



## COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Séance du 18 mai 2021

**DELIBERATION**  
**N° CFVU 2021-09-TSM-FC-023**

**RESULTAT DU VOTE**  
Nombre de votants : 30  
Voix favorables : 27  
Voix défavorables : 3  
Abstentions : 0

**relative au régime des études et contrôle des connaissances et compétences du**

**Master 2ème année**  
**Domaine Droit, Économie, Gestion**  
**Mention Gestion des Ressources Humaines**  
**parcours-type International Human Resource Management**

Pour l'année universitaire 2021-2022

- Vu le code de l'éducation, et notamment :
  - les articles L613-3 à L613-6 relatifs à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des diplômes,
  - son article L.712-6-1 relatif aux compétences de la CFVU,
  - les articles D123-12 à D123-14 relatifs à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur,
  - les articles D613-1 à D613-13 relatifs aux grades, titres et diplômes,
  - les articles D613-17 à D613-25 relatifs aux diplômes en partenariat international,
  - les articles D613-26 à D613-30 relatifs aux étudiants handicapés,
  - les articles R613-32 à R613-37 relatifs à la validation des études supérieures antérieures et validation des acquis de l'expérience,
  - les articles D613-38 à D613-50 relatifs à la validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels pour l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur,
- Vu l'arrêté du 6 juillet 2017 fixant la liste des compatibilités des mentions du diplôme national de licence avec les mentions du diplôme national de master,
- Vu l'arrêté du 30 juillet 2018 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master,
- Vu l'arrêté d'accréditation relatif au contrat quinquennal 2021-2025 autorisant l'Université à délivrer le diplôme de Master Droit, Économie, Gestion, mention Gestion des Ressources Humaines,
- Vu la décision du CA du 23 novembre 2004 relative au statut de l'éludiant,
- Vu la délibération du CA du 14 décembre 2020 portant avis relatif aux capacités d'accueil, et aux modalités d'admission au titre de l'année universitaire concernée.
- Vu la charte des examens en vigueur,

La commission de la formation et de la vie universitaire, après en avoir délibéré, adopte le régime des études et contrôle des connaissances et compétences du Master 2ème année domaine Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines parcours-type International Human Resource Management.

## TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### ARTICLE 1 Objectifs de la formation

Le master Droit, Économie, Gestion, mention Gestion des Ressources Humaines, est un diplôme de haut niveau qui vise à former des personnes aptes à intégrer des fonctions d'encadrement et d'expertise dans les différents métiers des Ressources Humaines. Ce master apporte aux personnes des compétences managériales et leur permet de s'orienter et de construire progressivement un projet professionnel.

Le master Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines est composé de deux années d'études (4 semestres) totalisant 120 crédits - ECTS.

### ARTICLE 2 Accès à la formation

La deuxième année du master Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines est accessible aux personnes relevant de la formation initiale ou de la formation professionnelle - uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation - (désignés ci-après par « apprenants »).

L'admission dépend des capacités d'accueil votées par l'université. Cette admission est basée sur une étude de dossier et un éventuel entretien.

Cette deuxième année de master est ouverte de plein droit aux apprenants ayant validé les 60 crédits-ECTS de la première année dudit master. Toutefois, si les capacités d'accueil sont atteintes, une réorientation active peut être proposée.

Cette deuxième année de master est également ouverte sur sélection aux :

- personnes ayant validé les 60 crédits-ECTS de la 1<sup>ère</sup> année d'un master ou d'un diplôme équivalent,
- personnes ayant bénéficié, par l'université UT1 Capitole, soit d'une validation des études, des expériences professionnelles et des acquis personnels (VAP), soit d'une validation partielle des acquis de l'expérience (VAE partielle), soit d'une validation des études supérieures accomplies en France ou à l'étranger (VES).

## TITRE II – ENSEIGNEMENTS

### ARTICLE 3 Organisation de la formation

La deuxième année de ce master est organisée sur deux semestres donnant droit à 60 crédits - ECTS. Elle est composée de plusieurs blocs de compétences (cf. maquette en annexe).

### ARTICLE 4 Obligation d'assiduité

L'enseignement comprend des cours magistraux (CM) et éventuellement des travaux dirigés (TD).

La présence et la participation aux enseignements quelle que soit leur nature (CM ou TD) est obligatoire et contrôlée. Le justificatif d'absence doit être remis au secrétariat de la formation. L'alternant doit également prévenir son employeur.

