



RESULTAT DU VOTE
Nombre de votants : 21
Voix favorables : 21
Voix défavorables :

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 30/06/2020

DELIBERATION
n° CA 2020- 57

portant avis relatif aux rapports d'activité en application des dispositifs d'intéressement formation continue et EQUIS

Vu le code de l'éducation, notamment son article L.954-2,

Vu l'avis du comité technique en date du 5 mai 2020,

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, rend l'avis suivant : _____

Le conseil d'administration approuve les rapports d'activité des services en application des dispositifs d'intéressement formation continue et EQUIS annexés à la présente délibération.

La présidente du conseil d'administration,



Corinne MASCALA

ANNEXE 1



**Bilan financier du service de la FOAD
Dans le cadre du processus d'intéressement**

Le service de la FOAD est composé de 11 personnels dont 3 titulaires. Le service a été structuré en 3 pôles représentant les domaines d'activité de la FOAD (financier, technique et scolarité). Chaque pôle est piloté par un responsable de pôle (2 titulaires et un poste au concours) permettant ainsi de mettre en place des procédures dédiées pour chaque activité et une organisation plus efficace pour faire face aux changements de personnels.

1- BILAN DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

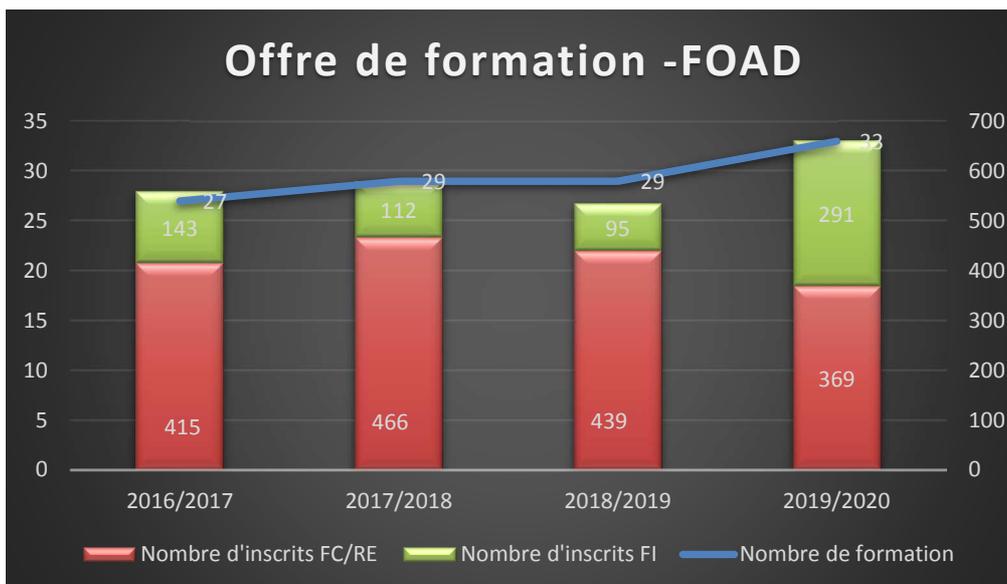
Pour l'année 2019, une enveloppe de 20354 euros a été affectée à la FOAD pour l'intéressement. 19408 € ont été utilisés ce qui représente 95 % de l'enveloppe.

9 agents du service de la FOAD et 3 personnels en dehors du service de la FOAD ont pu bénéficier de ce dispositif.

2- EVOLUTION DU NOMBRE DE FORMATIONS ET DES EFFECTIFS :

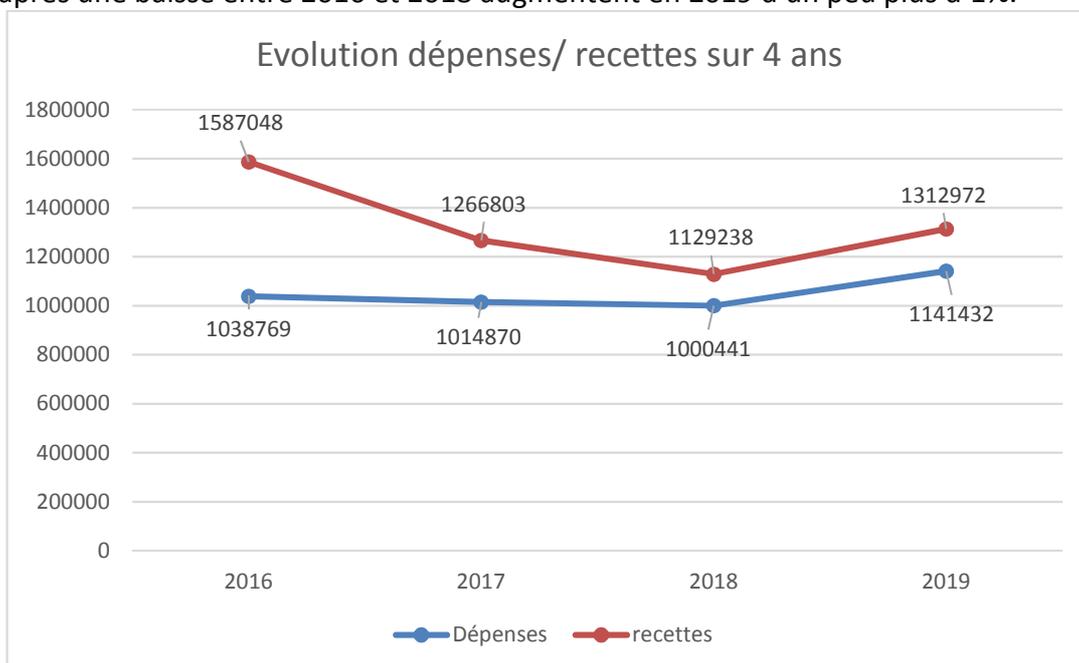
En 2019, quatre formations ont été ouvertes : la première année de licence en droit, la 3^{ème} année de licence droit et science politique, le M2 Management du sport et le DU mathématiques et statistiques appliquées.

Le nombre d'apprenant a augmenté de 23,5% et nous pouvons constater que la part d'étudiant est plus importante que l'année précédente. Les étudiants représentent 44% des effectifs en 2019 contre 17,8% en 2018.



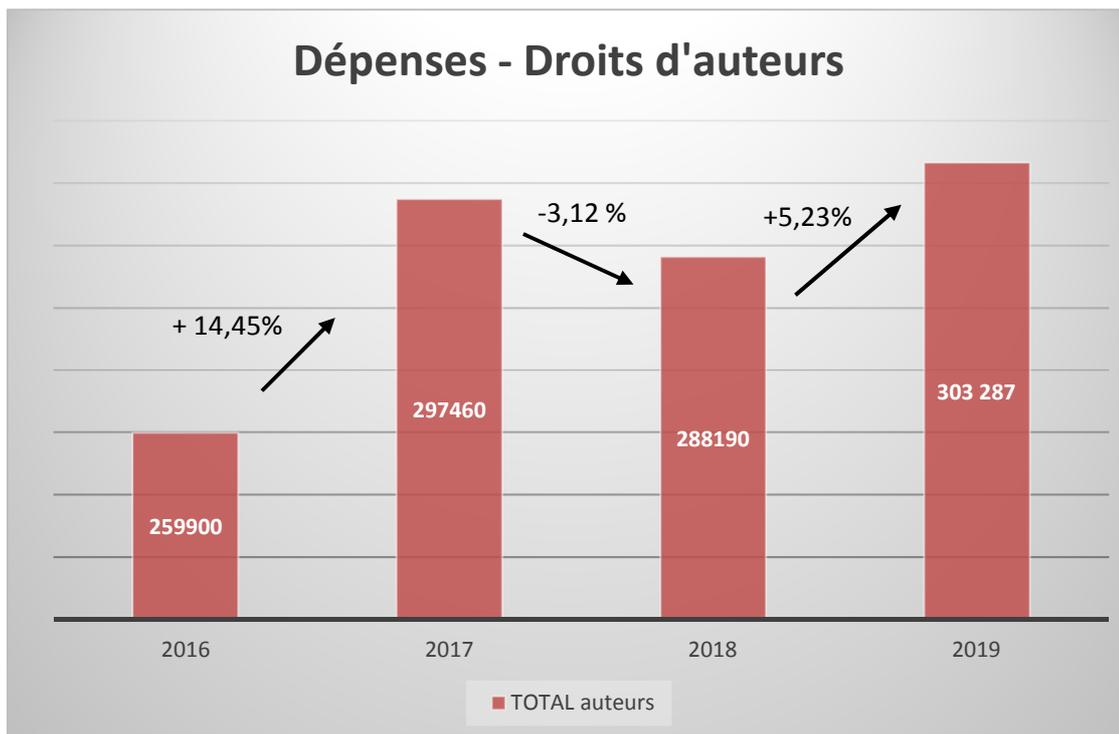
Le nombre d'apprenant a augmenté de 23,5% et nous pouvons constater que la part d'étudiant est trois fois plus importante que l'année précédente. Les étudiants représentent 44% des effectifs en 2019 contre 17,8% en 2018.

