquieu. L'objectif de ces certifications est de renforcer le CV des diplômés,
- l'organisation d'actions spécifiques en partenariat avec les entreprises partenaires des différents départements : présence sur les salons professionnels, organisation de forum étudiants – entreprises (BATITAVI au département GLC de l'IUT de Bordeaux 1), forum des métiers (IUT de Bordeaux Montesquieu), opération premier emploi (coaching individuel des diplômés de l'année qui le souhaitent dans le cadre de leur recherche d'emploi à l'IUT de Bordeaux Montesquieu), soirée de Gala et *stage dating* (IUT de Bordeaux Montesquieu et Périgueux), *job dating* (journées de recrutement organisées par les licence professionnelles de l'IUT de Bordeaux Montesquieu afin de favoriser la signature de contrats en alternance aux candidats préalablement recrutés sur des critères académiques), rencontres avec les anciens et Parcours Post DUT (IUT Bordeaux Montesquieu et Bordeaux 1), semaines séminaires à Bordeaux 1 (interventions d'anciens et d'industriels), salon des licences organisé par l'IUT de Bordeaux Montesquieu (rencontre avec 50 professionnels)...
- la participation aux salons professionnels locaux dans le but de rencontrer des responsables d'entreprises, des salariés,
- l'établissement de conventions de partenariat avec certaines organisations professionnelles ou entreprises (par exemple, l'association ECTI de chefs d'entreprises retraités à l'IUT de Périgueux ou encore une convention avec l'entreprise Manpower),
- la participation à des concours d'organisations professionnelles (exemple du concours de la commercialisation des Dirigeants Commerciaux de France à l'IUT de Bordeaux Montesquieu et Périgueux),
- les associations d'étudiants : de nombreuses associations ont pour rôle de rapprocher les étudiants du monde professionnel (Exemple de l'IUT de Bordeaux Montesquieu avec « Après GEA », ou de « CREE » : cellule des relations étudiants et entreprises).

1.3.1.3. *Cursus master*

Les actions menées au niveau master sont moins concertées qu'au niveau licence. Elles existent dans chaque mention de master mais peuvent revêtir des formats différents (UE dédiées, conférences, forums). On peut noter l'existence de commissions de professionnalisation au sein du collège Sciences et Technologies, du département licence du même collège et des DUT ou licence professionnels. Ces commissions réunissent un représentant de chaque formation afin d'échanger sur les méthodes les plus efficaces. Dans les autres collèges, la stratégie en matière d'insertion professionnelle est plutôt déclinée de façon indépendante par filière ou composante (faculté ou institut).

1.3.1.3.1. **La préparation à l'insertion professionnelle**

D'après l'auto-évaluation, la totalité des mentions de master propose une formation à la recherche de stage et d'emploi et 68 % des formations intègrent une UE centrée sur l'insertion professionnelle. A ce niveau, l'ouverture professionnelle est proposée de façon très diversifiée selon les filières : il peut s'agir de conférences de méthode portant sur des métiers spécifiques, de conférences hors cursus portant sur l'évolution des métiers ou des pratiques, de participation à un forum entreprises dans lequel les étudiants se voient conseiller des améliorations sur leurs techniques de recherche d'emploi. Des forums étudiants entreprises sont également organisés dans certaines unités de formation.

Tout comme en licence, un inventaire plus détaillé des propositions des différentes mentions pourrait permettre un échange fructueux sur les pratiques et offrir, le cas échéant, des opportunités d'harmonisation par le haut.

1.3.1.3.2. **Les UE transverses**

Des UE transverses (langues, aide à la rédaction de CV et de lettres de motivation en anglais, gestion de projet, management) sont proposées dans les différents masters. Dans certaines filières, des certifications en langues, notamment le TOEIC, sont proposées ou systématisées.

1.3.1.3.3. **Les stages et l'ouverture à l'entrepreneuriat**

La plupart des étudiants de master réalisent au moins un stage obligatoire. La durée du stage obligatoire ainsi que le nombre de crédits ECTS alloués au stage sont très variables, la durée moyenne étant de l'ordre de 4 à 6 mois.

Afin de faciliter la recherche de stage, certaines composantes ou formations proposent aux étudiants des contacts pour faciliter la recherche d'entreprises ou de laboratoires d'accueil et établissent un lien avec les recruteurs potentiels des futurs diplômés issus de la formation dispensée. Des forums sont aussi organisés comme la Bourse des stages organisée au collège DSPEG en partenariat avec Bordeaux place financière, le forum Impulsion organisé par l'IAE, la Journée entreprises à destination des étudiants de l'UF informatique.

La responsabilité du suivi du stage ainsi que la reconnaissance de ce suivi varie selon les formations, les modalités pédagogiques et les collèges.

Tableau 5 – Stages en master

Cursus master	M1	M2 Pro	M2 Recherche	M2 indif
Inscrits	4234	1948	803	264
Ayant fait un stage	1860	1580	359	239
% d'étudiants ayant fait un stage	44%	81%	45%	91%
% de stages de plus de 2 mois	52%	84%	92%	98%
% de stages à l'étranger	2%	8%	2%	2%

1.3.1.3.4. La participation d'intervenants professionnels

Des intervenants représentant le secteur professionnel concerné par la formation participent fréquemment aux enseignements. Des professeurs ou maîtres de conférences associés sont aussi présents dans certaines formations et suivent généralement les stages. Ils sont également souvent moteurs dans les opérations de formation à la rédaction de CV et de préparation d'entretiens.

1.3.1.4. *Cursus Doctorat*

La professionnalisation de l'offre de formation des doctorants de l'université de Bordeaux est portée par le service Promotion et valorisation de la recherche et du doctorat (SPVRD) qui a en charge son développement et l'organisation de sa visibilité. Il s'agit notamment de valoriser, enrichir, coordonner les formations existantes et de mettre en place de nouvelles offres de formation en concertation avec le Comité des écoles doctorales et les services de l'université de Bordeaux, et en cohérence avec les programmes de l'IdEx (notamment le programme *PhD Career Center*).

A cette fin, un état des lieux a été fait des formations et prestations proposées aux doctorants lors de leur formation. Des formations thématiques et spécifiques des domaines scientifiques sont proposées par chacune des huit écoles doctorales. Des formations transverses sont proposées par les différents services de l'UB ou par des prestataires ou par partenaires extérieurs. Ceci étant, elles existent de manière très disparates, sans forcément de visibilité et d'objectifs communs.

Le SPVRD a travaillé en organisant l'offre de formation en parcours :

un parcours lié à la thèse afin d'apporter des outils complémentaires :

- l'information scientifique et technique: les formations proposées concernent, entre autres, le développement des connaissances en bibliométrie, bibliographie, protection du patrimoine scientifique. Elles sont développées en partenariat avec l'Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique (URFIST) de Bordeaux,
- la communication,
- des séminaires scientifiques et transverses déjà en place,
- des formations spécifiques liées à l'hygiène et la sécurité.

Un parcours lié au projet professionnel et à la valorisation des compétences pour favoriser l'insertion professionnelle:

Ce parcours propose des formations sur différentes thématiques comme :

- la connaissance du milieu professionnel :
 - sur le métier d'enseignant: un parcours complet, développé en partenariat entre MAPI et l'ESPE, permet au doctorant de suivre sur 3 ans, 3 jours de formation à la pédagogie chaque année. Un premier module permet d'accompagner les doctorants à l'entrée dans le métier d'enseignant, puis un deuxième module porte sur évaluer et différencier et enfin un dernier module propose des ateliers d'analyse et de pratiques,
 - sur l'entrepreneuriat: un séminaire permet de présenter le phénomène entrepreneurial à travers ses niveaux d'analyse, ses manifestations (création, reprise). Ce séminaire est développé en partenariat avec Entrepreneuriat Campus Aquitaine,
- élaborer son projet professionnel : par l'auto-évaluation des compétences durant la thèse et la valorisation des compétences acquises durant la thèse, en partenariat avec la MAOIP,
- techniques de recherche d'emploi : aide à la rédaction de lettres de motivation, optimisation du CV, préparation aux entretiens d'embauche avec des simulations d'entretiens, en partenariat avec la MAOIP.

En complément, l'Association Bernard Gregory (ABG) propose des offres de formation sur la valorisation des compétences acquises pendant la thèse. Des actions d'association comme le forum de l'association AQUIDOC permettent des échanges entre doctorants et employeurs potentiels. Les rencontres menées par les unités de recherche lors des séminaires, conférences, forums, permettent aussi de véhiculer une image de notoriété et d'excellence du doctorat.

L'offre de formations transverses à destination des doctorants a pour objectif de développer l'employabilité des doctorants durant leurs années d'études par une offre de formation structurée permettant la valorisation de leurs compétences et permettant ainsi une meilleure insertion professionnelle dès la fin de leur thèse, tant dans le monde académique qu'extra-académique. Ces actions de formation destinées à l'ensemble des doctorants de l'université de Bordeaux ont aussi pour objectif de favoriser la rencontre de doctorants d'horizons différents et d'alimenter une richesse dans les échanges.

L'offre de formation a été construite en élaborant deux parcours distincts permettant de répondre aux besoins des doctorants pendant la thèse mais aussi pour la préparation de leur insertion professionnelle :

Un parcours lié à la thèse afin d'apporter des outils complémentaires qui permet de répondre à 2 objectifs:

- un meilleur accompagnement du doctorant dans son projet de recherche,
- le développement de son employabilité future par l'utilisation d'outils liés à son projet de recherche.

Un parcours lié au projet professionnel et à la valorisation des compétences pour favoriser l'insertion professionnelle, qui permet de répondre à plusieurs objectifs :

- donner aux doctorants qui sont dans une réflexion plus avancée sur leur projet professionnel, une meilleure vision du milieu professionnel (métier de chercheur, métier d'enseignant, monde socio-économique et entrepreneuriat) et conforter leur choix de carrière future,
- permettre aux doctorants d'élaborer leur projet professionnel à l'aide d'outils comme le PEC et de les préparer aux différentes techniques de recherche d'emploi,
- développer leur efficacité personnelle en consolidant des compétences attendues dans le milieu professionnel.

Dans ce cadre, les actions déjà menées seront à pérenniser pour certaines. Les actions menées et développées dans le présent schéma directeur pour l'ensemble des étudiants rentrent dans le cadre des actions définies et envisagées pour le développement de l'insertion professionnelle des doctorants, avec une adaptation des formats à ces publics spécifiques.

1.3.2. **Actions transverses**

1.3.2.1. *Traduction de l'offre de formation en compétences*

Selon l'auto-évaluation 2014, 74 % des licences générales, 97 % des licences professionnelles et 100 % des formations de master ont déclaré avoir fixé des objectifs de formation en termes de compétences. La démarche d'accréditation, lancée pour l'université de Bordeaux en novembre 2014, devrait approfondir cette démarche, avec le soutien du pôle FIPVU. En effet, [dans le cadre de la procédure d'accréditation, l'université de Bordeaux entre dans une nouvelle stratégie visant à placer les objectifs des formations en termes de compétences à acquérir par l'étudiant au cœur de sa réflexion sur l'offre de formation.](#)

L'outil ROF (Référentiel de l'Offre de Formation) proposé par l'AMUE permettra de recueillir les informations produites par les équipes pédagogiques de Mention, d'évaluer la soutenabilité des projets, et de restituer les informations produites, notamment via l'affichage sur le site web de l'université de Bordeaux. Cet outil sera exploité par la suite dans un objectif d'amélioration continue.

La généralisation de la démarche compétence devrait faciliter la production des fiches RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) en leur donnant un sens. Dans ce nouveau contexte, la fiche RNCP, demandée pour toutes les formations, pourrait réellement permettre de formaliser les objectifs des formations et les compétences visées et de remplir son rôle d'amélioration de la lisibilité des contenus des formations pour les acteurs socio-économiques.

1.3.2.2. *Pilotage des stages*

Les Universités Bordeaux 1, Bordeaux 2 et Bordeaux IV ont géré en 2012-2013, 10 157 conventions de stage, dont 5 370 stages de plus de deux mois, soit un peu plus de 50 %. La moitié des stages a donné lieu à une gratification pour le stagiaire. Dans la grande majorité des cas, cette gratification se situe entre 436 et 600 € 72 % des stages ont lieu dans la région Aquitaine et seulement 299 stages ont été réalisés à l'étranger, dont 284 à l'université Montesquieu-Bordeaux IV (actuel collège DSPEG).

La gestion administrative des stages est partagée entre les trois niveaux central, intermédiaire et formation.

- ➔ Au niveau central, le responsable du pilotage de l'IP et des stages (MAOIP) assure la sécurisation juridique (avec la direction des affaires juridiques) et la convergence des pratiques, des procédures et des outils. L'aspect scolarité est assuré par la gestion des formations et cursus et la maintenance des outils de gestion par la direction des services informatiques.
- ➔ Au niveau intermédiaire, la gestion administrative est assurée par les secrétaires pédagogiques et en scolarité. Le réseau des « acteurs stages » est en cours de finalisation, une centaine de personnes ayant été formée à la sécurisation juridique des stages. Cette formation, en cours, est également ouverte aux enseignants et pourrait toucher, à terme, environ 350 personnes (EC et BIATSS).

Concernant les outils, la fusion des outils PStage des collèges Santé, SH et DSPEG a été effectuée. Le collège ST utilise l'outil Apogée-stage. Un projet d'harmonisation des outils à l'échelle de l'UB est à l'étude.

Le pilotage des stages est marqué par une forte évolution réglementaire (loi du 10 juillet 2014 et règlements d'application), par l'évolution des aides (passage des bourses Alliance à « passerelle innovation » pour favoriser les stages dans les petites et moyennes entreprises) et par l'impact de la recomposition des services suite à la fusion des établissements.

L'interface entre les entreprises proposant un stage ou un emploi et les étudiants se fait essentiellement au niveau des formations. Cette interface est plus ou moins formalisée selon les structures et les filières, certaines disposant d'un CRM pour gérer les offres de stage, d'autres fonctionnant de façon informelle. Les secrétariats pédagogiques des UF peuvent intervenir en appui des équipes pédagogiques de mention sur l'aide à la recherche de stage, notamment en permettant aux étudiants d'avoir accès aux bases de données internes aux mentions, d'identifier les correspondants en charge des stages dans les mentions, ou en proposant une aide à la méthodologie de la recherche de stage avec l'appui des EOC. Les EOC accompagnent également directement les étudiants dans leur recherche de stage, conformément à leur mission.

Depuis la création de l'université de Bordeaux, le portail web ne dispose plus, comme c'était le cas pour certaines universités, de pages ressources concernant la gestion des stages (réglementation, procédures, guide du stagiaire). Par ailleurs, le PRES diffusait également des liens vers des offres de stage collectées par des partenaires (CROUS, CIJA...), liens qui ne sont plus fonctionnels.

Enfin, l'accès pour les étudiants à des offres de stage et à des offres d'emploi pose des questions qui peuvent varier selon les collèges. Ainsi, le collège SH constate que la mise en stage des étudiants repose sur un réseau relativement restreint ce qui pose la question à moyen terme de la capacité du système à offrir des situations professionnalisantes « innovantes », rendant nécessaire la diversification du réseau. De même, les caractéristiques propres des carrières menées par les diplômés de SH rendent nécessaires dans ce collège les suivis de cohortes permettant de mieux apprécier les trajectoires professionnelles des diplômés. Dans le collège DSPEG, les questions portent plutôt sur les possibilités d'accompagnement pédagogique du stage dans le futur cadre du décret (dans lequel le nombre de stagiaires par référent universitaire serait plafonné à 16).