A partir de trois absences non justifiées, les absences sont sanctionnées par la note zéro à la matière concernée.

## **ARTICLE 5 Mission professionnelle**

Au cours de l'année universitaire, chaque apprenant n'étant pas sous contrat de travail en lien avec la formation doit effectuer une mission professionnelle d'une durée de 924 heures dans le cadre d'un stage conventionné dans une entreprise, une organisation internationale, une administration, une ONG ou une association.

Le stage peut être remplacé par un autre dispositif permettant de valoriser une expérience professionnelle ou un engagement.

Le projet de création d'entreprise ou la mission professionnelle confiée dans le cadre d'un contrat de travail, d'un stage ou d'un autre dispositif doit obtenir l'accord du responsable pédagogique du diplôme.

Au cours de l'année universitaire, chaque apprenant doit rédiger un mémoire professionnel portant sur une (ou des) mission(s) qui lui auront été confiées dans son organisation ou sur son projet de création d'entreprise et sur une problématique à définir et à valider par le tuteur universitaire ou le responsable pédagogique du diplôme. Ce mémoire professionnel est évalué ainsi que sa soutenance orale.

## **TITRE III - MODALITÉS DE CONTRÔLE DES CONNAISSANCES ET COMPETENCES**

### **ARTICLE 6 Charte des examens et prévention du plagiat**

Tout apprenant a la responsabilité de prendre connaissance et de respecter la Charte des examens en vigueur dans l'établissement.

### **ARTICLE 7 Session initiale**

Les blocs de compétences font l'objet d'une ou plusieurs évaluations sous la forme du contrôle terminal (CT) et/ou du contrôle continu (CC). Les modalités de contrôle des connaissances et des compétences sont explicitées en annexe.

La note attribuée dans le cadre du CC d'un bloc de compétences découle d'une ou plusieurs épreuves pouvant être réalisées sous forme d'écrits, d'oraux, de projets ou de travaux de groupe.

Des aménagements spécifiques pour les apprenants présentant un handicap (temporaire ou permanent) et compatibles avec la nature des épreuves pourront être mis en place sur indication du service de médecine préventive d'UT1 Capitole.

#### **Absences aux épreuves de session initiale**

*Pour chaque enseignement évalué uniquement en contrôle continu (CC) :*

Toute absence à une épreuve de CC est sanctionnée par la note 0.

Toutefois, lorsqu'un apprenant n'a pu se présenter à tout ou partie des épreuves de CC, du fait d'un motif impérieux et légitime dûment justifié, une épreuve de remplacement sera organisée.

*Pour chaque enseignement évalué uniquement en contrôle terminal (CT) :*

Toute absence à une épreuve de CT est sanctionnée par la note 0.

Toutefois, les apprenants qui n'ont pu composer à la session initiale d'un CT du fait d'un motif impérieux et légitime dûment justifié pourront être autorisés à se présenter à la session de rattrapage, après avis du directeur de l'Ecole de Management de Toulouse et du responsable pédagogique du diplôme. Cet avis n'est pas susceptible de recours.

Pour bénéficier de cette disposition, l'apprenant devra déposer sa demande écrite au plus tard 10 jours après la fin des épreuves de la session initiale.

*Pour chaque enseignement évalué en contrôle terminal et contrôle continu (CT et CC) :*

Toute absence à une épreuve de CT est sanctionnée par la note 0.

Toutefois, les apprenants qui n'ont pu composer à la session initiale d'un CT du fait d'un motif impérieux et légitime dûment justifié pourront être autorisés à se présenter à la session de rattrapage, après avis du directeur de l'Ecole de Management de Toulouse et du responsable pédagogique du diplôme. Cet avis n'est pas susceptible de recours.

Pour bénéficier de cette disposition, l'apprenant devra déposer sa demande écrite au plus tard 10 jours après la fin des épreuves de la session initiale.

Toute absence à une épreuve de CC est sanctionnée par la note 0.

Toutefois, lorsqu'un apprenant n'a pu se présenter à tout ou partie des épreuves de CC, du fait d'un motif impérieux et légitime dûment justifié, la note finale de la matière pourra être constituée intégralement par la note de CT sur proposition du jury de délibération du diplôme.

## **ARTICLE 8 Session de rattrapage**

Il est organisé une session de rattrapage donnant aux apprenants la possibilité de valider les blocs de compétences qui leur ont fait défaut sur les deux semestres.