Nous pouvons constater que les dépenses sont relativement constantes (+ 9% en 4 ans) et que les recettes, après une baisse entre 2016 et 2018 augmentent en 2019 d'un peu plus d'1%.



Si l'on regarde plus en détail la répartition des dépenses, on constate que :

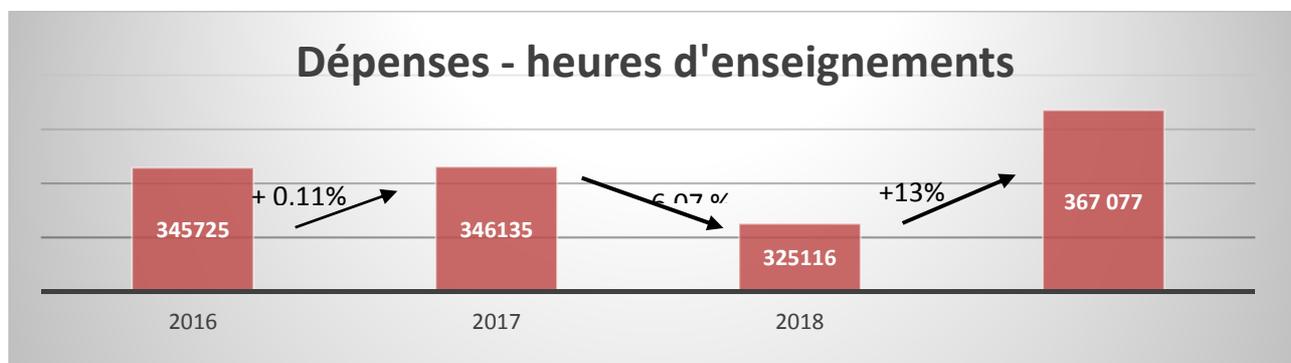
- **LES DROITS D'AUTEURS** : Augmentation de 5,23% du fait de la création de nouveaux diplômes.



- **LES HEURES D'ENSEIGNEMENTS :**

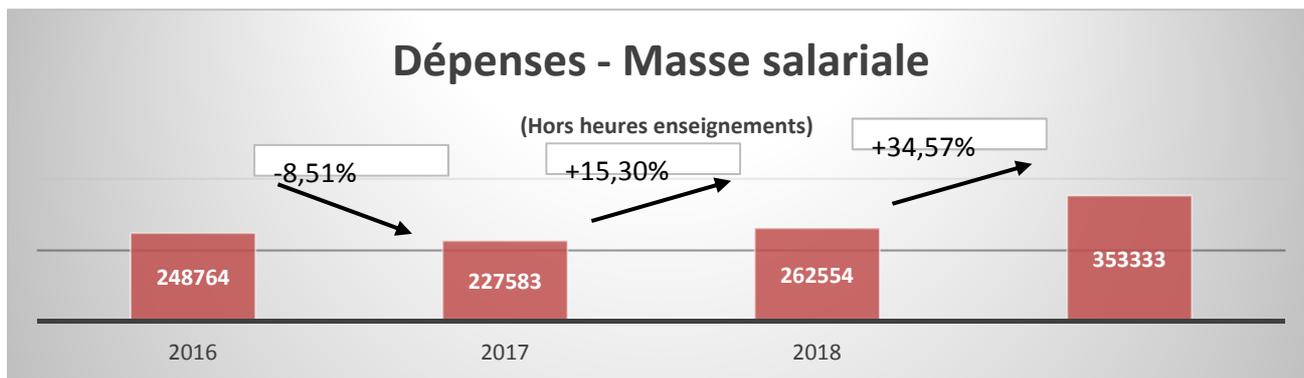
On constate une hausse significative du nombre d'heures d'enseignements qui est liée à l'augmentation du nombre d'apprenant.

Le nombre d'heure de tutorat étant calculé en fonction notamment du nombre d'inscrit.

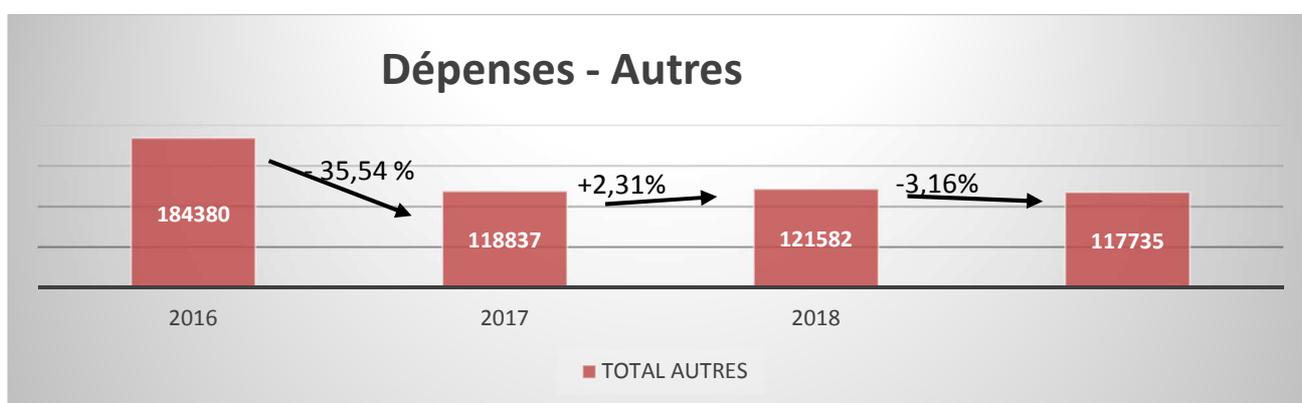


- **LA MASSE SALARIALE HORS HEURES D'ENSEIGNEMENTS :**

Au vu de l'augmentation du nombre de formation et du nombre d'étudiant, le pôle technique et le pôle scolarité ont été renforcé avec le recrutement de deux personnels.



- **LES AUTRES DEPENSES (DEPENSES COURANTES, REFACTURATION INTERNE) :** baisse de 3,16%

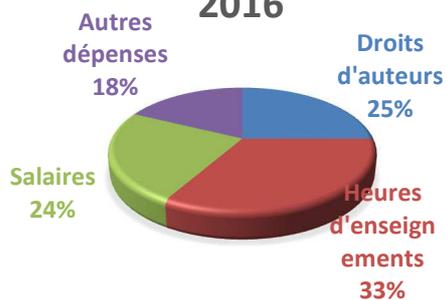


Si l'on regarde de manière globale la répartition des dépenses, nous pouvons constater que la part de chacune des dépenses reste stable sur les quatre dernières années :

Le poste sur la masse salariale est celui qui a le plus augmenté dû à un renforcement de l'équipe de la FOAD nécessaire pour assurer un bon suivi des formations.