1.3.2.3. Ouverture à l'entrepreneuriat

L'université développe des actions en faveur de la culture entrepreneuriale chez les étudiants, via les actions d'Entrepreneuriat Campus Aquitaine (ECA, service transverse aux établissements d'enseignement supérieur bordelais), créé en 2009. L'objectif d'ECA est de montrer aux étudiants que l'entrepreneuriat est une voie d'insertion professionnelle qu'ils peuvent tout à fait envisager. Les actions d'ECA (information, sensibilisation, accompagnement des projets) sont renforcées par la labellisation du site en 2011 comme pôle de l'entrepreneuriat étudiant. Plus récemment, ces actions ont également obtenu une labellisation dans le cadre de l'appel à projets PEPITE (Pôle Etudiant pour l'Innovation, le Transfert et l'Entrepreneuriat).

L'entrepreneuriat est donc un axe encouragé par l'université de Bordeaux et peut faire l'objet d'accompagnement individuel pour les étudiants. Plus généralement, l'ouverture à l'entrepreneuriat notamment dans le cadre des UE qui lui sont consacrées, contribue à transmettre une dynamique entrepreneuriale qui bénéficie à tous les étudiants, y compris ceux qui ne se destinent pas à créer leur entreprise.

Les étudiants ont également la possibilité de réaliser leur stage chez Entrepreneuriat Campus Aquitaine sur un projet de création d'entreprise. Cette possibilité est probablement mal connue par les filières et mériterait sans doute d'être mise en avant.

1.3.2.4. Entretiens individuels, accès aux bases de données, ateliers

Les Espaces Orientation Carrière (EOC) des campus de Bordeaux, Pessac et Talence ont été définis comme des services déconcentrés de la MAOIP et les acteurs de proximité pour les collègues.

Tableau 6 - Bilan de l'activité des EOC 2013-14

Nombre d'étudiants concernés Par type de prestation	Bordeaux / collège SHS et santé	Pessac / collège DSPEG : 13 500 étudiants	Talence/ collège ST 9000 étudiants
Fréquentation de la salle (Orientation et Insertion professionnelle)	Pas de comptabilité en 2013-2014	3093	1143
Entretiens individuels IP (CV et lettre de candidature, recherche de stage, d'emploi, entretien...)	164 = 80 RDV présentiels 84 suivis à distance : mails	350	251 (L, M et D)
Entretiens orientation : poursuites d'études, pas de projet, réorientation...	1000	370	499
Séminaires/ateliers	Ateliers : 530 Séminaires (amphis) : 160	408	173
Module de réorientation et accompagnement à la recherche de contrat en alternance (accompagnement collectif)	Module de réorientation = 310	130	100
UE OP, MPP ou PPP (TD, amphis)	1760 (L1,L2,L3, Lpro, M1)	3200 (L1, L2)	3000 (L1, L2 et L3)
DU IP (gestion administrative et pédagogique)	0	54	
Formation de formateurs	0	Pilotage du MPP, 20 intervenants	50 enseignants (UE d'OP)

Source : Coordinatrices OIP

Les missions des EOC sont principalement l'accompagnement des étudiants sur l'Orientation et l'Insertion professionnelle pour des activités de conseil en orientation et insertion professionnelle, de formation (séminaires, ateliers), d'ingénierie de formation à la demande des filières, d'organisation d'évènements (forum, salons) et de présentation de l'offre de formation.

Le nombre d'étudiants sollicitant un entretien individuel reste faible au regard du nombre total d'étudiants. Il faut toutefois noter que certaines formations proposent à leurs étudiants des entretiens individuels, dont il est difficile de rendre compte dans ce schéma directeur. Par ailleurs, l'essentiel des visites des étudiants surviennent sur la période comprise entre novembre et mars, pouvant créer des

phénomènes d'engorgement. Ainsi, sur le campus de Bordeaux, il est fait état en novembre 2014 d'un temps d'attente de trois semaines pour obtenir un rendez-vous individuel.

1.3.2.5. *Relations avec l'environnement socio-économique*

La Dir P&I a vocation à définir une politique partenariale de l'université. Des accords cadre viendront préciser les priorités en termes de relations avec l'environnement socioéconomique.

La plupart des manifestations permettant aux étudiants de prendre contact avec l'environnement socio-économique sont organisées par les filières de formations (Forum Impulsion stages et Emplois à l'IAE, Bourse des Stages à la Faculté de Sciences Economiques en association avec Bordeaux Place Financière, Journée Entreprise à l'UF Informatique, par exemple).

Les relations avec l'environnement socio-économique se tissent également lors du suivi pédagogique des stages, particulièrement lorsque ce suivi implique une visite du référent universitaire dans l'entreprise, comme c'est le cas dans le Collège Sciences et Technologies.

Certains instituts, UF ou formations possèdent également un outil d'annuaire des anciens ou animent des activités à l'attention de leurs anciens diplômés.

Les Conseils de Perfectionnement, lorsqu'ils sont composés de représentants du monde socio-économique, sont également un vecteur de lien entre l'Université et les entreprises et organisations.

1.3.2.6. *Les conseils de perfectionnement*

Les conseils de perfectionnement existent dans la plupart des mentions de licence professionnelle et de master à finalité professionnelle. Ils sont plus récents ou en cours de création dans les autres formations.

Ainsi, en licence Sciences, Technologie, Santé, un conseil de perfectionnement organisé pour les 9 mentions de la licence sera mis en place dès 2014-2015 sur une journée consacrée à une présentation globale des mentions de licence et des dispositifs transverses, ainsi qu'à des travaux de groupe sur chacune des neuf mentions. Au sein du collège SH, les conseils de perfectionnement sont organisés par faculté, au début de l'année universitaire et pour un an.

Suivant les formations, les conseils de perfectionnement peuvent être spécifiques à une mention ou dédiés à plusieurs formations, au niveau local ou national, dont les spécialités sont proches. La périodicité des conseils est également très variable (de bisannuelle à tous les 4 ou 5 ans). Certaines formations ont d'ailleurs abandonné l'animation de ces conseils en raison de la difficulté à les réunir.

En complément des conseils de perfectionnement, un conseil des masters était réuni trois à quatre fois par an à l'Université Bordeaux 1 par le vice président du Conseil des études et de la vie universitaire, et sera reconduit dans le collège Sciences et Technologies, dans un but d'amélioration continue des formations.

1.3.2.7. *Les DU d'insertion professionnelle*

Trois DU visant à l'insertion professionnelle des étudiants existaient au sein des composantes de l'Université :

- deux DU Insertion Professionnelle en formation initiale portés par les Universités Bordeaux 1 et Bordeaux IV
- un DU en formation continue à l'IUT Montesquieu s'adressant exclusivement aux jeunes diplômés de plus de 25 ans bénéficiaires du RSA, et financé par le Conseil Général.

Les objectifs des trois DU sont identiques : il s'agit de permettre à l'étudiant de travailler sur son projet professionnel, de lui offrir des outils facilitant sa recherche d'emploi et son adaptation au milieu professionnel auquel il se prépare. En revanche, l'organisation du DU diffère selon les SNI.

1.3.2.7.1. Le DU « Accompagnement vers l'emploi »

Depuis la rentrée de l'année universitaire 2012-2013, un diplôme universitaire « Accompagnement vers l'emploi » a été créé à l'IUT de Bordeaux Montesquieu, et les bénéficiaires (environ 60 personnes de moins de 30 ans diplômées de l'enseignement supérieur mais en situation de pré-exclusion et bénéficiaires du RSA) ont pu effectuer un bilan pré-carrière (en collaboration avec Manpower) ainsi qu'un bilan de compétences (avec le CIBC33).

Dans le cadre de ce DU « Accompagnement vers l'emploi », les stagiaires bénéficient d'une initiation à la culture d'entreprise, d'une formation aux techniques de recherche d'emploi, d'une aide à l'élaboration du projet professionnel, de rencontres collectives et individuelles avec des professionnels. 75% de ces effectifs trouvent un emploi.

1.3.2.7.2. Le DU Insertion Professionnelle (DU-IP)

Les Universités Bordeaux 1 et Montesquieu-Bordeaux IV proposaient chacune un DU-IP avec des caractéristiques légèrement différentes. Le DU-IP de l'Université Bordeaux 1, avec un effectif d'une dizaine d'étudiants, s'adressait aux étudiants titulaires au minimum d'une L2, et proposait des horaires d'enseignement très réduits et limités à un travail sur la construction du projet professionnel. Le DU-IP de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, dont l'effectif était d'une cinquantaine d'étudiants, s'adressait aux titulaires au minimum d'une licence et proposait une cinquantaine d'heures de formation réparties par séminaires de trois jours, centrées sur la préparation du projet professionnel mais aussi sur la candidature dans les filières de M2 sélectives.

La loi du 10 juillet 2014 relative à l'encadrement des formations professionnelles et des stages et son décret d'application imposent de nouvelles contraintes aux formations contenant des stages, et notamment l'obligation de 200 heures de formation en présentiel par année d'enseignement. Cette obligation entraîne la nécessité de revoir collectivement les maquettes des DU-IP proposées au sein de l'université.

1.3.2.8. Formation en alternance et formation tout au long de la vie.

La formation en alternance peut revêtir deux cadres : les contrats de professionnalisation qui relèvent de la formation continue, et l'apprentissage qui relève de la formation initiale et dont les modalités sont gérées par les CFA.

1.3.2.8.1. La formation tout au long de la vie (FTLV)

Le lien est fort entre FTLV et insertion professionnelle. Deux situations sont possibles :

- ➔ soit le stagiaire est déjà en activité (donc déjà inséré), il reviendra dans une organisation à l'issue de sa formation (dans son poste d'origine, ou à un autre poste), mais bénéficiera d'un supplément de connaissances et de compétences, qu'il valorisera immédiatement ou à terme,
- ➔ soit l'adulte en reprise d'études est en situation de recherche d'emploi lorsqu'il accède à la formation, celle-ci constitue pour lui une opportunité pour retrouver le plus rapidement possible un emploi. L'insertion doit être très rapide, lorsque la formation est financée par un organisme (Conseil régional par exemple) celui-ci est en effet très attentif au taux d'insertion, la formation n'est reconduite que si le niveau de l'indicateur est satisfaisant.

Pour ces raisons, les services de formation continue de l'Université de Bordeaux proposent des réponses individualisées :

- un accueil personnalisé, avec un conseil dans le choix des formations et un accompagnement dans la constitution des dossiers de validation des acquis.
- Une assistance dans la constitution des dossiers de financement et ou de rémunération.
- Des formations « à la carte », conçues en réponse aux besoins exprimés par une entreprise ou une collectivité.
- Pour les formations longues, des actions qui vont faciliter le retour dans la structure ou l'insertion (selon le service de formation continue concerné cela prendra la forme de stage

d'application qui peut être accompagné de la rédaction d'un mémoire, projet tuteuré, tutorat, rencontre avec des recruteurs).

1.3.2.8.2. L'apprentissage

L'apprentissage associe à une formation universitaire une formation pratique sur le terrain dans une entreprise privée ou un organisme public. Pour l'apprenant, c'est l'opportunité d'une immersion plus longue et plus structurée dans l'environnement économique de l'entreprise. Préparer un diplôme de l'enseignement supérieur sous statut d'apprenti, c'est bénéficier d'une formation universitaire et acquérir une expérience professionnelle. Gage de la qualité de la formation, les apprentis suivent les mêmes cours avec les mêmes enseignants que les étudiants initiaux. Pour l'entreprise, c'est l'occasion de participer au développement des formations adaptées au monde professionnel. Par l'apprentissage, les entreprises deviennent acteurs de formation.

Les trois CFA proposent des modes de fonctionnement adaptés aux besoins des structures de formation. On retrouve les modes de fonctionnement soit subdivisés par Unité de Formation par Apprentissage, soit en lien directement avec les filières. Cela permet d'assurer au mieux les besoins des entreprises, des apprentis des formations et des institutions comme pour :

- le suivi individualisé de l'apprenti pas un tuteur universitaire et un maître d'apprentissage,
- le suivi et l'encadrement par un référent de l'apprentissage dans chaque branche des métiers,
- une aide au recrutement pour les entreprises,
- une aide à la préparation au recrutement pour les futurs apprentis,
- des « *job dating* » permettant la rencontre de l'offre et de la demande,
- un suivi administratif du contrat de l'apprenti,
- une démarche qualité avec un conseil de perfectionnement,
- des formations des maîtres d'apprentissage offertes,
- des journées thématiques avec des ateliers pour les apprentis (création d'entreprise, première période en entreprise...) qui favorisent les relations apprentis/formation/entreprise,
- des forums et ateliers avec des participations d'industriels et d'anciens apprentis (« regards croisés sur l'achat local »),
- des débats sur les thématiques liées à l'apprentissage (« l'apprentissage à l'université », « apprentissage en entreprise, témoignages d'anciens » ...)
- des formations spécifiques pour les apprentis (management de projet..),
- des doubles certifications pour les apprentis (IMPA, certification européenne en management de projet),
- des aides financières pour les apprentis,
- des aides financières pour les projets à dominante concours pour les projets impliquant les apprentis,
- la gestion des primes pour les apprentis,
- le suivi et la gestion budgétaire sous le format d'entreprise public,
- les remontées des enquêtes régionales,
- la création d'enquêtes propres et ciblées,
- la création des conventions avec les entreprises privées ou publics,
- l'élaboration de conventions pour les logements et la restauration avec les établissements privés et publics.

1.3.2.9. Evaluation et statistiques

Soucieuse du devenir de ses diplômés, l'université de Bordeaux réalise chaque année des enquêtes d'insertion professionnelle auprès de ses diplômés. L'interrogation, menée par l'OFVU, se déroule principalement en deux temps.

La première interrogation est pilotée par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et s'inscrit dans le schéma national d'orientation et s'adresse à tous les diplômés, 30 mois après l'obtention du diplôme. Elle concerne l'ensemble des universités et des établissements d'enseignement supérieur en France. Ces enquêtes sont également menées en collaboration avec

l'Observatoire régional des parcours étudiants aquitains ([ORPEA](#)). La finalité est d'évaluer, par le biais d'un nombre significatif d'indicateurs, l'entrée sur le marché du travail et l'emploi 30 mois après la sortie des étudiants de l'enseignement supérieur.

Les deux objectifs principaux sont donc :

- d'informer les étudiants actuels et futurs du devenir des promotions précédentes,
- de participer à l'ajustement et à l'amélioration continue de l'offre de formations de l'université.

Cette enquête est lancée le 1^{er} décembre de chaque année par un envoi de questionnaires (papier et mail). Des relances téléphoniques tout au long de la période de collecte, de décembre à avril, permettent d'atteindre des taux de réponses satisfaisants.

La seconde interrogation, à l'initiative de l'université de Bordeaux, est réalisée 6 mois après l'obtention du diplôme. Cette enquête permet aux équipes pédagogiques de disposer d'informations sur le devenir de leurs étudiants plus rapidement après l'obtention de leur diplôme. La méthodologie employée est assez proche de la première interrogation.