Sont admis à se présenter en session de rattrapage les apprenants qui n'ont pas obtenu en session initiale une note supérieure ou égale à 10/20 dans un bloc de compétences.

Seules les notes de CT inférieures à 10/20 peuvent faire l'objet d'un rattrapage. La note obtenue en session de rattrapage annule et remplace la note de session initiale.

Les notes de CC de la session initiale sont reportées sur la session de rattrapage.

### **Absences aux épreuves de rattrapage**

*Pour chaque enseignement évalué uniquement en contrôle terminal (CT) :*

Toute absence à une épreuve de contrôle terminal lors de la session de rattrapage est sanctionnée par la note 0.

La note obtenue lors de la session de rattrapage annule et remplace la note de session initiale.

*Pour chaque enseignement évalué en contrôle terminal et contrôle continu (CT et CC) :*

La note de contrôle continu de la session initiale est reportée sur la session de rattrapage.

Seule la note de contrôle terminal inférieure à 10/20, obtenue en session initiale, fera l'objet d'un rattrapage.

Toute absence à une épreuve de contrôle terminal lors de la session de rattrapage est sanctionnée par la note 0.

La note obtenue lors de la session de rattrapage annule et remplace la note de session initiale.

En session de rattrapage, la durée et la forme des épreuves pourront être différentes de celles de la session initiale, les CT pourront faire l'objet soit d'un écrit, soit d'un oral en distanciel ou en présentiel.

## **ARTICLE 9 Bonifications**

Les modalités de valorisation des bonifications et la liste des enseignements donnant lieu à bonification semestrielle sont en annexe de la présente délibération. La bonification est uniquement valable au titre de l'année universitaire en cours.

## **TITRE IV - VALIDATION ET ADMISSION**

## **ARTICLE 10 Validation et compensation**

La validation de l'ensemble des blocs de compétences obligatoires (60 crédits - ECTS) correspondant aux deux semestres donne lieu à la délivrance du diplôme de master Droit, Économie, Gestion, mention Gestion des Ressources Humaines, parcours-type International Human Resource Management.

Les enseignements (éléments constitutifs d'un bloc de compétences), les blocs de compétences et les semestres peuvent être validés selon les modalités suivantes :

- Un enseignement est acquis et capitalisable dès lors que l'apprenant a obtenu la moyenne (10/20) dans les épreuves de contrôle des connaissances mises en place pour cet enseignement. L'enseignement ne pourra être validé en cas d'absence injustifiée à une épreuve d'évaluation.
- Un bloc de compétences est acquis dès lors que la moyenne pondérée des notes obtenues dans les enseignements qui le composent est supérieure ou égale à 10/20. Un bloc de compétences ne pourra être validé en cas d'absence injustifiée à une ou plusieurs épreuves.
- Un semestre est acquis dès lors que chaque bloc de compétences qui le compose est validé (moyenne pondérée des enseignements supérieure ou égale à 10/20).
- Le bloc de compétences comprenant le mémoire ou le projet tutoré ne peut être validé qu'à la condition que la note du mémoire ou du projet tutoré soit supérieure ou égale à 10/20.

La compensation est possible entre les enseignements constitutifs d'un même bloc de compétences à l'exception du bloc de compétences comprenant le mémoire ou le projet tutoré.

La compensation est réalisée sur la base de la moyenne des notes obtenues aux enseignements constitutifs du bloc de compétences. En cas d'absence injustifiée, l'apprenant ne peut bénéficier du dispositif de compensation pour l'obtention du diplôme.

Les blocs de compétences et les semestres ne peuvent se compenser entre eux.

## **ARTICLE 11 Jury de délibération**

Le jury du Master 2ème année domaine Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines parcours-type International Human Resource Management, présidé par le responsable pédagogique du diplôme, est composé d'enseignants et éventuellement d'intervenants professionnels ayant contribué aux enseignements.

Le jury délibère souverainement à partir de l'ensemble des résultats obtenus par les apprenants, sur la base notamment des notes proposées par les examinateurs.

## ARTICLE 12 Redoublement

Le président autorise le redoublement sur avis du jury de délibération. Un seul redoublement peut être autorisé l'année suivant la première inscription. Tout apprenant redoublant conserve le bénéfice des blocs de compétences validés (note égale ou supérieure à 10/20) et doit repasser l'ensemble des épreuves (CT et CC) des blocs de compétences non validés. L'assiduité aux CM et TD des blocs de compétences à repasser est obligatoire en cas de redoublement.