RÉPARTITION DÉPENSES

2016



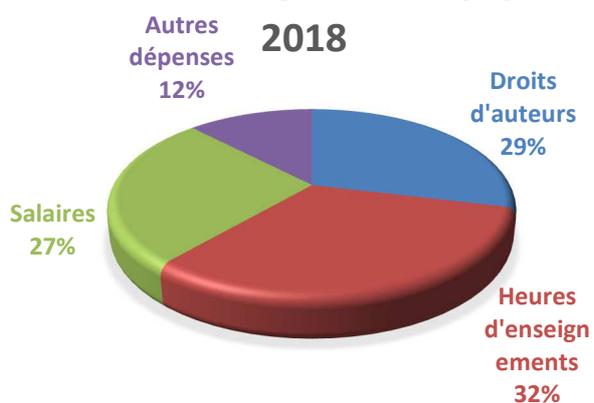
REPARTITION DEPENSES

2017



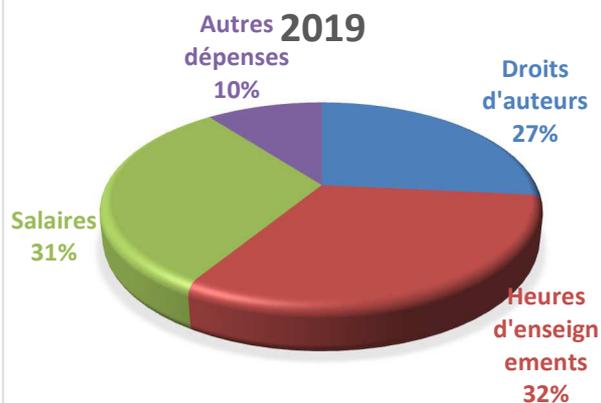
REPARTITION DEPENSES

2018



REPARTITION DEPENSES

2019



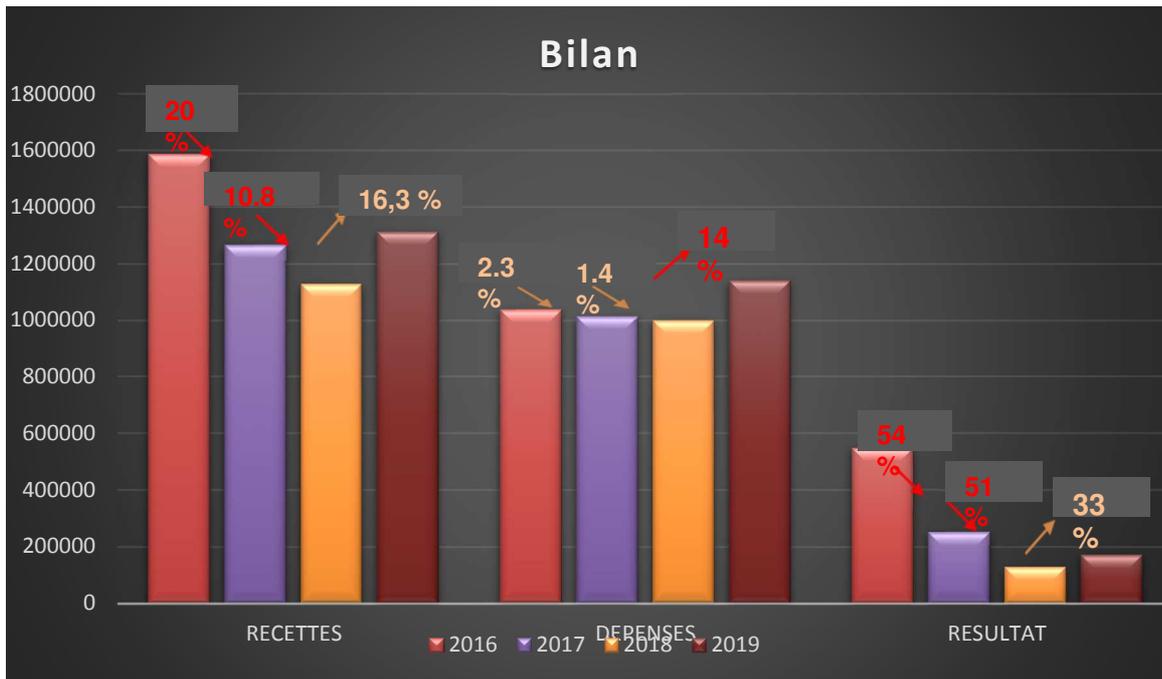
Droits d'auteurs entre 25 et 30 %

Heures d'enseignements entre 32 et 35 %

Masse salariale : entre 23 et 31 %

Autres dépenses entre 10 et 18 %

BILAN



Le résultat est en augmentation de 33%, dû à l'évolution du nombre d'inscrit.

L'offre de formation continue à évoluer avec l'ouverture tous les ans d'en moyenne 3 formations.

Il est à noter que le service a été mobilisé en 2019/2020 pour la mise en place des modules d'ouvertures proposés aux étudiants de première année de licence en présentiel.

Le pôle technique travaille au déploiement d'un nouvel outil permettant une meilleure scénarisation des cours et en facilitant la mise à jour de ces derniers.

Quatre cours (dont les modules d'ouvertures) ont été élaborés avec cet outil. Un bilan de l'utilisation sera fait afin de le déployer petit à petit sur l'ensemble des cours de la FOAD.

Projets 2020/2021 :

Pour la prochaine rentrée, il n'est pas prévu de nouvelles ouvertures de formations.

En effet ; il y a plusieurs évolutions majeures dans nos pratiques à la rentrée prochaine :

- Passage en compétences de certaines formations,
- Sélection à la mention en master 1 et gestion des accès de plein droit en licence,
- Passage d'une formation entière sur OPALE pour la scénarisation des cours (L1 Droit)
- Mise en place de la mineure Droit dans le cadre des études de santé
- Réorganisation du service en pôles (technique, scolarité et financier). Les derniers recrutements étant intervenus début mars, les pôles vont pouvoir travailler de façon optimum à la rentrée 2020.

Nous avons fait le choix de concentrer notre activité sur ces changements de pratiques afin de les fiabiliser avant de développer l'offre.

Toutefois dans le cadre de la préparation de l'accréditation, l'offre de formation 2021-2025 est très avancée. Aussi, nous allons profiter de cette anticipation pour développer des actions de communication différentes pour les formations qui ouvriront en 2021 (teaser, réseaux sociaux, ...).

ANNEXE 2

FCV2A – 19/05/2019 – BILAN D'ACTIVITE 2019 -



Service Commun de Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage – FCV2A

Pour mémoire :

Le service commun de Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage (FCV2A) est composé de 20 agents dont 8 titulaires (nombre inchangé par rapport au bilan 2018/2019) ; ils se répartissent ainsi : 12 A -5 IGE et 7 ASI -, 7 B et 1 C.

Leur métier consiste non seulement à gérer les profils de formation continue, mais aussi à participer au développement de l'offre de formation du service, à se mobiliser pour « remplir » les formations en cours accomplissant en cela une activité à la fois de conseil et commerciale ; ce rôle est essentiel pour le bon fonctionnement du service dans le domaine extrêmement concurrentiel qui est celui de la formation continue.

Ils assurent aussi, à la demande de nos partenaires, le suivi d'insertion de nos usagers, mais aussi l'organisation, sous toutes ses formes, de l'évaluation des connaissances/compétences acquises lors des différents cycles de formation, diplômants ou non ; et participent dès que besoin aux projets transverses menés au sein de l'établissement.

En interne, ils travaillent régulièrement avec les services de la DES et de la RH, les différentes composantes, l'agence comptable, le service financier, le TICEA, les services techniques, le service juridique et le service de communication.

L'activité est transverse, les partenariats et collaborations, en interne comme en externe, sont essentiels.

Par ailleurs, le FCV2A dans sa dimension de service commun joue le rôle de service support/coordonateur pour les composantes ou services ayant une activité de formation continue. Si le niveau et la nature des demandes sont différents en fonction de la structuration et des besoins spécifiques à chaque service, l'échange qui s'est développé depuis quelques années devient de plus en plus régulier et fructueux au fil du temps.

Depuis plusieurs années, le FCV2A s'est attaché au développement de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage au sein dans des composantes a priori éloignées de cette problématique, en accompagnant les enseignants-chercheurs porteurs dans la construction de leurs projets et en développant des partenariats extérieurs. La récente réforme de la formation professionnelle a validé cette approche délibérée en cela que désormais, 65% des fonds de la formation professionnelle sont fléchés « alternance ». et majoritairement « apprentissage »

La prime d'intéressement permet de reconnaître et de valoriser l'activité et l'implication d'agents qui sont la cheville ouvrière des résultats financiers du service. Elle permet aussi de valoriser, autant que faire se peut, l'activité de leurs correspondants au sein des différents services de l'Université.

⊕ BILAN DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

Pour l'année 2018, sur la base de l'exercice 2017 (FCV2A), 22 agents ont bénéficié du dispositif dont 5 extérieurs au service. L'enveloppe à distribuer s'élevait à 44 600€. Elle a été consommée à hauteur de 72,78%.

Pour l'année 2019, sur la base de l'exercice 2018 (FCV2A), 32 agents ont bénéficié du dispositif dont 12 extérieurs au service. L'enveloppe à distribuer s'élevait à 53 400€. Elle a été consommée à hauteur de 78,09%.

Les 32 bénéficiaires se répartissent de la manière suivante : 19 A (dont 12 FCV2A), 11 B (dont 7 FCV2A) et 2 C (dont 1 FCV2A).

Nous tenons à préciser que la proposition des bénéficiaires extérieurs au FCV2A a été menée de manière collégiale au sein du service où chaque chef de pôle a pu indiquer les agents de l'établissement avec lesquels il travaillait fructueusement au quotidien. Ensuite des arbitrages ont été menés en fonction du contexte de l'activité durant l'année de référence, les exigences du métier évoluant en fonction du contexte général, notamment économique. Il n'y a eu aucune prise en compte des catégories de personnels, mais simplement de la réalité de l'activité.