Cette seconde interrogation sur le devenir des étudiants est pour le moment couplée avec une interrogation sur la qualité de l'accueil en stages des étudiants de licence pro et master. Ce choix a été guidé par un souci d'efficacité et de pragmatisme pour sa mise en œuvre. Le BAIP devra, à terme, déterminer la méthodologie la plus adaptée pour recueillir ces informations. Le principal objectif de cette enquête est de mesurer la qualité de l'accueil des étudiants ayant effectué un stage au cours de leur année d'études. Cela permet également de répondre à la nouvelle loi ESR de juillet 2013.

D'autres enquêtes sont menées de manière récurrente ou pour répondre à des besoins plus ponctuels. Par exemple, une enquête sur le devenir des diplômés de la filière de santé est réalisée tous les deux ans. L'observatoire interroge également certains professionnels, les organismes et établissements d'accueil, pour mesurer la qualité des stages et repérer précisément les attentes et difficultés à l'égard des stagiaires.

L'OFVU met ses compétences à la disposition des équipes et met en place des enquêtes d'évaluation des actions d'orientation et d'insertion professionnelle pour les espaces orientation carrière des différents campus. Ces enquêtes permettent de mesurer la qualité des ateliers proposés, des interventions ou rendez-vous réalisés auprès des étudiants ; de quantifier l'activité des services ; de mesurer l'action d'accompagnement des étudiants inscrits au module « tremplin » ; d'aider au recueil de témoignages d'anciens diplômés. L'observatoire met également à disposition des outils d'aide à la décision à travers l'alimentation des supports de présentation faites aux étudiants, des répertoires de stages ou des suivis de cohortes.

1.4. Collaborations

Une bonne politique d'insertion professionnelle pour les étudiants passe par des collaborations avec l'environnement socio-économique pour l'échange d'expertise ou de ressources. Ces collaborations peuvent être menées avec d'autres universités ou établissements supérieurs d'Aquitaine, avec des intermédiaires de l'emploi, avec des associations, ou avec des entreprises partenaires de l'université de Bordeaux.

1.4.1. La Communauté d'universités et d'établissements d'Aquitaine (CUEA)

La CUEA réunit l'université de Bordeaux et les autres universités et établissements d'enseignement supérieur en Aquitaine. La liste de ces établissements figure en annexe à ses statuts, ainsi qu'en annexe du décret n°2007-383 portant création de la CUEA⁶. La principale mission de la CUEA est de coordonner des projets communs à tout ou partie de ses membres. En particulier, la CUEA a pour mission de coordonner l'offre de formation et la stratégie de recherche de ses membres. Elle peut

⁶ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000822474>

notamment entreprendre des actions relatives à l'insertion professionnelle et à la mobilité internationale, en concertation avec l'Université de Bordeaux entre autres.

Certaines actions et partenariats, auparavant menés avec le PRES-université de Bordeaux, pourront être reconduits avec la CUEA.

Créé en 2007, l'ORPEA constitue un outil commun d'observation. Il fournit des données à l'échelle régionale sur les parcours des étudiants, leurs conditions de vie et d'études et leur insertion professionnelle. Cet observatoire présente la particularité de fonctionner en réseau avec l'ensemble des responsables et ingénieurs d'études des observatoires des universités de Bordeaux et Pau, ainsi que des grandes écoles de la région : Bordeaux Sciences Agro, IPB et Sciences Po Bordeaux. Il coordonne la méthodologie à l'échelle régionale et assure une mise en œuvre commune des enquêtes par les établissements. L'ORPEA apporte également un soutien financier aux établissements permettant le recrutement des personnels pour réaliser les relances téléphoniques et garantir des taux de réponses satisfaisants.

1.4.2. **Partenariats avec des intermédiaires de l'emploi**

Bien que le diplôme reste, d'après les statistiques d'insertion, un sésame pour l'emploi, le fait qu'une proportion croissante de jeunes obtienne le baccalauréat et entame des études supérieures multiplie les risques de difficulté, pesant en particulier sur des jeunes sortis de l'enseignement supérieur sans diplôme ou mal préparés au marché du travail. Conscient de ce risque, le gouvernement a signé en février 2014 avec la Conférence des Présidents d'université, les missions locales, Pôle emploi et l'APEC un protocole pour l'emploi. Selon ce protocole, les acteurs du service public de l'emploi viennent en appui des actions développées par les services universitaires en charge de l'orientation et de l'insertion professionnelle pour développer des compétences dans les universités en matière d'orientation, de promotion sociale et d'insertion professionnelle. L'objectif est que chaque étudiant puisse bénéficier d'une offre de services lisible et adaptée à ses besoins.

Précédemment à la mise en place de l'université de Bordeaux, le PRES n'avait formalisé de partenariat qu'avec l'APEC, les relations avec Pôle emploi et les missions locales s'étant limitées à des échanges d'information sur l'offre de service. Les engagements du protocole pour l'emploi devront donc être mis en œuvre au sein de la nouvelle université de Bordeaux.

Des représentants de l'université participent également à des opérations ou groupes de travail menés par la Mairie de Bordeaux, la CUB ou des structures associées.

1.4.2.1. *L'APEC*

L'APEC accompagne les jeunes diplômés de niveau bac+4 et plus et les cadres tout au long de leur parcours professionnel. Dans le cadre du protocole pour l'emploi, l'APEC s'engage à maintenir son effort de conseil et d'accompagnement auprès des étudiants en fin de cycle et des jeunes diplômés, mais surtout de prêter une attention particulière à l'accompagnement des docteurs pour faire valoir leurs compétences professionnelles et diversifier leurs débouchés et carrières.

La collaboration des universités et établissements bordelais faisait l'objet d'une convention entre l'APEC et le PRES université de Bordeaux. Cette convention est rendue caduque par la création de l'université de Bordeaux, et devra donc être renouvelée. Le renouvellement de cette convention devra faire l'objet d'une coordination entre la MAOIP, la Dir P&I et vraisemblablement la CUEA, dans la mesure où des actions à cette échelle sont pertinentes concernant l'insertion professionnelle des docteurs.

1.4.2.2. *Pôle emploi*

Pôle emploi, dans le Protocole pour l'emploi, entend appuyer les services universitaires dans le développement de leurs actions de préparation à l'insertion professionnelle, partager sa connaissance du marché du travail et des filières et métiers porteurs, encourager les étudiants à utiliser les services en ligne de Pôle Emploi et à participer aux manifestations organisées, contribuer au développement des formations en alternance.

1.4.2.3. *La Maison de l'emploi et les missions locales*

Les missions locales assurent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans. Leur offre de service s'oriente plus particulièrement vers les jeunes en risque de décrochage ou ayant déjà quitté les études supérieures sans diplôme, ou des jeunes diplômés de moins de 26 ans rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle.

1.4.3. **Associations pour l'accompagnement des étudiants**

Des associations se sont également engagées nationalement ou localement pour promouvoir l'égalité des chances et ont contacté le BAIP dans le but de mettre en place une collaboration. Un premier contact a notamment été pris avec Passeport Avenir, association d'entreprises qui intervient pour l'égalité des chances, dans le but de susciter des vocations, donner confiance et accompagner des jeunes vers des études supérieures. Elle a fait bénéficier 4320 étudiants de son accompagnement en 2014, dont 76 % de boursiers. 90 % des jeunes accompagnés accèdent à une filière de l'enseignement supérieur et 91 % obtiennent un emploi dans les 4 mois suivant l'obtention de leur diplôme. Elle a un partenariat avec de nombreux établissements d'enseignement supérieur, écoles d'ingénieur, de commerce, universités, et était en partenariat avec l'université Bordeaux 1. Une première convention devrait être proposée pour un an afin d'étudier la pertinence de la pérennisation d'un partenariat, dans une optique de sensibilisation des étudiants et de tutorat individuel, à titre de test, de quelques étudiants dans la filière numérique. On peut citer également l'Association Bernard Grégory pour l'accompagnement des doctorants.

1.4.4. **Entreprises**

La qualité de l'insertion professionnelle des étudiants et diplômés passe par de bonnes relations avec les recruteurs, administrations et entreprises. Dans certaines filières, ces relations sont naturelles et établies de longue date, dans d'autres, elles restent encore à construire. Le BAIP aura pour vocation de faciliter les liens entre les entreprises et l'université, notamment sur des projets transverses pouvant bénéficier à plusieurs collègues, SNI ou écoles doctorales. Dans le cadre de cette mission, le BAIP interviendra en relation étroite avec la Dir P&I et la DIRVED.

1.5. **L'insertion professionnelle des étudiants de l'université de Bordeaux**

1.5.1. **L'insertion professionnelle des diplômés de master professionnel**

L'enquête du MESR menée en décembre 2012 sur les diplômés 2010 fait état, pour les trois universités bordelaises à l'origine de l'université de Bordeaux, d'un taux d'insertion⁷ de 91 à 93% selon les domaines de formation (voir annexe 1). Cette grande similarité dans le taux d'insertion sur les domaines de formation couverts par l'université de Bordeaux cache en réalité des différences sur la qualité de l'emploi obtenu. La plupart des étudiants en emploi ont un niveau cadre ou profession intermédiaire, même si cette proportion est significativement plus élevée en sciences et technologies (98%) que dans les autres domaines de formation. Le taux d'emploi stable varie également suivant les domaines : supérieur à 80 % en sciences et technologies et en droit, économie, gestion, il n'est que de 62 % en sciences humaines et sociales et en santé. Le taux d'emploi à temps plein est également plus faible en sciences humaines et sociales que dans les autres domaines de formation. Enfin, et en cohérence avec le taux d'emploi à temps plein, les niveaux de salaire sont plus faibles en sciences humaines et sociales que dans les autres domaines de formation. Il est à noter que les niveaux de salaire moyens dans tous les domaines sauf sciences humaines et sociales sont supérieurs au salaire

⁷ Taux d'insertion = pourcentage de diplômés occupant un emploi sur l'ensemble des diplômés sur le marché du travail, calculé sur les diplômés de nationalité française, issus de formation initiale, entrés immédiatement et durablement sur le marché du travail après leur diplôme obtenu en 2010.

médian régional. Lors d'un classement des universités en fonction de leur taux d'insertion à 30 mois⁸, les universités bordelaises se placent également au-dessus de la médiane, mais non en haut du classement. Bordeaux IV se place ainsi en 25ème position pour le droit, économie gestion, Bordeaux 2 en 14ème position pour Sciences Humaines et Sociales et Bordeaux 1 en 17ème position pour les sciences et technologies, avec un écart de 7 à 8 points en termes d'insertion entre Bordeaux et l'université la mieux classée (respectivement, Clermont 1 pour Droit Economie Gestion, Paris 1 pour Sciences Humaines et Sociales et Lyon 2 et Paris 10 pour Sciences et Technologies).

Sur la base d'une population d'inscrits plus complète que l'enquête du Ministère⁹, l'Observatoire de la formation et de la vie universitaire (OFVU) de l'université de Bordeaux fait état, dans son enquête 2013 menée en collaboration avec l'ORPEA sur la même promotion (diplômés 2010) d'un taux d'insertion professionnelle à 30 mois de 90 % pour les titulaires d'un master professionnel en formation initiale, et d'un taux d'emploi de 81 %¹⁰. Le taux d'emploi stable moyen pour les diplômés de master de l'université de Bordeaux est de 77 %, 75 % des emplois ont le niveau cadre et 44 % des emplois se trouvent en Aquitaine.

Les résultats de l'enquête 2014¹¹ portant sur les diplômés 2011 sont très similaires et en légère amélioration, avec un taux d'insertion de 91 % (90 % hors ESPE) et un taux d'emploi de 84 % (80 % hors ESPE). Parmi les étudiants en emploi, le taux d'emploi stable est de 78 %¹² (72 % hors ESPE), 91 % des emplois sont à temps complet et 76 % des emplois sont de niveau cadre (74 % hors ESPE). La durée moyenne de recherche du premier emploi est de 4 mois et la durée médiane de 3 mois. La répartition géographique des diplômés fait état d'une relativement faible mobilité dans l'emploi, puisque 94 % des diplômés en emploi travaillent en France et la moitié d'entre eux en Aquitaine, l'autre moitié se répartissant entre l'Île de France et les régions du grand Sud ou du grand Ouest.

On note là encore, sur les statistiques 2014, une disparité dans la qualité d'emploi entre les collèges. Ainsi, le taux de chômage est plus élevé dans les collèges DSPEG et SH (respectivement, 14 % et 12%) que dans les collèges ST et Santé (respectivement, 8% et 9%). La part d'emplois stables (CDI ou profession libérale) est également plus élevée en Sciences et technologies (89%), qu'en DSPEG (76%), Santé (70%) ou Sciences de l'homme (59%). La part d'emploi à temps partiel est également significativement supérieure en Sciences de l'homme (31%) à celle des autres collèges (entre 1% en ST et 5% en Santé). Il s'agit, à plus de 80%, de temps partiel féminin. Cependant, ce temps partiel n'est pas toujours subi. Il est choisi pour près des deux tiers des employés à temps partiel issus du collège DSPEG et pour un tiers des employés à temps partiel issus du collège SH. Le taux d'emploi cadre, de 76 % en moyenne pour toute l'université de Bordeaux, se monte à 93 % en ST, 75 % en santé, 68 % en sciences de l'homme et seulement 62 % en DSPEG. Enfin, le salaire net médian est plus élevé en ST (2000 €) et en Santé (1900 €) que dans les autres collèges (1800 € en DSPEG et 1600 € en Sciences de l'Homme). Cependant, ce niveau de salaire médian cache lui-même d'autres sources de variabilité. La première source de variabilité est le genre : ainsi, l'écart de salaire médian entre Santé et DSPEG porte exclusivement sur le salaire féminin de DSPEG, son niveau médian étant à 1740 € contre 1900 € pour les hommes issus de DSPEG et pour les diplômés de santé, homme et femmes étant à égalité sur ce domaine. Un même écart de salaire selon le genre s'observe en Sciences et Technologies, alors qu'il n'apparaît pas sur le collège SH.

Le taux d'emploi varie significativement selon la modalité de formation, puisqu'il est de 89 % pour les diplômés qui ont suivi leurs études en formation continue et en apprentissage, contre 83 % pour les diplômés en formation initiale. Le salaire net médian est également plus élevé pour les étudiants issus

⁸ Le Monde du 18 décembre 2013, classement effectué sur la base des résultats du MESR

⁹ Incluant les étudiants de nationalité étrangère. Le nombre de répondants de l'enquête OFVU est de 1711 diplômés de M2 en formation initiale, celle de l'enquête du MESR de 833 diplômés.

¹⁰ Le taux d'emploi rapporte les diplômés occupant un emploi à la totalité de la population interrogée, y compris les diplômés inactifs ne recherchant pas d'emploi.