## ARTICLE 13 Mentions

L'attribution du diplôme de master Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines donne droit aux mentions suivantes :

- PASSABLE : lorsque la note moyenne est comprise entre 10 et 11,99.
- ASSEZ BIEN : lorsque la note moyenne est comprise entre 12 et 13,99.
- BIEN : lorsque la note moyenne est comprise entre 14 et 15,99.
- TRES BIEN : lorsque la note moyenne est au moins égale à 16.

Cette mention pourra être obtenue grâce à la prise en compte des points de bonification.

Fait à Toulouse, le 18 mai 2021

Le Président de la Commission de la  
Formation et de la Vie Universitaire



**Hugues KENFACK**

PJ : Annexes

Annexe 1 : Maquette

Annexe 2 : Liste des bonifications proposées par la composante dans le cadre de la formation

## Annexe 1 – Maquette - Master 2ème année domaine Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines parcours-type International Human Resource Management – 2021/2022

Master 2 Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines parcours type International Human Resource Management - 2021/2022

|                            |   |   |   |                     | Heures et évaluation CM |        |                                 | Heures et évaluation TD |                |                                 |           |  |
|----------------------------|---|---|---|---------------------|-------------------------|--------|---------------------------------|-------------------------|----------------|---------------------------------|-----------|--|
| Blocs de compétences       |   | Compétences   | Enseignements   | Obligatoire /Option | ECTS                    | Heures | Nature évaluation               | Durée (h)               | Heures         | Nature évaluation               | Durée (h) |  |
| SEMESTRE 3                 |   |   |   |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
| COMPETENCES TRANSVERSALES  |   |   |   |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
| 1                          | Usages avancés et spécialisés des outils numériques         | Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les domaines concernés par la mention.<br>Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine.   | Transformation, Digital and communication                       |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | AI impacts & Ethics   | Obligatoire         | 3                       | 10,5   | CC écrit - 100%                 | 0                       |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Organizational Digital Development                              | Obligatoire         |                         | 17,5   |                                 | 0                       |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Organizational Change Management                                | Obligatoire         | 3                       | 14     | CC oral - 60%<br>CT écrit - 40% | 3,5                     | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   |   |                     | Obligatoire             | 2      | 10,5                            | CT écrit - 100%         | 3,5            | 0                               |           |  |
| Total BC01                 |   |   |   |                     |                         | 8      | 52,5                            |                         | 7              | 0                               |           |  |
| COMPETENCES DISCIPLINAIRES |   |   |   |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
| 2                          | Réflexion et élaboration de la stratégie RH                 | Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou éco-système.<br>Fédérer et animer les acteurs internes et externes dans un souci d'éthique.<br>Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique RH, fixer des objectifs et donner du sens via des approches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de schéma directeur RH, etc. en alignement avec la stratégie de l'entreprise. | Corporate Human Resource Management                             |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | HRM policy & strategy   | Obligatoire         | 6                       | 10,5   | CC oral - 50%<br>CT écrit - 50% | 3,5                     | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | Corporate Social Responsibility & Responsible Leadership        | Obligatoire         |                         | 24,5   |                                 | 0                       |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Strategic HR planning   | Obligatoire         | 2                       | 14     | CC oral - 40%<br>CT écrit - 60% | 7                       | 0              |                                 |           |  |
| Total BC03                 |   |   |   |                     |                         | 8      | 49                              |                         | 10,5           | 0                               |           |  |
| 3                          | Conception et pilotage de solutions en GRH                  | Développer des politiques et des pratiques de GRH dans les différents domaines de la gestion des RH (recrutement, formation, etc.) en veillant à une contextualisation des pratiques.<br>Appliquer et mettre en œuvre des politiques et des pratiques de GRH dans le domaine du développement des RH, de l'évaluation et de la gestion des trajectoires professionnelles.   | Implementation of HR practices                                  |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Recruitment & Career  | Obligatoire         | 3                       | 21     | CT oral - 100%                  | 7                       | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | Labor relations & collective bargaining                         | Obligatoire         | 3                       | 17,5   | CT écrit - 100%                 | 3,5                     | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | Training  | Obligatoire         | 2                       | 10,5   | CC écrit - 100%                 |                         | 0              |                                 |           |  |
| Total BC03                 |   |   |   |                     |                         | 8      | 49                              |                         | 10,5           | 0                               |           |  |