⊕ EVOLUTION DES FORMATIONS - REAMENAGEMENT ET NOMBRE - ET DES EFFECTIFS

L'année 2019 a été, comme l'année 2018, particulièrement active en ce qui concerne le développement et l'adaptation de l'offre de formation. *A noter sur ce dernier point, le fructueux travail collaboratif mené avec la DES sur le passage en blocs de compétences.*

Récapitulatif :

En ce qui concerne le Pôle « Formations diplômantes » (diplômes nationaux et d'établissement)

- **Création/ouverture de diplômes nationaux :**
 - Ouverture de la Première année du Certificat de Capacité en Droit après dénonciation du partenariat avec le CNAM en 2017-2018. La « Capa » est désormais gérée intégralement par le FCV2A dans une version organisée en format mixte (70 stagiaires pour cette « première » première année)
- **Créations/ouvertures de Diplômes d'université (en 2019-2020):**
 - DU Droit santé mentale psychiatrie
 - DU Formation commune à la négociation collective

- **Ouverture de parcours de M2 en apprentissage :**
 - M2 MIAGE parcours Ingénierie des Systèmes d'Information et d'Aide à la Décision (ISIAD) – mise-en-place du double format professionnalisation/ apprentissage
 - M2 Droit et Numérique – mise-en-place du format apprentissage, le format professionnalisation ayant été créé l'année précédente -

- **Assistance pour le passage en blocs de compétence sur les diplômes suivants :**
 - *Licence Pro Aménagement paysager*
 - *Mention droit des affaires :*
 - Master 1 Droit des affaires
 - M2 Droit des entreprises agricoles
 - M2 Droit fondamental des affaires
 - M2 DJCE
 - M2 Juriste d'entreprise
 - M2 Secteur financier
 - M2 Droit des assurances
 - M2 Propriété intellectuelle
 - *Mention Administration et liquidation des entreprises en difficulté*
 - Master 1 ALED
 - Master 2 Retournement et Insolvabilité des entreprises en difficulté
 - *Mention droit de la santé*
 - M1 Droit de la santé
 - M2 Droit de la santé (parcours FI)
 - *Mention droit fiscal*
 - M1 Droit fiscal
 - M2 Droit fiscal de l'entreprise (parcours FC réaménagement total des parcours)
 - M2 Droit fiscal de l'entreprise (parcours FI, réaménagement total des parcours)
 - *Mention droit du numérique*
 - M1 Droit du numérique
 - M2 Droit, numérique, IA
 - *Mention droit social*
 - M1 Droit social
 - M1 Droit et Management social de l'entreprise
 - M2 Droit du travail et de l'emploi
 - M2 Droit et Sciences du travail européens
 - M2 Droit et Management social de l'entreprise (FI réaménagement du parcours pour la partie management).
 - M2 Droit et Management social de l'entreprise (FC, réaménagement du parcours pour la partie management).

En ce qui concerne le Pôle « Formations ponctuelles et VAE », les nouveautés 2019 sont :

- 3 nouveaux séminaires ponctuels :
 - Droit et psychiatrie
 - Laïcité : dimensions juridiques et sociologiques
 - Blockchain

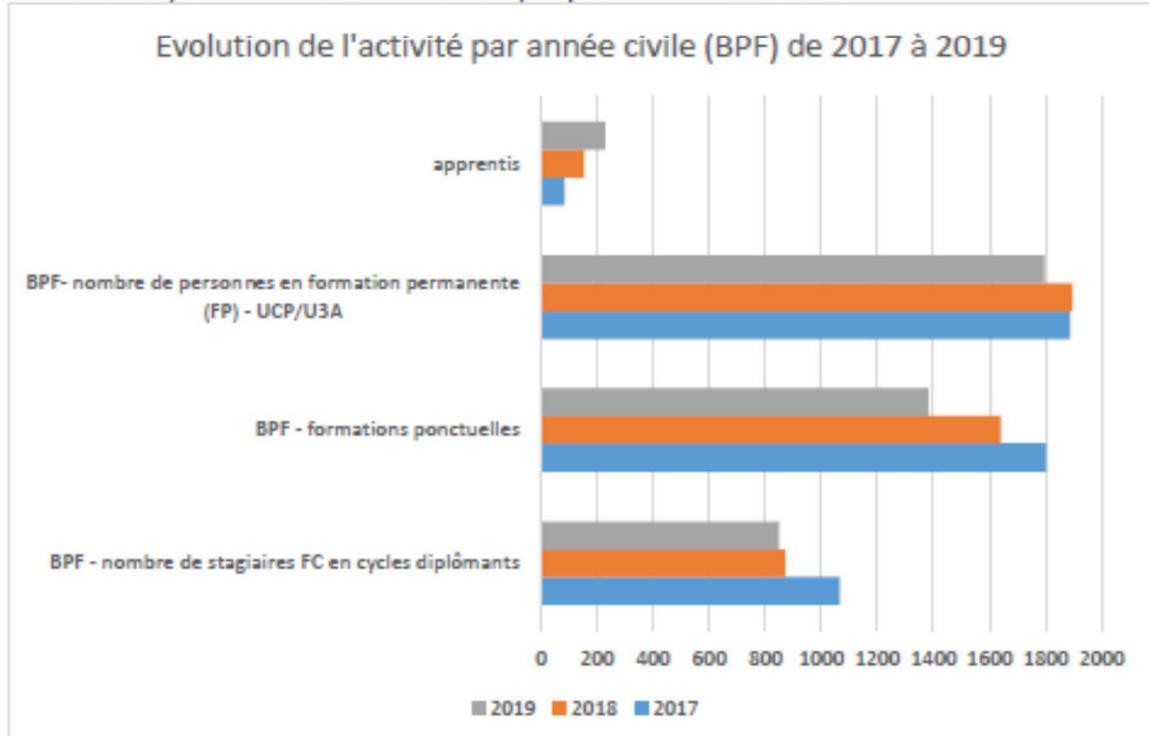
- Programmes complètement refondus
 - Formation obligatoire des Commissaires aux Comptes
 - Jeudis de l'immobilier
 - UCP

Les autres programmes ont été réactualisés (IEJUC, EDF) et les formations habituelles ont été reconduites à l'exception de la formation pour les magistrats thaïlandais

L'ensemble de cette activité a eu un impact important sur celles des pôles support du FCV2A (communication, digitalisation, comptabilité/finances) qui ont été mobilisés l'un pour la publicité à faire autour des nouveaux programmes –*en sus de celle sur les anciens*-, l'autre pour la digitalisation de nouveaux supports d'enseignement –*un travail important a été effectué notamment en ce qui concerne la capacité en droit*-, et enfin le dernier pour la tarification –*en lien avec le travail mené en collaboration avec la DROP sur les coûts complets*-, la contractualisation et le suivi des encaissements selon des schémas qui ont évolué par rapport aux pratiques antérieures. A ceci se sont ajoutées les contraintes de la mise-en-œuvre du RGPD et celle d'une réforme profonde du système de formation professionnelle, menée au pas de charge.

L'évolution du Programme Régional de Formation –*désormais centré uniquement sur les demandeurs d'emploi*- dans sa conception, son approche et sa validation, a aussi généré un très lourd travail administratif dans le service, mené à partir du Pôle « Formations diplômantes » et en concertation avec les équipes de la région Occitanie. La reprise du programme de capacité en droit a permis de freiner le repli du PRF. La crise sanitaire que nous vivons risque néanmoins avoir de lourds impacts sur l'exercice 2020.

Globalement, l'activité du FCV2A en 2019, se présente comme suit :



Nota : des remarques récurrentes sur les effectifs et la lecture du graphique ci-dessus. Le nombre très élevé d'inscrits aux formations ponctuelles vient de la nature de ces dernières et du décompte de l'inscription au séminaire : une personne physique peut être décomptée dans plusieurs séminaires. En ce qui concerne les autres stagiaires

(UCP/U3A et formations diplômantes), il ne faut pas oublier que pour l'établissement du BPF (bilan pédagogique et financier) qui est notre document de référence et porte sur l'année civile, on opère un double décompte : personnes en fin de formation sur l'année de référence et personnes entamant une formation toujours sur l'année de référence ; ainsi a-t-on une vision globale de l'activité du nombre de stagiaires accueillis au cours de l'année civile. Enfin, nous avons rajouté un item apprentissage, celui-ci faisant son entrée dans le Bilan Pédagogique et Financier (BPF) de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation et des emplois (Direccte) - *organisme de contrôle de l'activité de formation professionnelle* - ce à compter de l'année 2019, en application de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Commentaire :

Si l'on analyse les profils des stagiaires du FCV2A, inscrits en formation diplômante, au regard des années universitaires de référence, on voit se dessiner, hors apprentissage, une tendance de réduction du nombre d'inscrits accueillis dans des cycles de formation initiale –tendance qui risque de s'accroître avec la politique des capacités d'accueil et l'articulation M1/M2-. Si l'on agrège FC et apprentissage, le résultat laisse apparaître une stabilité des effectifs avec une reprise par rapport à 2018. L'impact, temporaire, de l'arrêt de la capacité en droit a aussi eu une incidence forte sur le nombre de stagiaires (chute entre 2017 et 2018, période d'arrêt du partenariat avec l'IPST-CNAM) en formation diplômante.