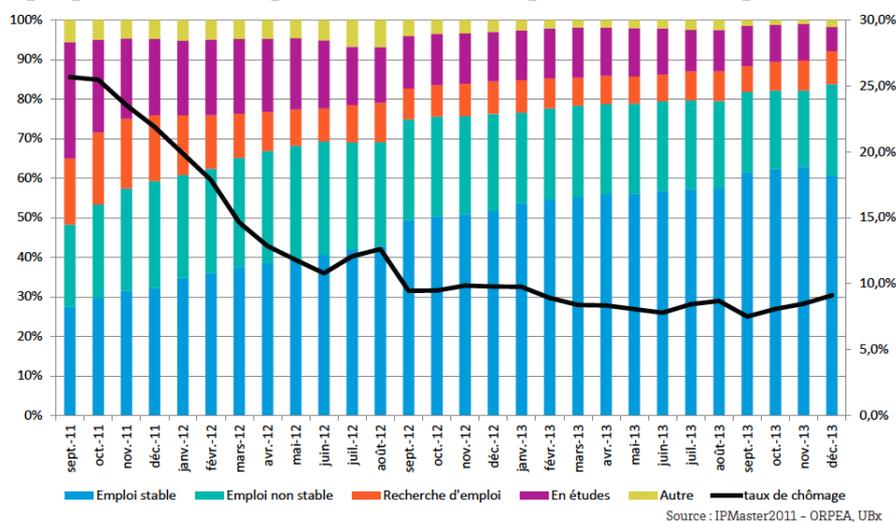
¹¹ Lire à ce propos : *Vues de l'OFVU*, Devenir à 30 mois des diplômés de master professionnel, Promotion 2011, Université de Bordeaux.

¹² 74 % des répondants en emploi sont en CDI ou fonctionnaire, 4 % d'entre eux exercent en libéral

de l'alternance (1950 € contre 1733 € pour les étudiants en formation initiale classique), et surtout de la formation continue (2400 €), cette dernière statistique s'expliquant par une première expérience professionnelle et un âge moyen plus élevé (40 ans en moyenne pour les étudiants en formation continue).

L'analyse de l'OFVU permet également d'observer la progressivité de la situation des étudiants diplômés de Master (graphique 2)

Graphique 2 – Insertion professionnelle des diplômés de master professionnel 2011



Les étudiants en apprentissage ont un profil, en termes de taux d'emploi, qui se rapproche davantage des étudiants en formation continue que de leurs homologues en formation initiale classique. Cette différence, statistiquement significative, pourrait cependant avoir des origines diverses : profil différent des étudiants, les qualités nécessaires pour trouver un contrat d'apprentissage étant similaires à celles requises pour trouver un emploi, urgence plus forte vers l'insertion professionnelle. Il est donc difficile, à ce stade, d'attester d'une relation de cause à effet entre la modalité de formation et le taux d'insertion.

Enfin, l'OFVU mesure, sur une note de 0 à 10, la satisfaction dans l'emploi. Les diplômés semblent relativement satisfaits de leur emploi (avec une note proche de 8 dans tous les collèges), mais moins satisfaits de leur rémunération (avec une note moyenne de 6, la satisfaction la plus faible étant de 4,8 pour le collège SH), de leurs perspectives de carrière (6,2, la moyenne étant là encore tirée vers le bas par le collège SH) et l'adéquation avec le M2 obtenu (6,4, les performances les plus modestes étant cette fois observées en Santé et DSPEG, avec une note de 6).

1.5.2. L'insertion professionnelle des diplômés de master recherche

Les enquêtes de l'OFVU confirment l'efficacité du master recherche à la fois comme préparation au doctorat (puisque plus de la moitié des diplômés sont en poursuite d'études trente mois plus tard) et comme diplôme d'insertion professionnelle, puisque 39 % des diplômés sont en emploi. La part de diplômés en recherche d'emploi, de 8 %, est comparable à celle des diplômés d'un master professionnel. La durée médiane de recherche d'emploi pour les diplômés de master recherche n'ayant pas poursuivi d'études est de 4,2 mois, là encore tout à fait comparable à celle des diplômés de master professionnel. En revanche, le taux d'insertion (82 %, contre 91% en master professionnel) apparaît moindre puisque rapporté aux seuls diplômés en emploi ou en recherche d'emploi.

Les emplois des diplômés de master recherche sont cependant marqués par une précarité un peu plus forte que pour les diplômés de master professionnel. En effet, seuls 67 % d'entre eux bénéficient d'un emploi stable. Ce résultat est principalement le fait des Sciences de la Santé pour lesquelles le taux

d'emploi stable est à 47 %, alors que le taux d'emploi stable en DSPEG ou en Sciences de l'Homme est équivalent pour les titulaires d'un master recherche ou professionnel.

Le taux d'emploi à temps plein (89%), le statut cadre (76%) et le niveau de salaire médian (1800 €) sont comparables à ceux observés pour les titulaires d'un master professionnel. En revanche, comparativement à leurs homologues de master professionnel, les diplômés d'un master recherche se tournent davantage vers la fonction publique et travaillent davantage hors de France (pour 15 % d'entre eux). Il faut cependant remarquer que la proportion d'étudiants étrangers est également deux fois plus importante en master recherche (15% des répondants à l'enquête) qu'en master professionnel (8 % des répondants). L'expatriation apparente peut ainsi signaler tout simplement un retour des étudiants étrangers dans leur pays d'origine. Le niveau de satisfaction des diplômés de master recherche sur leur emploi (avec une note de 7,9 sur 10) semble équivalent à celui des diplômés de master professionnel. En revanche, le sentiment d'adéquation entre leur emploi et le contenu de leur master est plus faible (avec une note de 5,2 sur 10), à l'exception des diplômés du collège DSPEG pour lequel aucune différence n'est observée sur cette note entre master pro et master recherche.

1.5.3. L'insertion professionnelle des docteurs

L'insertion professionnelle des docteurs reste relativement favorable malgré le contexte économique général. La moitié des docteurs trouvent un emploi après l'obtention de leur diplôme dans un délai inférieur à 4 mois, même si ce délai est plus élevé pour le département Sciences Humaines et Sociales (9 mois). Le salaire net mensuel médian est de 2150 euros, sans différence notable liée au sexe, et le taux d'emploi cadre est de 90%. Ces résultats concordent avec les données nationales indiquant que le doctorat est le diplôme permettant la meilleure insertion professionnelle et le niveau de rémunération le plus élevé.

L'enquête 2014 à 30 mois fait état d'un taux de chômage de 10 % avec cependant des disparités selon les disciplines (13 % en Sciences et Technologies, 7 % en Sciences du Vivant et de la Santé). Si le statut correspond bien au niveau doctoral (plus de 90 % ont un emploi de cadre), il ne s'agit pas d'un emploi stable : les deux tiers des docteurs ont un contrat à durée déterminée. La généralisation du « post-doctorat » (43 % des docteurs, avec l'exception notable du département SHS où la pratique du post doctorat est exceptionnelle, avec un seul cas sur 30 docteurs) introduit une certaine précarité dans l'emploi, ce qui rend nécessaire un suivi de l'insertion professionnelle au-delà de la seule période des 30 mois. On peut d'ailleurs noter que 30 doctorants ont déclaré avoir réalisé plus d'un « post-doc ».

Parmi les 290 docteurs ayant répondu à l'enquête 2014 (sur les 429 docteurs diplômés en 2011), 83 d'entre eux ont été qualifiés par le CNU, 55 ont candidaté à un poste de Maître de conférences et 30 étaient en poste en 2014.

Sans surprise, l'expatriation des jeunes docteurs (31%) est plus importante que celle des diplômés de master. Enfin, 91 % des docteurs se déclarent satisfaits du contenu de leur emploi et de l'adéquation entre leur emploi et leur formation (78%). En revanche, le niveau de satisfaction est moindre concernant les évolutions de carrière (56%)

1.5.4. L'insertion professionnelle des diplômés de licence professionnelle

30 % des diplômés de licence professionnelle poursuivent des études, essentiellement en master, école de commerce ou école d'ingénieur. 30 mois après leur diplôme, 79 % des diplômés de licence professionnelle sont en emploi, 11 % en recherche d'emploi et 8 % poursuivent des études. Le taux d'emploi est significativement plus élevé pour les étudiants relevant de la formation continue (86 % pour les contrats de professionnalisation et 89 % pour les autres étudiants relevant de la formation continue) que pour les étudiants en formation initiale, qu'ils relèvent de la formation initiale classique ou de la formation en apprentissage (75% dans les deux cas).

Le taux d'emploi stable, à 76 % en moyenne, est cependant un peu plus faible pour les diplômés du collège SH qui subissent une précarité un peu plus importante avec 40% de contrats à durée déterminée. Le taux d'emploi à plein temps est de 95 % et le salaire net médian est de 1500 €, avec une disparité liée au genre, puisque le salaire médian est de 1600 € pour les hommes et de 1400 € pour

les femmes. Cet écart lié au sexe se retrouve dans le collège Sciences et Technologies ou à l'IUT, est moins marqué dans le collège santé, et n'est pas observé dans le collège DSPEG ni dans le collège SH, et semble donc variable suivant les filières. Il est intéressant à ce sujet de noter que les femmes obtiennent une rémunération médiane relativement similaire quelle que soit la filière choisie, alors que ce n'est pas le cas pour les hommes qui obtiennent une rémunération médiane significativement plus élevée en ST ou à l'IUT.

Le taux d'emploi cadre est de 20 % pour les titulaires de licence professionnelle, la majorité des diplômés (55%) ayant un emploi de niveau intermédiaire. 72 % des diplômés en emploi le sont dans une entreprise privée, et 18 % sont employés dans le secteur public. Enfin, tout comme leurs homologues de master, les titulaires de licence pro sont peu mobiles et 60 % d'entre eux travaillent dans la région Aquitaine, et 97 % en France. Ce sont les diplômés en Santé qui sont les plus nombreux à quitter la région Aquitaine.

1.5.5. L'insertion des diplômés de la filière santé

L'insertion professionnelle des titulaires d'un diplôme de santé est spécifique dans la mesure où l'entrée dans ces études est soumise à un concours avec numerus clausus. Il n'y a donc pas ou peu de problème d'insertion. Nous constatons des taux d'emploi très élevés (et des taux de chômage très faible) à l'exception des pharmaciens qui commencent à connaître quelques difficultés. Le salariat se développe très fortement et l'exercice libéral à l'entrée dans la vie active est une exception hormis pour les docteurs en chirurgie dentaire et, dans une moindre mesure, pour les médecins généralistes. L'installation se fait très largement en Aquitaine à l'exception des pharmaciens de la filière industrie.

Tableau 7 - Devenir au 1er mars 2014 des diplômés de santé 2011

	effectifs diplômés	Taux de réponse	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'exercice libéral	Taux d'emploi en Aquitaine
DE docteur en médecine	201	72%	98%	0%	36%	70%
dont médecine générale	104	73%	97%	0%	54%	65%
dont médecine spécialisée	97	70%	98,5%	0%	85%	79%
DE docteur en chirurgie dentaire	60	65%	90%	0%	86%	77%
Inscrits en 6 ^{ème} année de pharmacie ou ayant intégré une fonction d'interne	140	74%	84%	10%	7%	48%
dont filière officine	76	72%	86%	11%	10%	69%
dont filière industrie	50	74%	83%	11%	3%	17%
DE sage-femme	27	78%	95%	0%	15%	65%

Rappel méthodologique : l'enquête sur les diplômés des filières de santé est réalisée tous les 2 ans. Elle interroge à trois ans les titulaires d'un DE de médecine, de chirurgie dentaire et de maïeutique ainsi que les inscrits en 6^{ème} année de pharmacie ou ayant intégré une fonction d'interne (en raison de la spécificité des pharmaciens de la filière industrie). La collecte a lieu de mars à juin.

2. Pilotage du dispositif

Le Code de l'Éducation (art. L 611-5) impose la création d'un bureau d'aide à l'insertion professionnelle dans chaque université, par délibération du Conseil d'Administration après avis du Conseil de la formation et de la vie universitaire. Il précise également ses principales missions :

- ➔ « Ce bureau est notamment chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée et en lien avec les formations proposées par l'université et d'assister les étudiants dans leur recherche de stage et d'un premier emploi. Il conseille les étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle.
- ➔ Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants présente un rapport annuel au conseil des études et de la vie universitaire sur le nombre et la qualité des stages effectués par les étudiants, ainsi que sur l'insertion professionnelle de ceux-ci dans leur premier emploi. »

La loi ne fixe pas, en revanche, la forme à donner au BAIP, et on observe selon les universités deux modèles principaux :

- ➔ un modèle unitaire de bureau centralisé intégré à un service commun d'orientation et d'insertion
- ➔ un modèle dit « réticulaire coordonné » fonctionnant en réseau, adopté plus fréquemment par les universités pluridisciplinaires.

2.1. Le BAIP comme instance de coordination

La DGESIP, dans son enquête 2013 sur les BAIP, identifie plus finement 5 types d'organisation :

- BAIP intégré à un SCUIO-IP (57% des établissements)
- Direction comprenant un SCUIO chargé de l'information-orientation et un BAIP (27 %)
- BAIP central jouant le rôle de structure coordinatrice des autres structures pour l'insertion professionnelle et un SCUIO dédié uniquement à l'information-orientation (4.8%)
- BAIP coordinateur de ressources dédiées à l'insertion professionnelle se trouvant dans d'autres structures/composantes et un SCUIO dédié uniquement à l'information-orientation (1,6%)
- Autre forme d'organisation (9.5 %)

L'université de Bordeaux a été construite comme une structure matricielle permettant de croiser des fonctions support et soutien centralisées, et des structures (SNI, UF, Plateformes administratives de campus) placées au plus près des usagers. Cette organisation suppose que le BAIP puisse à la fois mobiliser les différents services impliqués dans l'insertion professionnelle, mais également permettre une coordination entre les différents niveaux de l'organisation, du niveau central au plus près des formations. Par ailleurs, en matière d'insertion professionnelle, les services dédiés (notamment, dans l'université, la MAOIP et ses Espaces Orientation Carrière) et les enseignants pilotant les formations travaillent fréquemment en parallèle, notamment au niveau master. En pratique, les enseignants-chercheurs connaissent peu l'offre de services des EOC et ces dernières n'ont pas de visibilité sur les actions menées dans les formations. Ces nombreux besoins d'interaction justifient la mise en place d'un bureau dont le rôle serait de coordonner les acteurs et de mobiliser les ressources dans les différents services.

Un modèle de BAIP dit « réticulaire coordonné » semble donc plus adapté à l'université de Bordeaux qu'un modèle unitaire. Par ailleurs, il a été délibérément choisi, dans les EOC, de ne pas séparer l'orientation de l'insertion professionnelle, les deux réflexions devant être menées de façon simultanée par l'étudiant. En cohérence avec ces choix organisationnels, le modèle retenu pour l'université de Bordeaux est celui d'un BAIP coordinateur de ressources dédiées à l'insertion professionnelle se trouvant dans d'autres structures/composantes, et des Espaces Orientation Carrière

dédiés à l'information-orientation et au soutien à l'insertion professionnelle, placés sur les campus et dont les actions sont coordonnées au niveau central par la MAOIP.

Le BAIP de l'Université de Bordeaux sera donc une instance de coordination permettant des échanges de bonnes pratiques et d'information entre les acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle. Il devra également permettre de faire émerger des projets et d'élaborer collectivement une stratégie pour l'université en matière d'insertion professionnelle. Il devra enfin, dans une démarche d'amélioration continue, évaluer les actions menées et présenter, conformément au code de l'éducation, un rapport annuel sur l'insertion professionnelle et les stages.