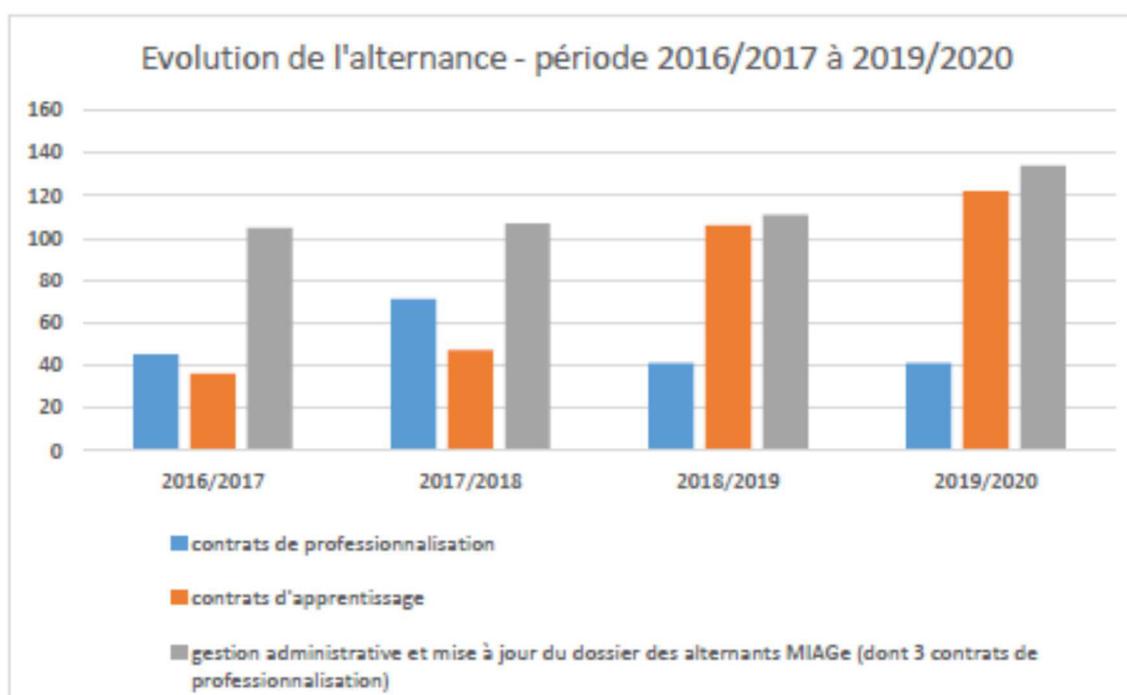
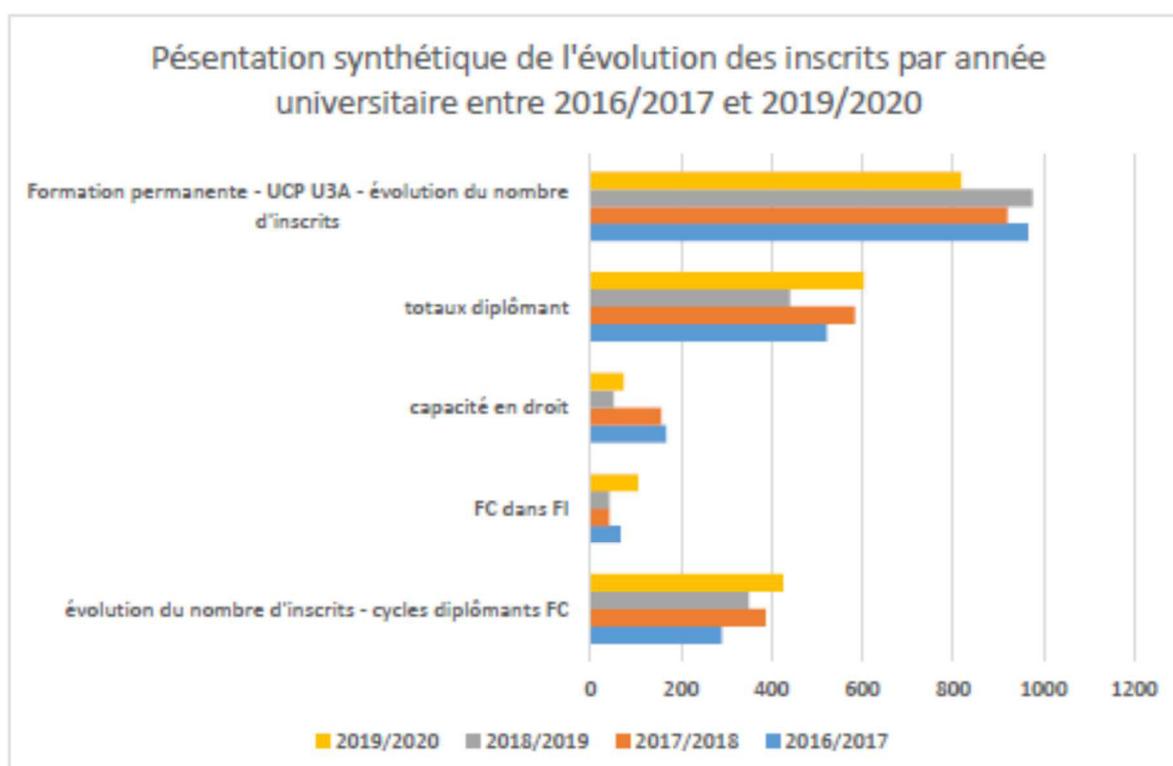
Une analyse plus fine de l'alternance confirme le positionnement des entreprises en faveur de l'apprentissage au détriment de la professionnalisation ; la bascule est toutefois moins importante que nous ne le redoutions. Si l'on agglomère les contrats d'apprentissage aux FC en cycles diplômants, on peut voir une grande stabilité des chiffres (1147 en 2017 avec la capacité en droit active, 1023 en 2018 sans la capacité en droit et 1073 en 2019 avec le redémarrage de la capacité mais avec un effectif bien moindre). Ceci dit, à l'heure actuelle nous ne sommes pas en mesure d'anticiper les effets de la crise sanitaire sur l'alternance. Pour l'instant, un grand nombre d'apprentis glissent progressivement de télétravail en chômage technique puis en chômage.

Si l'on se réfère au tableau suivant (nombre d'inscrits par année universitaire), on constate à la rentrée 2019/2020 une reprise à la hausse -qui ne se remarque pas sur l'année civile 2019 du fait de la chute des effectifs en formation diplômante sur la période 2018/2019-.

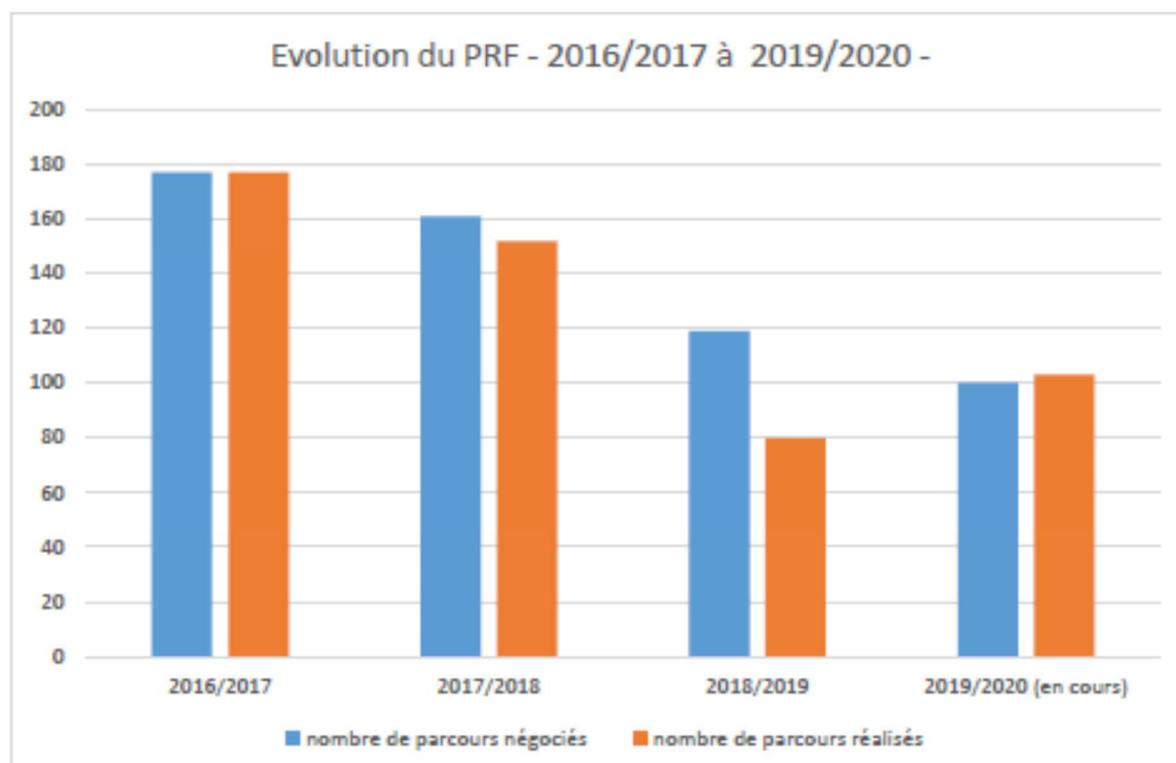
En 2019, la capa est relancée et l'accueil des stagiaires de FC dans les cycles de FI a repris : il s'agit pour partie des contrats de professionnalisation et des bénéficiaires du PRF. Pour ces derniers, la réforme des masters risque d'être drastique (accès direct en M2 le plus souvent par VA 85 ou VAE). Nous préconisons pour garder cette possibilité si précieuse en termes de retour à l'emploi, d'adjoindre aux capacités d'accueil un quota –très limité mais ciblé- surnuméraire « adulte en reprise d'études » au niveau de l'année de diplomation. Reste à fixer les conditions d'accès. Mais il serait regrettable de se priver à terme d'une mixité des publics qui s'est avérée, au fil du temps, si riche et si fructueuse. Des établissements ont déjà adopté des solutions de ce type.

Les inscriptions à l'UCP/U3A ont, elles, été volontairement limitées pour des questions de capacité d'accueil.

Le tableau suivant donne une image de l'évolution des effectifs au cours des 3 dernières années universitaires avec un focus sur l'alternance.



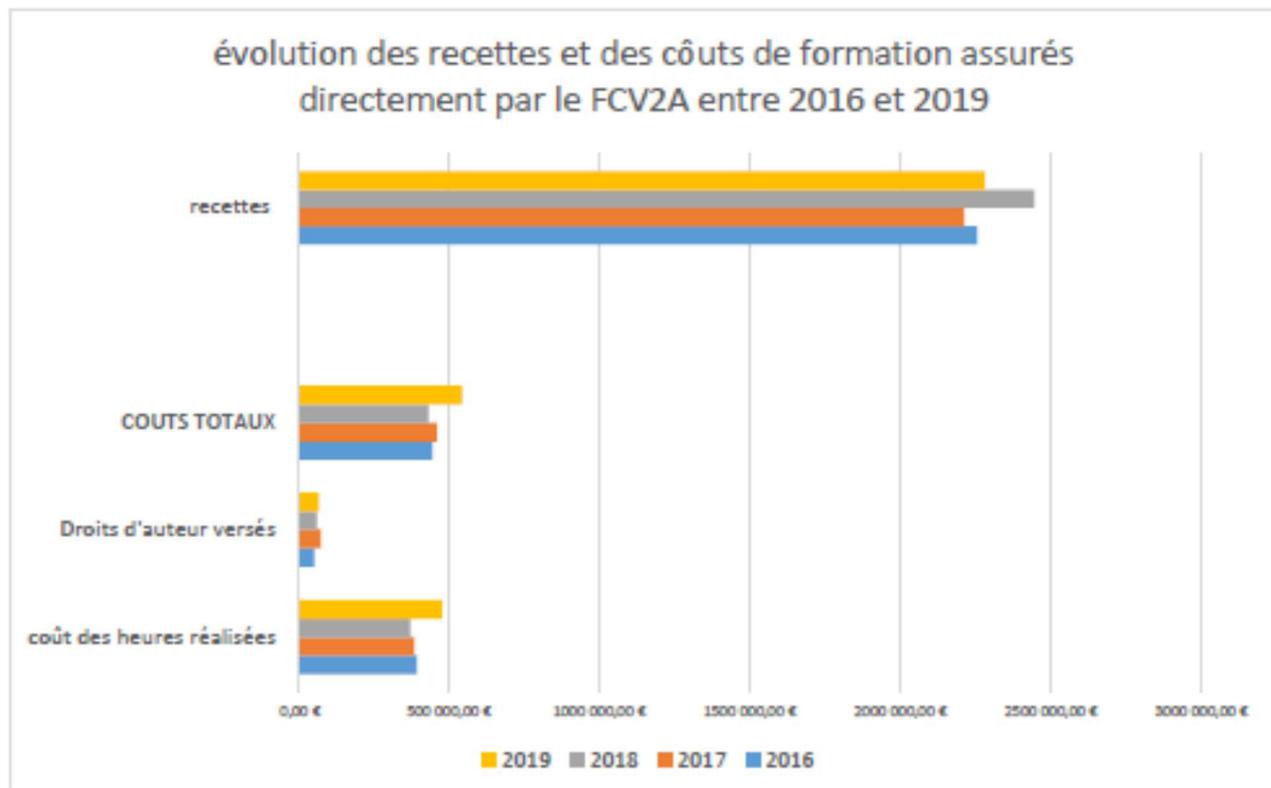
Enfin, nous sommes parvenus au cours de la dernière année universitaire à stabiliser l'offre PRF en direction des demandeurs d'emploi. Avec toutefois une double inquiétude : celle mentionnée plus haut concernant la réforme des masters et plus immédiatement, l'impact de la crise sanitaire sur la réalisation du programme 2019/2020.



Les recettes

Le niveau des recettes est stable et intègre l'apprentissage (hors la partie de taxe d'apprentissage qui peut être versé directement par les entreprises aux organismes de formation de leur choix) qui relève désormais des dispositifs de formation professionnelle, alors qu'en 2018 il s'inscrivait encore dans une problématique de formation initiale. Les ressources générées par l'activité de formation permanente restent stables –à l'instar des effectifs : leur chute apparente est liée à une volonté de limitation des inscriptions à un niveau raisonnable étant donné les capacités d'accueil dont nous disposons-.

Le tableau suivant fait état des recettes du FCV2A et des coûts d'enseignement (remontées SAGHE) auxquels nous avons aggloméré le coût des jurys VAE, celui des grands oraux et les reversements sur facture aux organismes de formation partenaires. N'y apparaissent pas les reversements aux UFR au titre des stagiaires de FC accueillis dans des cycles de FC ; ils s'élèvent pour l'année 2019 à 290 610 €.



⊕ BILAN

Les dispositifs de formation professionnelle sont en profonde mutation, ce qui a un lourd impact sur notre activité. La loi Notre a eu des conséquences non négligeables sur la structuration du public en promotion sociale (diminution du PRF, restructuration de la capacité en droit). L'adoption de la loi Pacte a eu aussi une incidence négative sur notre offre de formation ponctuelle mais moins forte que nous ne le pensions : les liens tissés depuis des années avec les commissaires aux comptes, la qualité des formations proposées en partenariat avec le CDA et l'investissement du Pôle formations ponctuelles, ont fait que nous n'avons connu qu'une défection relative de la profession alors qu'elle était lourdement impactée par la réforme. A cette heure, nous ignorons quel sera l'impact de la distanciation sociale sur pareils programmes.

Les équipes sont mobilisées autour des problématiques de qualité (audit Datadock en 2018, dossier qualité à mener au plus tard pour une accréditation mi/fin-2021) qui deviennent le sésame de toute activité en formation professionnelle continue. Nous ne pourrions nous passer si nous désirons poursuivre l'activité de formation professionnelle, du label Qualiopi.

L'énergie déployée autour de l'alternance a permis de maintenir le cap et de générer des recettes nouvelles sans pour autant oublier notre mission de service public. La mobilisation du Pôle Formations diplômantes autour des blocs de compétences et de la création de parcours de formation originaux nous permet d'envisager une présence sur l'appli. CPF (compte personnel de formation) à partir de la rentrée prochaine.

En conjuguant formations diplômantes et formations non diplômantes, l'objectif du FCV2A est de participer à l'accompagnement des usagers vers un accroissement de leurs compétences, à la sécurisation de leurs emplois et éventuellement de ceux de leurs salariés. Pour ceux d'entre eux qui sont à la recherche d'emploi, le service a œuvré dans le sens d'une aide à l'insertion : en 2018, les résultats du PRF étaient une insertion à 76% des demandeurs d'emploi bénéficiaires du dispositif 18 mois après la sortie de formation – 58.5% à 6 mois - ; quant aux alternants, 6 mois après la sortie de formation, hors reprise d'études, ils sont insérés à 93%. Nous sommes en train de procéder aux statistiques 2019. La crise sanitaire aura certainement un impact très fort sur l'activité 2019/2020. L'objectif actuel est de nous mettre en ordre de marche pour passer le cap dans les meilleures conditions possibles.