2.2. Organisation du BAIP

Compte tenu de ses missions, les **structures ou services impliqués prioritairement dans le BAIP** sont :

- ➔ la MAOIP qui pilote la mise en œuvre de la stratégie IP définie par le BAIP,
- ➔ les SNI qui déclinent cette stratégie commune en l'adaptant aux spécificités de leurs formations et de leurs filières,
- ➔ les EOC, qui proposent au sein de la MAOIP les services directs aux étudiants et sont localisées sur les trois campus de l'université : Talence, Pessac et Bordeaux.
- ➔ l'OFVU, qui fournit les statistiques nécessaires à l'auto-évaluation et à la rédaction du rapport annuel.

Deux autres structures sont également en lien avec le BAIP sur certains projets :

- ➔ MAPI, pour lequel le BAIP peut intervenir en soutien notamment sur l'approche compétences, et qui peut intervenir en soutien du BAIP dans le cadre de projets transverses impliquant une pédagogie innovante en faveur de la professionnalisation.
- ➔ RIPI, qui vient en soutien du BAIP et des services pour les partenariats, l'international, l'insertion professionnelle des doctorants, les ressources collaboratives, et qui élabore et coordonne la stratégie de l'université dans des domaines influençant l'insertion professionnelle, en particulier la politique de relations entreprises et la politique alumni.

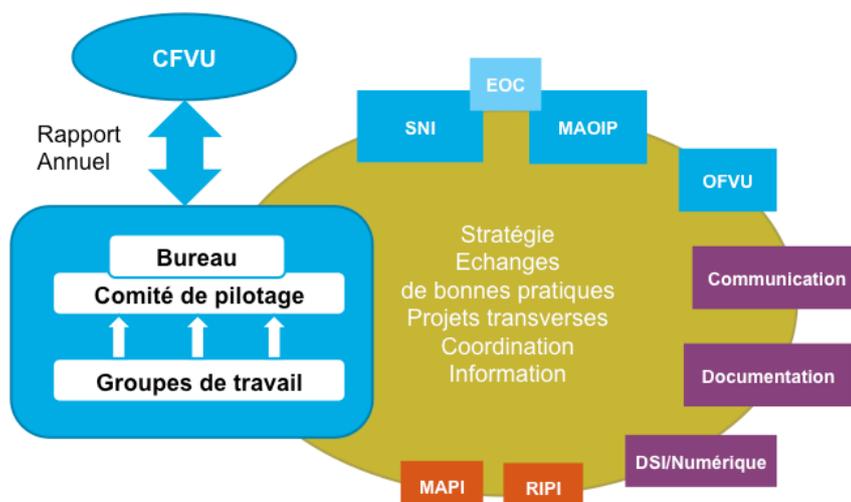
Enfin, trois Directions peuvent être amenées à offrir leur support aux projets du BAIP :

- ➔ la direction de la documentation, concernant l'achat et la mise à disposition de la documentation proposée aux étudiants pour améliorer leur connaissance des métiers et leur recherche d'emploi
- ➔ la direction de la communication, pour diffuser les projets, actions et résultats en faveur de l'insertion professionnelle en interne et en externe
- ➔ la direction des SI, notamment pour les outils numériques permettant la gestion administrative et le suivi des stages.

Afin de permettre une représentativité la plus large possible, le comité de pilotage regroupe des représentants, enseignants-chercheurs (vice-présidents, chargés de mission ou référents) et directeurs ou responsables des services et missions les plus impliqués dans l'insertion professionnelle des étudiants. La composition du comité de pilotage est donnée en annexe 3.

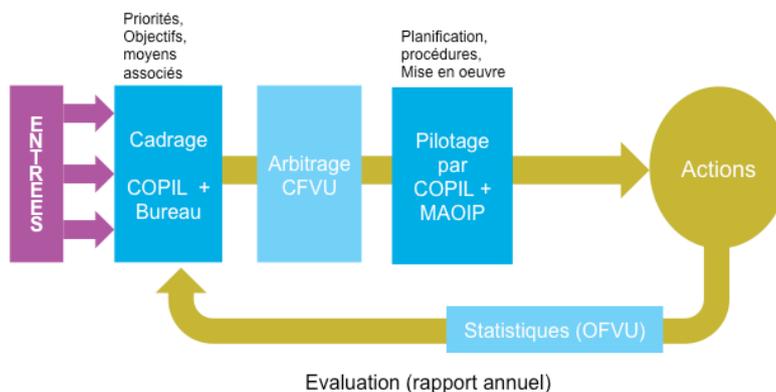
La CFVU joue le rôle de Conseil d'Orientation Stratégique pour le BAIP. Elle reçoit le rapport annuel du BAIP, et valide chaque année ses propositions d'action.

Schéma 3: organisation du BAIP.



Compte tenu de la taille du comité de pilotage et des fonctions de la plupart de ses membres, celui-ci ne pourra pas se réunir de façon fréquente. Il est donc proposé qu'il se réunisse deux fois par an : une fois, peu après le début de l'année universitaire, pour faire le bilan de l'année écoulée, élaborer la stratégie pour l'année universitaire en cours et préparer le rapport annuel adressé à la CFVU, et une seconde fois, après la présentation du rapport annuel à la CFVU, pour organiser le pilotage des actions programmées et notamment les groupes de travail. Le Bureau du BAIP, constitué de la chargée de mission IP et des deux responsables de la MAOIP, suivra la mise en œuvre des actions et organisera et préparera les réunions du BAIP.

Schéma 4 - Pilotage du BAIP

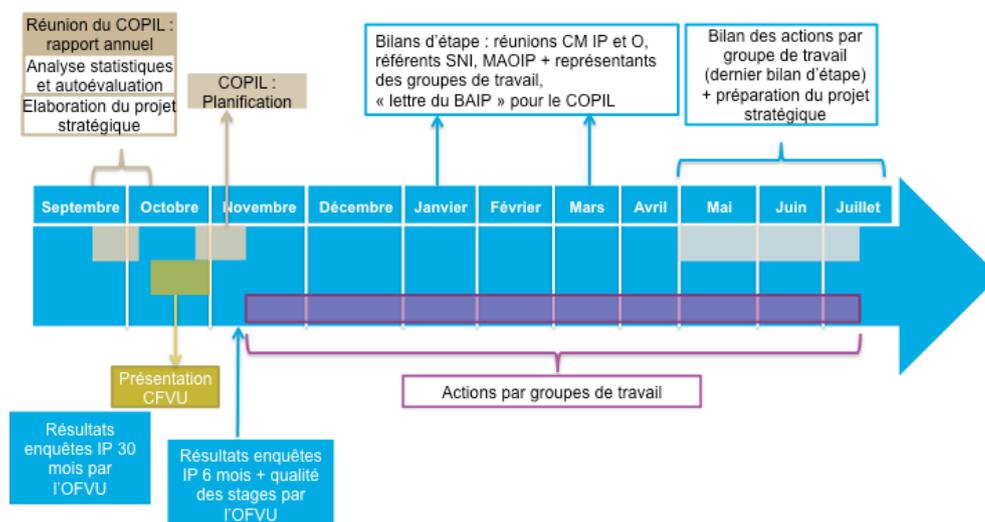


Dans cette organisation, l'essentiel des actions ou des réflexions est mené dans le cadre de groupes de travail constitués de façon ad hoc, dans le cadre d'une démarche par projets. Afin d'éviter que les groupes de travail n'évoluent qu'en parallèle les uns des autres, trois bilans d'étape sont prévus au cours de l'année. Ces bilans d'étape réuniront les chargées de mission IP et Orientation, les référents IP des SNI et les représentants des groupes de travail et se réuniront en janvier, mars et juin. Afin que l'ensemble des membres du comité de pilotage puisse suivre l'évolution des actions, un compte rendu de ces bilans d'étape leur sera transmis sous la forme d'une « lettre du BAIP ».

Le calendrier du BAIP est organisé autour de sa présentation en CFVU. Celle-ci est prévue fin octobre afin de pouvoir intégrer annuellement les résultats des enquêtes IP à 30 mois réalisées par l'OFVU,

tout en restant au début de l'année universitaire. En revanche, les enquêtes à 6 mois et les enquêtes sur la qualité des stages, dont les résultats seront diffusés en novembre, ne pourront être inclus dans le rapport annuel du BAIP qu'avec une année de décalage.

Schéma 5 - Calendrier annuel du BAIP



Les choix d'organisation et du BAIP comme une instance stratégique, largement représentative des acteurs concernés par l'insertion professionnelle, conditionne son mode de pilotage et les conditions de l'efficacité de son fonctionnement. Ainsi, pour que ses activités soient efficaces, le BAIP devra bénéficier d'une bonne participation des membres du comité de pilotage à la définition de sa stratégie et d'une bonne coordination des services pour que la priorisation des projets soit conforme à la stratégie de l'université.

Tableau 8 – Matrice SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) du BAIP

<p>Forces</p> <ul style="list-style-type: none"> Projet fédérateur (peu d'enjeux « contre » l'IP) Implication politique (large représentation dans le COPIL) Expertise et motivation de la MAOIP Soutien de la Dir P&I (moyens, expertise, visibilité) 	<p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> Absence de moyens propres au BAIP : forte dépendance des services soutien La MAOIP dispose de peu de moyens comparativement à d'autres universités Pas ou peu de visibilité externe Organisation reposant surtout sur des liens relationnels
<p>Opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> Renforcement de la mission Insertion professionnelle de l'université Soutien des entreprises 	<p>Menaces</p> <ul style="list-style-type: none"> Incertitude réglementaire Réduction des moyens

3. Plan d'actions

L'état des lieux mené dans les sections précédentes conduit à proposer la mise en place d'un certain nombre d'actions visant à poursuivre les initiatives déjà engagées, à profiter de la dynamique liée à la création de l'université de Bordeaux, ou à s'adapter aux évolutions réglementaires.

3.1. Nature des actions envisagées

Le projet ci-dessous reprend le référentiel des actions BAIP utilisé dans l'état des lieux. Six catégories d'actions transverses sont identifiées : mieux intégrer l'insertion professionnelle dans les cursus de formation, préparer l'étudiant à son insertion professionnelle, piloter les stages, entretenir des relations avec l'environnement socio-économique, évaluer la qualité de l'insertion professionnelle, et concevoir, faire acquérir ou faire évoluer des outils ou des ressources.

3.1.1. Intégrer l'insertion professionnelle dans les cursus de formation

3.1.1.1. Favoriser l'adéquation formation métiers

3.1.1.1.1. Appuyer la traduction de l'offre de formation en compétences

Lors de l'auto-évaluation de l'université de Bordeaux, 94 % des formations ont déclaré avoir identifié des objectifs de formation en termes de compétences professionnelles, et 96% des formations ont déclaré mener une réflexion sur l'adéquation entre la réalité des métiers et la formation. Des objectifs et compétences sont effectivement identifiés sur le site web de l'université et dans le répertoire des formations extrait de l'outil ROF. Néanmoins, l'approche par compétences est loin d'être intuitive pour les étudiants comme pour les enseignants qui animent et pilotent les formations. [Le BAIP peut ainsi venir, par le biais de groupes de projet dédiés, en appui des actions pilotées par MAPI sur la démarche compétences, notamment dans le cadre de l'accréditation.](#) Des conférences ou ateliers pourront également être organisées avec des partenaires ou avec les EOC sur les compétences professionnelles recherchées sur le marché de l'emploi, ainsi que sur les compétences qui pourraient émerger dans les métiers futurs.

Le BAIP pourra, sur le moyen et long terme, apporter son expertise pour évaluer si le travail effectué sur les compétences et notamment sur les fiches RNCP reste cohérent avec les objectifs de l'université en termes d'insertion professionnelle.

3.1.1.1.2. Accompagner l'émergence de nouvelles formations

Les EOC peuvent proposer leurs services aux formations en création pour, en particulier, réaliser une veille sur le marché de l'emploi. Cette offre de service est, à l'heure actuelle, peu connue des formations et donc peu exploitée. Compte tenu de la charge de travail actuelle des personnels EOC, cette action ne paraît pas à placer dans les priorités du BAIP, mais pourrait être prise en compte dans la communication sur les offres de compétences et de services des EOC à l'attention des équipes pédagogiques.

3.1.1.2. Favoriser la prise de conscience et la communication par l'étudiant des compétences acquises

Les principaux outils dans ces domaines restent le Portefeuille d'Expériences et de Compétences (PEC) et l'e-portfolio de compétences. Les projets de déploiement de ces outils sont portés par MAPI. [Le BAIP pourra venir en soutien de MAPI en engageant des réflexions sur les conditions d'adoption de ces outils et leur valorisation en termes d'insertion professionnelle.](#) Notamment, une large information des équipes pédagogiques sur les avantages de ces outils, en dehors des informations qui sont faites dans les UE spécifiquement dédiées à la sensibilisation aux outils compétences, pourrait en favoriser l'utilisation par les étudiants tout au long de leur cursus de formation.

3.1.1.3. *Développer des modalités pédagogiques et d'évaluation améliorant l'employabilité*

3.1.1.3.1. **Les UE transverses**

En dehors de l'immersion professionnelle qui est traitée dans une rubrique spécifique, diverses modalités pédagogiques peuvent améliorer l'employabilité des étudiants, soit en contribuant à une meilleure connaissance des métiers, des conditions du marché du travail ou des enjeux économiques, soit en donnant des compétences transverses valorisées en entreprise (informatique, langues, management, gestion de projet, qualité...), soit en sensibilisant l'étudiant à l'entrepreneuriat.

L'engagement associatif ou institutionnel des étudiants peut être un moyen alternatif de développer des compétences professionnelles. Il conviendra donc d'encourager les filières à se donner les moyens de valoriser, dans le cadre d'UE transverses, ces engagements dans la vie de l'Université.

Les UE transverses liées à la professionnalisation peuvent être mises en place à plusieurs niveaux : au niveau des Collèges (avec éventuellement le soutien des EOC), des Unités de Formations, des Mentions, des parcours. Le BAIP peut intervenir sur plusieurs plans :

- ➔ Contribuer à diffuser l'offre de services des EOC en termes d'ingénierie de formation et de formation des formateurs ;
- ➔ Contribuer à l'harmonisation de l'offre de formation sur les compétences pré professionnelles et professionnelles, dans le cadre de sa mission d'égalité d'accès à l'emploi ;
- ➔ Faire émerger des UE transverses.

3.1.1.3.2. **Le DU-IP et l'année de césure**

Concernant les étudiants en difficulté, le BAIP porte également le projet de refonte des deux DU-IP des universités Bordeaux 1 et Montesquieu-Bordeaux IV en un DU-IP ouvert à l'ensemble des étudiants de l'université. Le DU-IP répond, dans sa conception initiale, à un besoin spécifique de certains étudiants qui est d'obtenir des compétences professionnelles qui n'auraient pas été acquises lors du cursus universitaire précédent. On peut notamment citer le cas des étudiants se destinant initialement à la recherche et souhaitant changer d'orientation. Cependant, en pratique, les étudiants pouvaient être amenés à s'inscrire dans un DU-IP pour des raisons autres, notamment améliorer leur profil dans un objectif de poursuite d'études dans un M2 sélectif ou en thèse. Il conviendra donc de faire le bilan des divers besoins auxquels répondaient, en pratique, les DU-IP et d'étudier la possibilité de proposer, dans le nouveau cadre législatif, un nouveau DU répondant à tout ou partie de ces besoins.

Une alternative au DU-IP pourrait également être la généralisation de la possibilité d'une année de césure, permettant à un étudiant de mener pendant un an un projet personnel ou professionnel tout en conservant son statut étudiant.