Nous poursuivons dans l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens à notre disposition : VAE, présentiel continu et discontinu, blended learning..., et mettons à la disposition des enseignants-chercheurs des équipes susceptibles de les accompagner dans leurs projets. La digitalisation sinon totale du moins partielle de l'offre de formation apparaît plus que jamais incontournable et pour avancer dans ce domaine, il faut que nous menions une réflexion de fond sur l'accompagnement. L'autre enjeu est l'individualisation de la formation : c'est la raison pour laquelle, la mise-en-œuvre des blocs de compétences est si essentielle si nous voulons rester présents sur le terrain de la formation professionnelle. La mission des agents est entre autres, d'être à l'écoute des besoins des stagiaires de façon à les communiquer aux porteurs de projet et d'effectuer une veille sur l'évolution des dispositifs de formation continue de façon à anticiper les changements. Au-delà de l'activité au quotidien axée sur le développement de nouvelles formations (3 DU en perspective pour la rentrée 2020 et 1 diplôme supplémentaire en apprentissage) et la refonte éventuelle d'anciennes, ce dernier aspect de l'activité est essentiel.

Mais à l'heure actuelle, l'urgence opérationnelle est l'inscription de notre offre diplômante sur EDOF (le portail des organismes de formation) afin de permettre aux futurs usagers de mobiliser leur compte CPF et le montage de dossiers pour l'inscription de nos DU au répertoire spécifique.

ANNEXE 3

Bilan des activités de formation tout au long de la vie 2019

1. Propos liminaires

La formation tout au long de la vie (FTLV) constitue une source de ressources propres importantes pour les établissements d'enseignement supérieur. Elle se situe dans un monde très concurrentiel notamment dans les disciplines de la gestion. Ces activités, en sus de la mission induite de service public, suppose de notre part la capacité de développer des produits, des stratégies marketing, des services après-vente dans un cadre économique différent d'autres services administratifs.

Les données présentées ci-dessous montrent notre volonté de garantir un développement maîtrisé de l'activité de formation tout au long de la vie.

Conformément à la délibération du CA du 3 octobre 2017 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participants aux activités de FTLV, le rapport ci-après présente :

- un bilan du dispositif d'intéressement de l'année 2018,
- l'évolution des effectifs et de l'offre de formation FTLV,
- l'évolution des recettes et des dépenses liées à l'activité FTLV

Pour rappel, l'enveloppe de base est constituée de 2% des recettes de FTLV générées sur ressources propres de l'exercice 2019 (hors taxe d'apprentissage et SCSP) et ajustée en fonction de critères cumulatifs constituant une incitation au développement maîtrisé de l'activité.

2. Bilan du dispositif 2018/2019

L'enveloppe 2018 des recettes affectées au dispositif d'intéressement FTLV de TSM s'est élevée à 52 700 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 30 053 € (57 % de l'enveloppe). 41 agents (22 titulaires et 19 contractuels) ont bénéficié d'une prime : 11 agents dont l'activité principale relève de la formation tout au long de la vie et 30 agents dont une part de l'activité est dédiée à cette activité. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (10 agents de catégorie A, 14 de catégorie B et 17 de catégorie C). 21 agents de TSM n'ont pas eu accès à ce dispositif. Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 733 €.

3. Evolution de l'offre de formation et des effectifs

La comparaison des impacts financiers entre les années budgétaires 2018 et 2019 nécessite une analyse de l'évolution de l'offre de formation et des effectifs FTLV sur les 3 dernières années universitaires (2017/2018, 2018/2019 et 2019/2020).

Evolution des effectifs :

	2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	Nb	Nb	Var.	Nb	Var.	
Effectifs FCA	1002	1015	+ 1.5 %	1028	+ 1.3 %	

Les effectifs 2019/2020 couverts par les activités de formation tout au long de la vie progressent légèrement. Ils représentent 35 % des effectifs étudiants de TSM.

Evolution de l'offre de formation :

Evolution de l'offre de formation entre 2017/2018 et 2018/2019	Evolution de l'offre de formation entre 2018/2019 et 2019/2020
Fermetures : D.U. Stratégie de la RSE D.U. Digital marketing	Fermeture : D.U. Coaching

D.U. Webmarketing
LP Banque Chargé de clientèle Professionnels
LP Banque Chargé de clientèle Experts

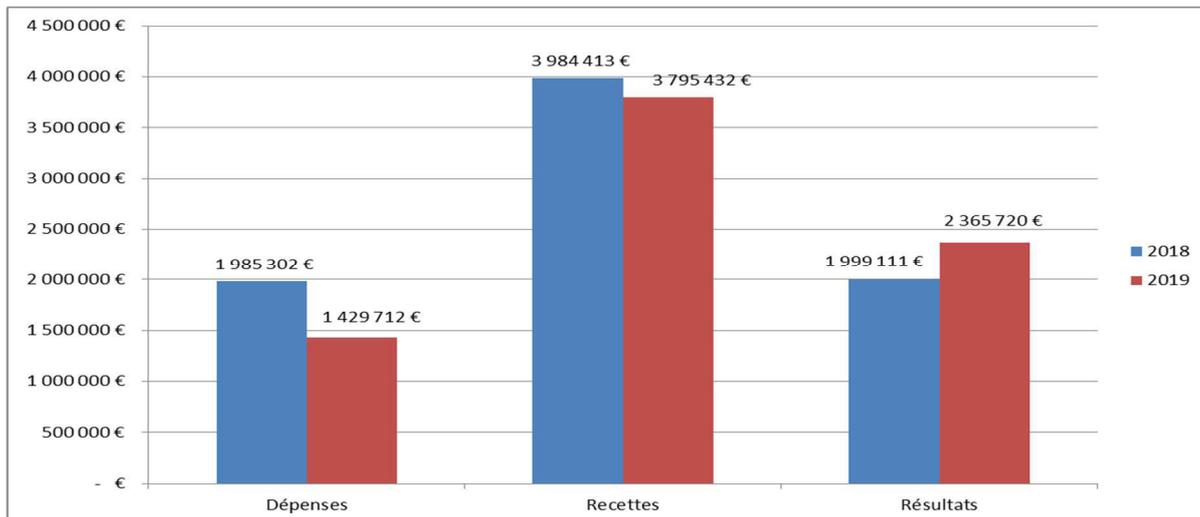
Création :
M1 Commerce et distribution

Créations :
M2 Lean management
M2 Pilotage et contrôle de gestion sociale
M2 Droit et gestion de la RSE

Sorties du périmètre FCA :
M1 Contrôle de gestion et audit organisationnel
M1 Gestion des RH

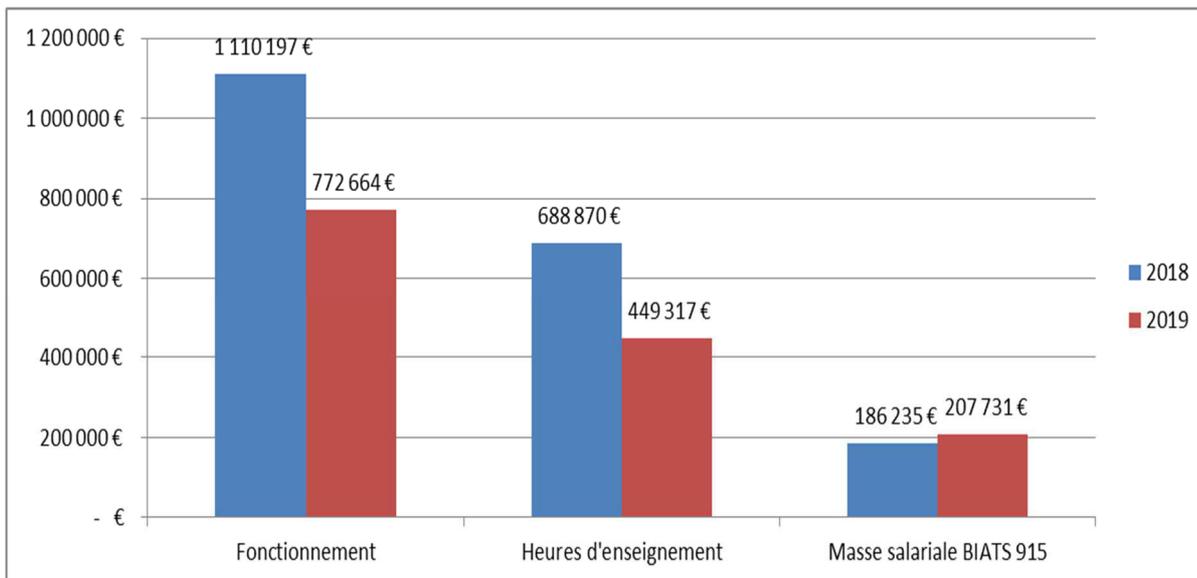
Durant ces trois années universitaires, TSM a rationalisé son offre de formation et a fermé certaines formations jugées non attractives et à faible potentiel de développement (essentiellement des D.U.). Un nouveau programme (M1 Commerce et distribution) en partenariat avec le Centre de Formation Consulaire de Montauban (B2M) a été mis en œuvre.