3.1.1.3.3. **Les Conseils de perfectionnement**

Bien que 80 % des formations LMD de l'université déclarent avoir un Conseil de perfectionnement, la composition et le mode de fonctionnement de ces conseils sont très variables. Le BAIP peut avoir dans ce domaine un rôle de mutualisation des bonnes pratiques entre les SNI. **Le BAIP réalisera donc un état des lieux des Conseils de perfectionnement existants, afin de pouvoir émettre des préconisations.**

3.1.2. **Préparer l'étudiant à son insertion professionnelle**

Ces actions sont partagées entre les EOC et les formations. A ce sujet, il paraît difficile, sauf sur certaines actions particulièrement visibles, de fournir des indicateurs consolidés des activités et résultats. Ceux-ci concernent donc prioritairement les activités et résultats des EOC.

3.1.2.1. *Conseiller individuellement l'étudiant, animer des ateliers*

Le BAIP rend compte à la CFVU, dans son rapport annuel, de l'activité et des projets des EOC en matière d'accueil des étudiants, d'entretiens individuels et d'animation d'ateliers, visant à l'amélioration de l'insertion professionnelle. Il contribue également à faire connaître l'activité des EOC au sein des formations, afin que les enseignants puissent adresser vers les EOC les étudiants ayant besoin d'accompagnement.

Les EOC sont également amenées à collaborer avec la cellule Phase, pour tenir compte des étudiants à besoins spécifiques, notamment dans le cadre du futur schéma directeur Handicap.

3.1.2.2. *Sensibiliser, par des actions collectives, à l'environnement socio-économique*

Les collèges ou les filières de formation organisent des manifestations à l'attention des étudiants afin de faciliter leur recherche de stage ou d'emploi ou d'affiner leur connaissance des milieux professionnels. Les EOC organisent également ce type de manifestation. Le BAIP centralisera l'information sur les différentes manifestations organisées. Cette centralisation répond à plusieurs objectifs :

- ➔ Permettre, si la manifestation le permet, à des étudiants d'autres filières d'y participer,
- ➔ Vérifier la cohérence du calendrier de manifestations à l'échelle de l'université, notamment éviter que deux manifestations pouvant viser les mêmes publics n'aient lieu en même temps,
- ➔ Echanger les bonnes pratiques,
- ➔ Rendre compte à la CFVU de l'ensemble des actions menées au sein de l'université de Bordeaux en matière d'insertion professionnelle.

Le BAIP pourra également être à l'origine de manifestations, notamment dans le cadre de ses partenariats avec les acteurs du service public de l'emploi.

3.1.3. **Piloter les stages**

3.1.3.1. *Contribuer à la stratégie globale en matière de stages*

3.1.3.1.1. **Adapter l'université aux évolutions réglementaires**

Le BAIP devra organiser le plan d'action de l'établissement pour répondre aux nouvelles exigences réglementaires en matière de stage et permettre à la MAOIP d'accompagner les équipes pédagogiques. Rapidement devront être définies les compétences mobilisées et à acquérir durant le stage, ainsi que les modalités de suivi des stagiaires et d'évaluation du stage.

3.1.3.1.2. **Améliorer la gestion des stages internationaux**

Dans un second temps, la gestion des stages internationaux devra être améliorée. Enfin, il conviendra, dans le cadre des missions du BAIP, d'identifier et de réduire les inégalités d'accès au stage selon les formations et entre les étudiants. Pour cela, il faudra dégager, dans le cadre des actions du thème 5 (évaluation), des indicateurs permettant de mesurer cette inégalité d'accès au stage.

3.1.3.1.3. **Assurer une veille juridique et économique**

Vis-à-vis des étudiants, une veille juridique et documentaire sera poursuivie. Elle permettra notamment l'actualisation continue du guide juridique en cours de rédaction.

En interne, le service « hot line » d'appui juridique aux services sur les problèmes juridiques liés au stage, assuré en central par la MAOIP, sera conforté via l'outil Moodle (guide juridique en ligne, forum, alertes mail).

Ces veilles permettront d'identifier les points critiques afin d'assurer un démarche qualité continue.

Par ailleurs, la possibilité de la mise en place d'une veille à visée de prospective économique, à destination des équipes pédagogique et/ou des membres du comité de pilotage du BAIP, est à l'étude au sein de la MAOIP.

3.1.3.2. *Gérer administrativement les stages*

La gestion administrative des conventions de stage utilise actuellement des procédures et des outils qui peuvent différer suivant les structures. Ainsi, les collèges DSPEG et Santé utilisent l'outil informatique P-Stage proposé par l'AMUE, alors que le collège Sciences et Technologie utilise l'outil Apogée-Stages, également utilisé à Bordeaux Montaigne et à l'Université de Pau et des Pays de l'Adour. La mise en place d'un outil de gestion unique pour l'UB permettrait au niveau de la DSI de simplifier la maintenance, et faciliterait également la consolidation des informations concernant les stages. **Un groupe de travail du BAIP procédera donc, en collaboration avec la DSI, à l'étude d'opportunité d'une telle harmonisation et, dans le cas d'une conclusion positive, à la rédaction d'un cahier des charges fonctionnel d'un tel outil.** Dans ce cadre, les procédures de gestion des conventions, et de leurs annexes, devront être harmonisées entre les différentes structures afin de faciliter la mise en place de l'outil commun.

3.1.3.3. *Evaluer et réduire les inégalités d'accès au stage*

Le BAIP a pour mission de favoriser l'équité entre les étudiants en termes d'accès au stage. Il devra donc veiller, grâce à un groupe de travail dédié, à prioriser cette mission et à proposer des solutions pour favoriser l'égalité d'accès au stage. Cette mission impliquera de définir l'objectif à atteindre en terme d'égalité d'accès, les indicateurs permettant de mesurer les inégalités d'accès au stage, et enfin les outils pouvant permettre d'atteindre les objectifs qui auront été assignés.

3.1.4. **Entretenir et développer les relations avec l'environnement socio-économique**

3.1.4.1. *Développer des réseaux*

3.1.4.1.1. **Les acteurs du service public de l'emploi**

Le protocole pour l'Insertion professionnelle des étudiants (MESR, 25 février 2014) pose les bases de liens entre les acteurs du service public de l'emploi et les BAIP. Dans ce cadre, et en relation avec la Dir P&I, **le BAIP doit renouveler et mettre en place ses partenariats avec l'APEC, Pôle Emploi, les missions locales.**

3.1.4.1.2. **Les associations, organisations et entreprises**

Le BAIP étudiera, conjointement avec la Dir P&I, l'opportunité de développer des partenariats avec les différentes associations proposant des tutorats pour l'accès aux études ou l'insertion professionnelle aux étudiants en difficulté.

Le BAIP pourra également promouvoir, avec le support de la Dir P&I, des relations avec des entreprises, notamment lorsqu'elles concernent plusieurs filières de formation. Des manifestations à destination des employeurs potentiels sont organisées par les filières de formation, par les instituts de l'université, par les EOC, ou par la Dir P&I. Le BAIP doit être en capacité de centraliser et relayer l'information concernant ces manifestations.

Enfin, **l'outil principal de communication à l'égard des entreprises est le portail entreprises mis en place par la Dir P&I sur le site internet de l'université. Le BAIP veillera donc à ce que les informations incluses dans ce portail soient à jour et pertinentes en ce qui concerne les activités liées à l'insertion professionnelle des étudiants (stages, offres d'emploi, offres de compétences des doctorants, notamment).**

3.1.4.1.3. **Les Alumni**

La politique alumni de l'Université de Bordeaux fait l'objet d'une réflexion conjointe entre la Dir P&I, le BAIP et les filières de formation. Deux enjeux apparaissent :

- ➔ le manque de ressources humaines dédiées rend très difficile l'animation d'un réseau d'anciens par filière ou à grande échelle,
- ➔ cependant, le fait de posséder d'un annuaire des anciens fait partie des indicateurs de qualité d'une formation en termes d'insertion professionnelle, et la mise à jour de ce type d'annuaire implique, le plus souvent, l'existence d'un réseau d'anciens. De plus, ce type de réseau peut apporter à chaque formation des ressources notables, en termes de meilleure connaissance des débouchés possible, de meilleur accès au marché de l'emploi, de professionnalisation des formations par l'intégration d'anciens diplômés dans l'équipe enseignante ou dans les conseils de perfectionnement.

Il conviendra donc d'affiner les objectifs prioritaires en la matière et d'identifier les meilleurs outils pour atteindre ces objectifs.

3.1.4.2. *Gérer l'interface offre/demande stage/emplois*

Favoriser l'égalité des étudiants face à l'accès au stage passe par une diffusion d'information la plus efficace et la plus équitable possible. Deux pistes d'actions sont proposées pour atteindre cet objectif. La première piste d'action consiste à disposer, au niveau de l'université de Bordeaux, d'un portail d'accès (notamment web) permettant aux entreprises et organisations désireuses de proposer une offre de stage et d'emploi ou de collaborer avec l'université de façon plus générale, d'identifier rapidement les contacts pertinents en fonction de leur besoin. Ce portail entreprises, dans une optique plus vaste que l'insertion professionnelle des étudiants, est porté par la Dir P&I. La mission du BAIP est de s'assurer que les besoins liés à l'insertion professionnelle (propositions de stage et d'emploi, interventions dans les formations, participation à des conférences sur l'évolution des métiers et des pratiques, information sur les concours, manifestations, à destination des étudiants et organisés par l'université de Bordeaux ou par les entreprises ou organisations partenaires...) sont bien intégrés dans le portail, et que la Dir P&I dispose des informations nécessaires pour que la rencontre entre l'offre et la demande de stages ou d'emplois soit fluidifiée au sein de l'université.

La seconde piste d'action est de mutualiser le système d'information permettant la gestion des contacts entreprise, ainsi que la collecte et diffusion des offres de stage et d'emploi. Ce projet est d'application complexe. En effet, il ne suffit pas de disposer d'un outil de type CRM permettant techniquement de gérer les contacts et de diffuser les offres de stage et d'emploi (CV-thèque, dépôt des offres d'emploi et de stage). Encore faudra-t-il que ce système d'information soit effectivement utilisé par les usagers, notamment les responsables pédagogiques, mais aussi les étudiants. Un groupe de travail du BAIP aura pour mission de définir les conditions d'utilisation et le cahier des charges fonctionnel d'un tel outil, intégré au portail web entreprises.

Dans le cadre de cette interface, les publics spécifiques doivent faire l'objet d'une attention toute particulière, dans le cadre du schéma directeur Handicap. Le projet est que ces derniers disposent d'un site dédié, pouvant contenir des offres d'emploi ou de stage adaptées, et permettant aux publics spécifiques et notamment aux étudiants en situation de handicap d'identifier rapidement des offres pouvant leur convenir. Une collaboration entre la mission handicap et le BAIP sera nécessaire à la réussite d'un tel projet.

Enfin, l'interface entre offre et demande de stage et d'emploi revêt pour les doctorants ou docteurs certaines spécificités. Les missions d'expertise peuvent être des expertises scientifiques, des études de marché, de la veille technologique, de la veille scientifique ou réglementaire, de la recherche bibliographique, un état de l'art, des études de faisabilité, du conseil en méthodologie, du *benchmarking*, des études diverses. Pour le doctorant, c'est l'occasion de mettre à l'épreuve ses compétences dans un contexte différent de celui de son laboratoire, de se confronter aux enjeux et impératifs d'une institution en étant impliqué dans un projet dont il sera partenaire. C'est aussi l'occasion de s'enrichir d'une expérience supplémentaire, de faire mûrir un projet professionnel, de renforcer son réseau et de préparer une insertion sur le marché du travail.

Gérer l'interface entre les entreprises en recherche d'expertise et les doctorants implique de constituer un catalogue de missions et un répertoire d'entreprises accueillant ce genre de missions, et de le mettre à disposition des doctorants. Cette action, qui figure dans les missions de la Dir P&I et de la DiRVED est à développer et à associer à des actions de promotion à destination des employeurs potentiels.

3.1.5. **Evaluer la qualité de l'insertion professionnelle**

Les actions d'évaluation de l'insertion professionnelle décrites dans l'état des lieux sont des actions récurrentes, et qui entrent dans le programme annuel de l'Observatoire. Le BAIP s'appuiera chaque année sur le résultat des enquêtes d'insertion pour évaluer la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés de l'université. Le rapport annuel du BAIP comprendra une synthèse des résultats derniers résultats disponibles de l'enquête à 30 mois et de l'enquête à 6 mois menées par l'OFVU.

Par ailleurs, dans le cadre de l'amélioration continue, les actions du BAIP seront dans la mesure du possible évaluées à partir d'indicateurs d'activité, de moyens et de résultats. Ces indicateurs et la méthodologie de collecte seront déterminés par des groupes de travail incluant l'OFVU et les acteurs concernés.

3.1.6. **Concevoir, acquérir et faire évoluer des outils et ressources**

Les EOC disposent de différents outils accessibles aux étudiants pour favoriser leur insertion professionnelle et leur orientation : questionnaires d'intérêt, séquences pédagogiques dans Moodle, PPE ou PEC. Les documentalistes de PAC assurent également la veille et l'acquisition de ressources. La possibilité et la pertinence de mutualiser certaines de ces ressources au niveau UB sera envisagée dans le cadre du BAIP. Par ailleurs, dans la politique globale d'information des responsables pédagogiques sur les ressources disponibles dans les EOC, l'information sur les outils et ressources devra être prise en compte. Le rôle du BAIP dans ce domaine sera donc de contribuer à mieux faire connaître l'offre de service des EOC.

Enfin, certains personnels EOC, disposent d'une expertise pouvant permettre d'envisager la mise en place d'une veille documentaire et économique à destination des membres du BAIP. Une telle possibilité sera analysée au sein de la MAOIP.

3.2. **Axes prioritaires**

Les pistes de travail identifiées dans la section 3.1. ont permis au groupe de travail préfigurateur du BAIP d'identifier un plan d'action dont le détail est donné dans l'annexe 5.

Ce groupe de travail a mené des réflexions visant à identifier le degré de criticité des actions et certains éléments de calendrier. Il convient en effet de distinguer :

- ➔ les actions réglementaires, comme par exemple l'adaptation de l'Université de Bordeaux à la nouvelle loi concernant les stages,
- ➔ les actions découlant du cadrage stratégique de l'université de Bordeaux, comme la démarche compétences,
- ➔ et enfin les actions qui pourraient constituer une amélioration du service rendu aux étudiants ou une amélioration de la performance des services, et dont la pertinence doit être évaluée en termes de criticité, d'amélioration du service et de moyens disponibles.

Pour chaque action, sont définis le pilotage, les acteurs, les objectifs, la première échéance, les moyens nécessaire et les résultats ou livrables attendus. Ce premier travail a permis d'affecter à chaque action un degré d'urgence et un degré de criticité. Les tâches identifiées comme urgentes sont les tâches dont l'échéance se situe avant la rentrée 2015. Les tâches identifiées comme critiques sont celles répondant à une obligation réglementaire, découlant des axes stratégiques de l'Université de Bordeaux, ou pouvant apporter une amélioration significative de l'efficacité des actions d'insertion professionnelle. Le graphique 3 résume la répartition des actions en termes d'urgence et de criticité.