4. Evolution des recettes et des dépenses (données SIFAC 2018 et 2019)



Les recettes générées par les activités FTLV s'élèvent à 3 795 432 € au titre de l'année 2019. La diminution apparente de ces recettes s'explique principalement une modification technique du calcul des contributions financières des partenaires, visant la limitation des flux financiers croisés, et ne faisant plus apparaître que le solde des dépenses-recettes par contraction. Les effectifs d'apprenants sont stables voire en légère progression, nous avons à ce jour 885 contrats d'alternance.

Le résultat de ces activités (2 365 720 €) progresse de 18 % par rapport à 2018. Cette progression du résultat, malgré une diminution relative des recettes, atteste d'une volonté affirmée de notre composante d'un développement maîtrisé des activités de FLTV.



Les dépenses 2019 sont en baisse et s'élèvent à 1 429 712 €.

Les dépenses de fonctionnement sont constituées essentiellement des dépenses liées à l'exécution de nos conventions de partenariats (CFPB, ICT et CFC Montauban). Par réciprocité, la diminution de celles-ci s'explique principalement par la nouvelle convention avec l'Institut Catholique de Toulouse ne faisant plus apparaître que le solde des dépenses-recettes par contraction.

Les dépenses liées au volume d'heures d'enseignement diminuent mécaniquement du fait de la fermeture de certaines formations (essentiellement des D.U.), impactant le budget 2019 en année pleine.

A effectif constant (12 personnes), la masse salariale des personnels BIATS affectés aux activités FTLV et rémunérés sur ressources propres augmente. Cette augmentation s'explique essentiellement par le remplacement d'un personnel titulaire rémunéré jusqu'alors sur le CF 919 (UT1) par un personnel contractuel rémunéré sur le CF 915 (TSM) et ce, en année pleine, par la poursuite du versement d'ARE suite au départ d'un personnel contractuel et par l'appel de personnels vacataires supplémentaires durant certaines périodes de l'année (inscriptions, candidatures, ...). Nous rappelons que notre service Formation continue et alternance ne comprend que 4 titulaires pour 8 contractuels

ANNEXE 4

Bilan d'étape de la démarche EQUIS 2019

Propos liminaires

Dans un environnement très concurrentiel, l'obtention d'accréditations internationales représente l'un des moyens d'attester de la qualité du service public et d'assurer notre développement et notre pérennité. Notre trajectoire est conforme à nos attentes et à nos engagements.

Conformément à la délibération du CA du 3 octobre 2017 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant au projet d'obtention de l'accréditation EQUIS, le rapport ci-après présente un bilan du dispositif d'intéressement 2019 et fait un point sur l'avancée de nos démarches d'obtention de cette accréditation.

Bilan du dispositif 2018/2019

Pour rappel, l'enveloppe de base est constituée de 2% des recettes générées sur ressources propres de l'exercice 2019 (hors recettes de Formation Continue, taxe d'apprentissage et SCSP). L'enveloppe 2018 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 21 119 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 20 820 €. 38 agents (22 titulaires et 16 contractuels) ont bénéficié d'une prime. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (9 agents de catégorie A, 8 de catégorie B et 21 de catégorie C). 24 agents de TSM n'ont pas eu accès à ce dispositif. Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 548 €.

Etat d'avancement de la démarche EQUIS

Nous avons respecté notre calendrier d'accréditation EFMD. Après avoir lancé les groupes de travail EQUIS en 2017, nous avons obtenu l'éligibilité EQUIS en mars 2018. Afin de conforter notre dossier, nous avons décidé d'augmenter le nombre d'accréditations de nos programmes. En mai 2019, nous avons obtenu la ré-accréditation EPAS du Master International Management pour cinq ans. A cette même période, nous avons obtenu l'éligibilité EPAS pour le Programme Doctoral et le Master mention Finance. Le rapport d'auto-évaluation (Self Assessment Report) a été transmis aux auditeurs en décembre 2019 et l'audit s'est déroulé fin février 2020. Le rapport du comité d'évaluation EPAS a proposé l'accréditation des deux programmes pour la durée maximale de 5 ans. La décision du board de l'EFMD est attendue le 3 juin prochain.

Les équipes administratives de TSM ont travaillé depuis la rentrée universitaire 2019/2020 sur les éléments formels nécessaires aux processus EPAS : collecte des données nécessaires à l'élaboration de la datasheet, contributions à l'écriture du rapport d'autoévaluation (SAR - Self Assessment Report), construction des indicateurs et éléments de preuves, organisation et participation à la visite d'audit. Et ce, au-delà des différents projets d'établissement auxquels TSM doit répondre ou participe en tant que composante de l'Université Toulouse 1 Capitole (évaluations HCERES du champ Gestion, du laboratoire TSM-R et de l'école doctorale TSM-DP ; accréditation de l'offre de formation 2021-2025, ...).

L'écriture du SAR, document d'une centaine de pages, a mobilisé un certain nombre d'acteurs, dont le personnel administratif, chacun dans son périmètre. Ce document présente l'institution et son contexte, ses ressources (chapitre 1), les objectifs pédagogiques de chaque programme audité (chapitre 2), les processus et les dispositifs de recrutement des étudiants, d'enseignement, de professionnalisation des étudiants (chapitre 3), l'insertion professionnelle des diplômés, l'animation des alumni, la réputation des programmes (chapitre 4) et le processus d'assurance Qualité (chapitre 5). La constitution de la Base Room a amené les différents services à collecter et mettre en forme près de cinq cent documents de preuve.

Cette démarche soutenue a représenté un travail considérable pour les collègues responsables des diplômes concernés, les équipes pédagogiques et les gestionnaires de scolarité sous la coordination du personnel en charge des accréditations internationales. Au-delà c'est l'ensemble des services administratifs de TSM qui a été mis à contribution sur un projet particulièrement complexe générant une charge de travail importante et dans certains cas un dépassement de fonctions.

Sur le fond, le résultat est remarquable, les documents produits pour les différents audits sont de grande qualité et témoignent de notre capacité à nous aligner sur les meilleures pratiques des établissements d'enseignement supérieur et de recherche internationaux. Un retour d'expérience doit néanmoins nous permettre de tirer toutes les leçons des difficultés réelles rencontrées pour établir les documents d'auto-évaluation nécessaires.

Plusieurs projets en cours, trouvent leur justification dans les objectifs d'accréditations poursuivis par l'école, ont été amorcés :

- le développement de nouvelles technologies d'enseignement dans le cadre du programme Online Teaching Academy de l'EFMD,
- le soutien à notre communication internationale et l'évolution continue de la version anglaise des sites internet (TSM, TSM-R et TSM-DP), présence sur StudyPortals, Les points forts de la communauté TSM sont systématiquement valorisés et relayés en langue anglaise sur les réseaux sociaux de l'école ;
- l'adaptation notre offre de formation au niveau des standards internationaux par la définitions des acquis de formation et des compétences développées associés aux programmes (Input Learning Outcomes et Curriculum mapping) ;
- le développement de l'offre de double-diplômes existante, en partenariat avec des établissements EQUIS, en Europe et en Asie, la gestion de ces dispositifs est particulièrement lourde administrativement ;
- le développement notre réseau d'alumni en France et à l'international.

En conclusion, la démarche EQUIS est une démarche d'amélioration continue de nos activités, elle mobilise nos personnels BIATSS de manière intense et représente une charge de travail significative. Afin de les accompagner dans ce projet d'accréditation, plusieurs personnels ont été formés et sont maintenant habilités à dispenser les formations SUCTI (Systemic University Change Toward Internationalization). Ces formations visent à renforcer l'autonomie du personnel administratif en connaissances et en compétences liées au processus d'internationalisation de leur établissement. En parallèle, un dispositif de formation en langue anglaise a été défini, un marché lancé et un prestataire désigné. Ce dispositif alliant cours en présentiel et à distance sera effectif avant les congés universitaires d'été et déployé progressivement, sur la base du volontariat, à l'ensemble des personnels. Enfin, nous sommes en cours de réalisation d'un retour d'expérience afin de tirer toutes les leçons de cette démarche. Nous portons une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être des personnels. Nous souhaitons mettre en place une commission paritaire ad'hoc composée des chefs de services administratifs et des responsables de départements, en charge de l'évaluation et du suivi du climat social au sein de TSM.