Graphique 3 - Criticité et échéance des actions prévues

<p>Criticité</p> <p>Appuyer MAPI sur la démarche compétences Sensibiliser les équipes pédagogiques aux outils compétences Centraliser l'information sur les forums et manifestations Evaluer et réduire les écarts d'accès au stage Améliorer la gestion des stages internationaux Proposer un outil de diffusion des offres d'emploi et de stage Proposer un outil d'évaluation pédagogique du stage Politique alumni (cf. Dir P&I)</p>	<p>Adaptation à la loi stage : guide juridique, adaptation du suivi administratif et pédagogique Accompagnement individuel et collectif des étudiants (projet personnel et professionnel, préparation à la recherche d'emploi) Partenariats APEC, Pôle emploi, Missions locales Adéquation du portail entreprise aux besoins IP (cf. Dir P&I) DU-IP et année de césure Analyse des enquêtes insertion OFVU Cahier des charges d'un outil stages (suivi administratif) Communication interne sur les actions et les offres de services des EOC</p>
<p>Etat des lieux des Conseils de perfectionnement Evaluer la qualité des stages Accompagner l'émergence de nouvelles formations</p>	<p>Harmonisation de l'offre de formation sur les UE transverses</p>

Urgence

4. Mode d'évaluation des activités et des performances du dispositif

Disposer d'indicateurs de qualité des actions menées est nécessaire pour faire évoluer la stratégie de l'université et orienter les ressources vers les actions jugées les plus efficaces. Une réflexion continue doit donc être menée au sein du BAIP, avec la collaboration de l'OFVU, pour définir un ensemble d'indicateurs susceptibles d'aider à l'évaluation de la qualité de l'offre de services visant à améliorer l'insertion professionnelle des étudiants.

L'indicateur principal de résultat de l'ensemble des actions de l'université en matière d'insertion professionnelle reste le taux d'insertion, mesuré à 6 et 30 mois par l'OFVU, l'ORPEA, le MENESR et les écoles doctorales, et pour lequel il est possible d'analyser l'évolution dans le temps. Cependant, il est difficile de relier ce taux d'insertion à chacune des actions menées.

Par ailleurs, l'insertion professionnelle est influencée par l'état du marché de l'emploi, par les politiques publiques de lutte contre le chômage, de réduction du coût du travail, de soutien à la formation professionnelle. Le taux d'insertion ne peut donc pas, à lui seul, mesurer la qualité de la politique de l'université en matière d'insertion professionnelle.

Certaines actions ne peuvent donc être évaluées qu'en termes d'activité (fréquentation), de façon qualitative (satisfaction des participants) ou en termes de moyens mis en œuvre, ou encore de résultats plus ponctuels (production de documents ou d'outils, par exemple).

4.1. Evaluation de la mission d'ingénierie pédagogique

4.1.1. Favoriser l'adéquation formation emploi

Les indicateurs de résultat pour cette mission seront le taux d'insertion professionnelle à 6 mois et à 30 mois, son évolution dans le temps et la place de l'Université de Bordeaux comparativement aux

autres universités françaises en termes d'insertion professionnelle. En termes d'indicateurs de moyens, l'évolution des Conseils de Perfectionnement dans leur nombre, leur composition, leur mode de fonctionnement, pourra être analysée.

4.1.2. Favoriser la prise de conscience et la communication par l'étudiant des compétences acquises

Dans le cadre de cette mission pilotée par MAPI, le BAIP pourrait rendre compte, dans la mesure du possible, de l'appropriation, par les étudiants, des outils mis en œuvre par MAPI (PEC, e-portfolio), en proposant dans son rapport annuel un résultat d'enquête. Des indicateurs de moyens pourront également être proposés (outils mis à disposition, heures de formation à destination des étudiants, enseignants et responsables pédagogiques, initiatives locales ou généralisées visant à exploiter le PEC...) et leur identification sera à coordonner avec MAPI.

4.1.3. Développer des modalités pédagogiques favorisant l'employabilité

Dans un premier temps, le BAIP pourrait identifier les différentes modalités pédagogiques concernées (stage, projet, UE de connaissance de l'entreprise, sensibilisation à l'entrepreneuriat) dans un état des lieux. A plus long terme, et dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de l'université, la satisfaction des étudiants sur le contenu des UE transverses de professionnalisation (mesurée dans le cadre de l'évaluation de l'offre de formation) pourra être analysée de façon transversale. L'existence d'un lien entre la présence ou non de certaines modalités pédagogiques et les résultats en matière d'insertion professionnelle pourront également être évalués, soit à partir de données historiques, soit par comparaison avec d'autres formations ou établissements comparables, dans la limite des moyens pouvant être mis à disposition par l'OFVU.

Les résultats de dispositifs spécifiques comme le DU-IP qui devrait être ouvert à la rentrée 2015, devront également être mentionnés dans le rapport annuel du BAIP.

4.2. Evaluation de la mission de préparation à l'insertion professionnelle

4.2.1. Conseiller individuellement l'étudiant, animer des séminaires

4.2.1.1. *Actions de formation, accueil individuel et collectif, actions collectives (forums)*

Pour chaque action de formation, forum, conférence, il conviendra de donner dans le rapport annuel du BAIP :

- des indicateurs d'activité : nombre de participants,
- des indicateurs de moyens : coût, nombre d'heures pour les séminaires, nombre d'intervenants,
- des indicateurs de résultat : si possible, la satisfaction du public concernant la prestation. Pour les prestations visant à obtenir un stage ou un premier emploi, le pourcentage de réussite.

4.2.1.2. *Information des enseignants sur l'offre de service des EOC*

A échéance 1 an, une enquête pourrait être réalisée sur l'ensemble des responsables pédagogiques pour vérifier s'ils sont suffisamment informés de l'offre de formation et de compétences des EOC. La réalisation d'une telle enquête dépendra cependant des possibilités de l'OFVU et des priorités en termes d'indicateurs qui seront définies dans un groupe de travail du BAIP.

4.3. Evaluation de la mission de pilotage et d'accompagnement des stages

Le bilan de cette mission peut être réalisé à plusieurs niveaux :

- généralisation du stage dans les formations, dès les premières années
- diffusion des offres de stage

- accompagnement administratif du stage
- accompagnement pédagogique du stage

4.3.1. Contribution à la stratégie globale en matière de stage

La rapport annuel du BAIP pourra rendre compte de l'évolution de la politique de l'université notamment en matière de stage (niveau d'études, durée du stage, période, caractère obligatoire ou facultatif, mode d'évaluation), a minima lors de chaque nouvelle auto-évaluation.

4.3.2. Gestion administrative des stages

Avec l'aide de l'OFVU, le BAIP fera annuellement un bilan quantitatif et qualitatif des stages, basé sur les données recueillies via les conventions et sur l'enquête annuelle sur les stages réalisée par l'OFVU. Ce bilan permettra de fournir annuellement des indicateurs d'activité (nombre de conventions signées), de moyens (nombre d'enseignants référents, personnes affectées à la gestion des stages) et des indicateurs de résultat (satisfaction de l'étudiant par rapport au stage). A terme, des indicateurs complémentaires (comme la satisfaction de l'entreprise) pourront être envisagés.

4.3.3. Veille juridique

Concernant la veille juridique, le nombre de cas étudié ou de sollicitation pourrait constituer un indicateur d'activité, le nombre de contentieux concernant des conventions de stages rapporté au nombre total de convention gérée pourra être un indicateur de résultat, et le temps passé à cette veille un indicateur de moyens.

4.4. Evaluation de la mission de relation avec l'environnement socio-économique

La création de réseaux peut se mesurer par les indicateurs d'activité que sont le nombre de partenariats, des éléments qualitatifs de contenus de ces partenariats, le nombre de manifestations visant à faciliter les relations avec l'environnement socio-économique. La mise en place d'un CRM par la Dir P&I pourra également permettre d'extraire certains indicateurs d'activité comme le nombre d'organisations accueillant des stagiaires.

Si un outil commun de diffusion des offres de stage est proposé par l'université de Bordeaux, il sera intéressant de fournir différents indicateurs d'activité et d'efficacité de ce dispositif :

- Indicateurs d'activité : Nombre d'annonces diffusées aux étudiants, Nombre de fiches diffusées aux entreprises.
- Indicateurs de moyens : Nombre de personnels (en Equivalent temps plein, ETP) affectés à la gestion de la plateforme, nombre d'ETP affectés au traitement des fiches.
- Indicateurs de résultat : taux de réponse aux annonces, taux de réponse des entreprises, pourcentage de stages effectués trouvés par ce biais.

4.5. Evaluation du dispositif de suivi

Le dispositif de suivi de l'insertion professionnelle des diplômés de l'université de Bordeaux, assuré par l'OFVU, devra être évalué.

Plusieurs indicateurs peuvent être proposés :

- Indicateurs d'activité : nombre d'étudiants enquêtés, nombre d'enquêtes présentées devant différentes instances (conseils, colloques...).
- Indicateurs de moyens : nombre de personnes (ETP) impliquées dans la réalisation des enquêtes d'insertion professionnelle, budget alloué au suivi de l'insertion professionnelle.
- Indicateurs de résultat : taux de réponse aux enquêtes d'insertion professionnelle.

4.6. Evaluation de la mission d'acquisition et de conception d'outils ou de ressources

L'acquisition et la conception de ressources est dans la grande majorité des cas un outil pour les missions ou actions appartenant à d'autres catégories du référentiel. Par exemple, la conception d'un outil informatique de gestion des stages répond à la mission de gestion administrative du stage et sera donc évaluée dans ce contexte. De même, la gestion d'une base de documentation par les EOC répond à la mission de conseil individuel de l'étudiant.

Il est cependant envisageable d'évaluer l'efficacité de la gestion des ressources à partir de divers indicateurs.

- Indicateurs d'activité : acquisitions de nouvelles ressources et documents, mise en commun de nouvelles ressources.
- Indicateurs de moyens : nombre de personnes (équivalent temps plein) impliquées dans la conception de ressources, budget annuel.
- Indicateurs de résultat : économies liées à une nouvelle ressource ou un nouvel outil, nombre d'étudiants utilisant les ressources (si mesurable)

5. Communication interne et externe

5.1. Communication externe

5.1.1. Communication vers les jeunes (lycéens, étudiants) et vers le public (parents, enseignants)

Il est intéressant de remarquer que les étudiants des filières longues de l'université semblent plus pessimistes, en moyenne, sur leur avenir professionnel que les jeunes diplômés issus des mêmes filières, alors que la différence est inversée pour les filières courtes et les étudiants des grandes écoles¹³. Cette observation, qui doit être interprétée avec prudence puisqu'elle repose sur des données agrégées, tendrait à suggérer que les étudiants des filières courtes ou de grandes écoles surestiment a priori leurs opportunités d'insertion professionnelle avant l'obtention de leur diplôme, alors que les étudiants de licence ou de master universitaires tendraient au contraire à les sous-estimer. Communiquer sur la bonne insertion professionnelle de ses diplômés est donc un enjeu majeur pour l'Université de Bordeaux.

Le site web institutionnel de l'université de Bordeaux offre une place importante aux enjeux de l'insertion professionnelle et à l'offre des EOC¹⁴. Les résultats d'insertion par formation sont également publiés sur le portail web¹⁵. L'accessibilité à cette information sera néanmoins à développer, notamment en rendant l'accès aux statistiques plus intuitif et en permettant l'accès à ces informations d'insertion professionnelle depuis les pages descriptives des diplômes (onglet « débouchés »).

5.1.2. Communication vers l'environnement socio-économique

Le BAIP collaborera avec la Dir P&I pour nourrir le portail de communication vers l'environnement socio-économique, afin que les demandes des entreprises concernant l'insertion professionnelle soient relayées au sein de l'UB, et que ces dernières soient informées sur les actions et manifestations de l'université de Bordeaux en matière d'insertion professionnelle, ainsi que sur les compétences et les ressources de l'université.

¹³ Etude CSA pour LinkedIn, février 2013.

¹⁴ <http://www.u-bordeaux.fr/Formation/Orientation-et-insertion-professionnelle>

¹⁵ <http://www.u-bordeaux.fr/Formation/Enquetes-et-statistiques>

Le Comité de Pilotage du BAIP comportant 10 membres extérieurs, ses réunions seront également l'occasion d'un échange avec l'environnement socio-économique sur les enjeux et la pertinence des actions.

5.2. Communication interne

Du fait de l'organisation de l'université de Bordeaux, les actions en faveur de l'insertion professionnelle dépendent de la participation de multiples composantes et services, notamment SNI, EOC, service communication, OFVU pour les actions quotidiennes et MAPI, RIPI, pour des projets plus spécifiques. Une bonne communication interne sera donc nécessaire pour permettre ces collaborations. La large représentativité du comité de pilotage ainsi que l'ouverture des groupes de travail à des personnes ressources non membres du comité de pilotage devrait favoriser cette communication.

Le BAIP informera directement les membres de son comité de pilotage et les membres de la CFVU par son rapport annuel, ainsi que par une lettre d'information faisant le bilan des projets et actions des services et des groupes de travail, trois fois par an. Les documents ressources pour l'insertion professionnelle seront mis à disposition des membres du BAIP sur l'Intranet de l'université (plateforme Nuxeo ou Moodle).

Le rapport annuel du BAIP sera publié sur l'Intranet de l'université et diffusé sur demande aux personnes concernées (directeurs ou responsables de services en lien avec le BAIP, directeurs de SNI, responsables pédagogiques).

6. Ressources humaines, logistiques et budgétaires nécessaires à la mise en œuvre

Le BAIP est conçu dans l'université de Bordeaux comme une instance de coordination et ne possède pas, par lui-même, les moyens de ses actions. Ainsi, la mise en œuvre de la plupart des actions portées ou accompagnées par le BAIP reposera sur les moyens humains, techniques ou financiers localisés dans les services soutien. C'est donc également, de façon plus générale, la capacité du BAIP à coordonner les actions et à mobiliser les ressources en faveur de l'insertion professionnelle qui devra être évaluée par la CFVU lors de la présentation des futurs rapports annuels.

Le temps passé dans les groupes de travail ou le comité de pilotage est comptabilisé dans les missions des différents membres du BAIP. Pour ses besoins propres, le BAIP fonctionne sur les ressources de la MAOIP. Pour ses projets, il dépendra de ressources apportées aux différents projets par les services soutien dans le cadre de leurs missions, ou de moyens supplémentaires alloués par l'université sur des projets spécifiques.

Bibliographie

« BAIP et paysage universitaire : une redistribution des rôles au service de l'insertion », compte-rendu du séminaire AMUE du 27 novembre 2009

Code de l'Education

« Diplômes et insertion professionnelle », Béatrice le Rhun et Pascale Pollet, Depp.

« L'excellence universitaire et l'insertion professionnelle : leçons des expériences internationales », rapport de la mission Aghion au Ministère de l'Education Nationale, 12 juillet 2010

Livrets des pôles administratifs de l'université de Bordeaux, www.u-bordeaux.fr

« Enquête nationale Conditions de Vie 2013, Orientation, stages et perspectives d'avenir », Observatoire de la Vie Etudiante

Protocole pour l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur, 25 février 2014

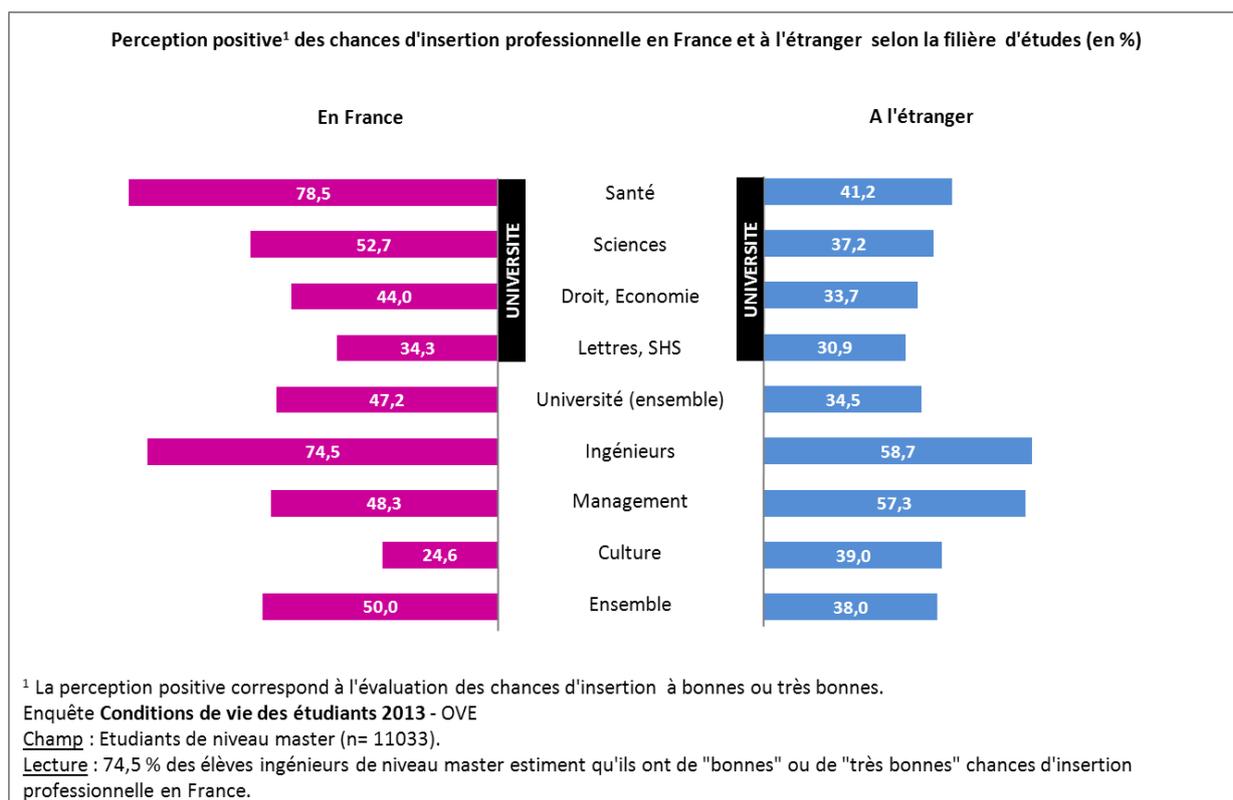
« Schémas directeurs de l'aide à l'insertion professionnelle : rapport d'analyse », MESR, Mars 2010

Schémas directeurs des universités Bordeaux 1, Bordeaux 2 Segalen et Montesquieu-Bordeaux IV, 2009

Annexe 1 : Enquête 2013 du M.E.S.R sur les diplômés 2010 (Master)

Etablissement	discipline	Nombre de réponses	Taux de réponse	Poids de la discipline	Taux d'insertion	emplois cadre ou professions intermédiaires	emplois stables	Emplois a temps plein	Salaire net median des emplois a temps plein	Salaire brut annuel estime
Bordeaux 1	Informatique	45	75	13	96	100	86	98	2040	31800
Bordeaux 1	Sciences de l'ingénieur	129	77	39	94	99	97	100	2030	31700
Bordeaux 1	Sciences fondamentales	51	91	15	94	98	88	100	2000	31200
Bordeaux 1	Sciences de la vie et de la terre	91	79	26	89	94	70	96	1770	27500
Bordeaux 1	Ensemble Sciences, Technologies et Santé	316	80	93	93	98	87	99	2000	31200
Bordeaux 2	Autres Sciences humaines et sociales	18	75	8	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Bordeaux 2	Psychologie	82	88	32	94	88	62	69	1640	25500
Bordeaux 2	Ensemble Sciences humaines et sociales	100	84	40	91	86	62	72	1640	25500
Bordeaux 2	Autres Sciences, Technologies et Santé	81	79	35	90	86	69	89	1800	28100
Bordeaux 2	Sciences fondamentales	3	100	1	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Bordeaux 2	Sciences de la vie et de la terre	58	82	24	95	96	53	96	1820	28400
Bordeaux 2	Ensemble Sciences, Technologies et Santé	142	81	60	92	90	62	92	1800	28100
Bordeaux 4	Gestion	138	50	51	94	83	89	99	2000	31200
Bordeaux 4	Economie	47	59	17	85	92	80	100	2060	32100
Bordeaux 4	Droit	90	67	32	93	85	77	93	1900	29600
Bordeaux 4	Ensemble Formations juridiques, économiques et de gestion	275	57	100	92	85	84	97	1990	31100

Annexe 2. Perception des chances d'insertion professionnelles (OVU)



Source : http://www.ove-national.education.fr/medias/OVEOrientation_stages_et_perspectives_davenir_CDV2013.pdf

Annexe 3 - Composition du comité de pilotage

Le comité de pilotage du BAIP est animé par le (la) chargé(e) de mission Insertion professionnelle. Il est composé des membres suivants ou de leur représentant :

18 enseignants-chercheurs :

- Vice Président(e) CFVU
- Vice Président(e) Recherche,
- Vice Président(e) Vie Universitaire,
- Vice Président(e) Formation tout au Long de La Vie
- Vice Président(e) Partenariats et Innovation,
- Chargé(e) de mission Insertion professionnelle
- Chargé(e) de mission Orientation, Réussite et Relations Enseignement Secondaire Supérieur
- Chargé(e) de mission Handicap
- Référent(e)s Insertion professionnelle délégué(e)s par les 7 SNI (Collèges Santé, SH, DSPEG, S&T, IUT, ESPE, ISVV)
- Un représentant du Conseil des Etudes Doctorales
- Un(e) référent(e) Formation Continue
- Le (la) coordinateur(rice) pour l'Apprentissage

4 représentants des étudiants :

- Vice Président(e) étudiant
- Un(e) représentant(e) de chacun des trois Bureaux de la Vie Etudiante

9 représentants des services concernés par l'insertion professionnelle :

- MAOIP :
 - › Responsable OIP
 - › Responsable stages-IP
 - › Coordinateurs(rices) des trois EOC (Bordeaux, Pessac, Talence)
- 1 représentant(e) de la Mission d'Appui à la Pédagogie et à l'Innovation
- 1 représentant(e) du pôle PAS
- 1 représentant(e) de l'OFVU
- 1 représentant(e) de la DIRVED

10 représentants du monde socio-économique :

- 6 représentant(e)s d'entreprises ou d'administrations constituant des débouchés des diplômé(e)s de l'Université
- 4 représentant(e)s du service public de l'emploi : APEC, Pôle Emploi, Missions Locales, DIRECCTE

Annexe 4 – Actions, pilotage, calendrier et moyens

Actions et pilotage

Thème	Rubrique	S.R.	Action	Pilotage	Acteurs	Objectif	Criti- cité	Récur- rence	Première échéance	Moyens	Résultat/livrable
1	1		Accompagner la démarche compétences	MAPI MAOIP	SNI EOC APEC	Introduire une démarche compétences dans la réflexion sur l'offre de formation	1	oui	Mar-15	Groupe de travail sur la définition d'un socle commun de compétences liées à l'IP. Participation aux réunions proposées par MAPI.	Recommandations calées sur le livrable intermédiaire de l'accréditation (mars 2015) Amélioration continue (long terme)
1	2		Utilisation des outils compétences par les étudiants	MAOIP MAPI	EOC Equipes pédagogiques	Accroître l'exploitation des outils compétences (type PEC) par les étudiants et dans les cursus	1	oui	Mar-15	A mener conjointement avec l'action 1.1.	Connaissance des fonctionnalités de l'outil par les équipes pédagogiques (mars 2015) Meilleure prise en compte de l'outil sur la durée du cursus étudiant (à long terme)
1	3	a	Réflexion sur l'harmonisation des UE transverses	BAIP	Référents SNI (réflexion) Collèges (mise en œuvre)	Etudier la pertinence d'harmonisations en termes de propositions, de volume horaire et d'intitulé	2	non	Apr-15	réunions de travail (à coordonner avec actions 1.1. et 1.2.)	Si pertinent, note de synthèse à transmettre au VP CFVU et aux collègues
1	3	b	Communication sur l'offre de service des EOC	MAOIP	EOC COM	Informers les enseignants sur l'offre de service des EOC à destination des étudiants et des enseignants	1	non	Sep-15	Réunions de travail (EOC + MAOIP Central) + frais de communication (MAOIP)	Outils de communication à déterminer (mail, plaquette)

1	3	c	DU-IP et Année de Césure	BAIP	Référents SNI, EOC (pour DU IP)	Etablir une proposition commune	1	non	Sep-15	Groupe de travail	Note de synthèse à transmettre au VP CFVU. Projet de DU.
1	3	d	Etat des lieux des Conseils de Perfectionnement	MAOIP	SNI, formations	Donner une vision générale du mode de fonctionnement des Conseils de Perfectionnement et des préconisations.	2	non	Jun-15	Groupe de travail	Premiers éléments en 2015, puis travail jusqu'à la rentrée 2016.
2	1	a	Conseiller individuellement l'étudiant, animer des ateliers	MAOIP	EOC	Proposer aux étudiants des conseils et formations individuelles ou collectives liés à leur insertion professionnelle (entretiens de motivation, aide à la rédaction de CV et à la préparation des entretiens)	1	oui	Jun-15	Projet de service de la MAOIP	Construction d'une grille commune d'évaluation des indicateurs d'activités, de moyens et de résultat : échéance juin 2015, pour mise en application en septembre 2015.
2	1	b	Vérifier l'accessibilité et l'adéquation des propositions aux publics à besoins spécifiques	CM Handicap et CM Sportifs de Haut Niveau	Cellules Phase, EOC	Veiller à la capacité des EOC à répondre aux attentes des étudiants à besoins spécifiques	1	non		Cf schéma directeur handicap	Cf schéma directeur handicap
2	2		Calendrier des manifestations	BAIP	SNI, UF, EOC	Partager les informations sur l'ensemble des actions collectives menées par les EOC ou les filières	2	oui	Sep-15	Echanges SNI et EOC	Calendrier des manifestations : première version rentrée 2015

3	1	a	Stratégie de l'Université en matière de stage	CFVU	VP CFVU FIPVU DGS, DAJ DRH, DIRVED, SNI, Départements	Définir les modalités d'adaptation aux évolutions réglementaires	1	oui	Mar-15	Groupe de travail « stages »	Nouvelles conventions et modalités d'organisation des stages (suivi des stagiaires)
		b	Veille juridique	MAOIP	DAJ	Respect de la réglementation concernant les stages	1	oui	Dec-14	MAOIP (projet de service)	Elaboration d'un guide juridique
		2	Outil de gestion administrative des stages	BAIP	DSI	Harmonisation de l'outil de gestion administrative des stages	1	non	Sep-15	Groupe de travail « stages »	Harmonisation de l'outil de gestion des stages
		3	Evaluer et réduire les inégalités d'accès au stage	BAIP	OFVU	Analyser et proposer des moyens de réduire les inégalités d'accès au stage entre les étudiants	1	oui	juil-2015	Groupe de travail	Définir les indicateurs (Juillet 2015). Premier bilan dans le rapport annuel du BAIP 2016
		4	1	a	Renouveler les partenariats avec l'APEC, Pôle Emploi, Missions Locales	CM IP	VP Partenariats, Dir P&I, FTLV, partenaires	Collaborations avec les intermédiaires de l'emploi	1	non	Sep-15

4	1	b	Adéquation du portail entreprises aux besoins IP	BAIP	Référents SNI, MAOIP	Vérifier l'adéquation du portail entreprises avec les besoins de l'établissement en matière d'IP	1	oui	Jan-15	Groupe de travail	Echanges avec la Dir P&I
				BAIP	Référents SNI, formations, OFVU	Identification des besoins des formations en termes d'annuaire ou de réseau alumni, identification des moyens nécessaires	2	non	Dec-15	Groupe de travail. On peut bénéficier des listings de l'OFVU à 6 et 30 mois pour les étudiants ayant accepté de figurer dans l'annuaire.	Bilan des réflexions dans le rapport annuel du BAIP Si pertinent, lancement d'une étude auprès de la DSI et mise à disposition d'un outil pour les filières.
4	1	c	Politique Alumni	BAIP	DSI	Outil de transmission des profils et des offres	1	non	Sep-16	Groupe de travail « stages »	Identification des objectifs et risques à ne pas faire (2015) Identification des acteurs (2015) identification des conditions d'utilisation (2015) Elaboration du cahier des charges fonctionnel (2016)
				BAIP	OFVU	Suivre l'insertion professionnelle à 6 mois et 30 mois	1	oui	Oct-15	1 h par COPIL, préparation en groupe de travail (référents orientation + IP)	Analyser les caractéristiques et l'évolution de l'insertion professionnelle des étudiants, proposition d'amélioration continue des enquêtes, lien orientation IP
5	2		Analyse des actions IP	BAIP	OFVU	Amélioration continue	1	oui	Oct-15	Groupe de travail	Identification des indicateurs les plus pertinents (2015) Analyse des indicateurs de moyens et de résultat (2016) Publication de tableaux de bord à destination du COPIL

5	3	Evaluer la qualité des stages	BAIP	OFVU	<p>Evaluer la qualité des stages à partir des résultats d'enquête de l'OFVU (LP, M1, M2).</p> <p>Contribuer à l'amélioration continue des stages.</p>	2	oui	Oct-15	OFVU (Projet de service), outils stage, Groupe de travail.	<p>Synthèse de l'enquête stage de l'OFVU le rapport annuel du BAIP.</p> <p>Réflexion sur l'exploitation des résultats 2015).</p> <p>Réflexion sur la possibilité d'enquêtes complémentaires (ex : questionnaire sur les besoins en compétences des maîtres de stage, questionnaire aux entreprises sur la qualité de l'encadrement du stage par l'université...)</p>
6	1	Information et mutualisation des ressources	MAOIP	EOC	Information centralisée sur les outils et ressources disponibles dans les EOC	2	non	Sep-15	Groupe de travail	Synthèse des ressources mises à disposition des usagers dans les EOC, intégrée au rapport annuel du BAIP
6	3	Veille documentaire et économique	BAIP	Documentalises de PAC (EOC)	Etude de possibilités d'une veille documentaire et d'une veille de prospective économique à destination du BAIP et des équipes pédagogiques	2	non	Sep-16	Groupe de travail	Etude d'opportunité d'une veille documentaire et/ou économique à destination du BAIP



Université de Bordeaux
351 cours de la Libération
CS 10004
33405 Talence Cedex
www.u-bordeaux.fr

Université de Bordeaux - Direction de la communication - crédit photos: © Globe, Cor Université de Bordeaux - Avril 2015