| 4                          | Mesure et contrôle des outils et méthodes de gestion en GRH | Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des outils de gestion RH en développant des approches de contrôle de gestion sociale à travers des indicateurs et tableaux de bord sociaux sur-mesure.   | Performance Management and Control                              |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Compensation management & policy                                | Obligatoire         | 3                       | 24,5   | CT oral - 50%<br>CT écrit - 50% | 10,5                    | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | Management of the training performance                          | Obligatoire         |                         | 7      |                                 |                         | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | Payroll Management Control                                      | Obligatoire         | 4                       | 7      | CT oral - 50%<br>CT écrit - 50% | 10,5                    | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | HR management for value creation                                | Obligatoire         |                         | 7      |                                 |                         | 0              |                                 |           |  |
| Obligatoire                |   |   |   |                     |                         | 7      | 45,5                            |                         | 21             | 0                               |           |  |
| 5                          | Culture managériale et organisationnelle                    | Animer et fédérer des collectifs, développer son leadership et son relationnel.<br>Conseiller et négocier avec ses équipes.<br>Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles.  | Organizational Behavior and Leadership                          |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Organizational Behavior & Managing HR in a crisis               | Obligatoire         | 3                       | 21     | CC oral - 60%<br>CT écrit - 40% | 3,5                     | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | Leadership & Team management                                    | Obligatoire         | 4                       | 10,5   | CT écrit - 100%                 | 3,5                     | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | Intercultural management  | Obligatoire         |                         | 14     |                                 |                         | 0              |                                 |           |  |
| Total BC05                 |   |   |   |                     |                         | 7      | 45,5                            |                         | 7              | 0                               |           |  |
| COMPETENCES DE SPECIALITE  |   |   |   |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
| 6                          | Gestion des Ressources Humaines à l'international           | Concevoir et mettre en place les domaines d'action incontournables de la GRH dans un contexte international et en connaître les régulations.  | International HR management                                     |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Expatriate management   | Obligatoire         | 3                       | 17,5   | CT écrit - 100%                 | 3,5                     | 0              |                                 |           |  |
|                            |   |   | International and comparative labor law                         | Obligatoire         | 5                       | 28     | CC oral - 40%<br>CT écrit - 60% | 3,5                     | 0              |                                 |           |  |
| Total BC06                 |   |   |   |                     |                         | 8      | 45,5                            |                         | 7              | 0                               |           |  |
| Total semestre 3           |   |   |   |                     |                         | 46     | 287                             |                         | 63             | 0                               |           |  |
| SEMESTRE 4                 |   |   |   |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
| COMPETENCES TRANSVERSALES  |   |   |   |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
| 7                          | Appui à la transformation en contexte professionnel         | Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité. Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif.   | Professional development  |                     |                         |        |                                 |                         |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Internship or professional training contract with Master thesis | Obligatoire         | 8                       | 0      |                                 |                         | 0              | CC mémoire 50% & soutenance 50% |           |  |
|                            |   |   | Other educational activities & development                      | Obligatoire         | 0                       | 0      |                                 | 21                      |                |                                 |           |  |
|                            |   |   | Team project  | Obligatoire         | 6                       | 0      |                                 | 42                      | CC projet 100% |                                 |           |  |
| Total BC07                 |   |   |   |                     |                         | 14     | 0                               |                         | 63             |                                 |           |  |
| Total semestre 4           |   |   |   |                     |                         | 14     | 0                               |                         | 63             |                                 |           |  |
| Total annuel               |   |   |   |                     |                         | 60     | 287                             |                         | 63             | 63                              |           |  |
|                            |   |   |   |                     |                         |        |                                 |                         | 413            |                                 |           |  |



## **Annexe 2 – Bonification - Master 2ème année domaine Droit, Économie, Gestion mention Gestion des Ressources Humaines parcours-type International Human Resource Management**

Les enseignements donnant lieu à bonification semestrielle sont listés ci-dessous :

Pour chaque semestre, un maximum de 2 bonifications dont bénéficie l'étudiant est plafonné à 2 x 2% du total des points\* du semestre.

Les notes obtenues dans chacun des enseignements participant à la bonification sont notées sur 20. Seuls les points supérieurs à 10 de chacune des notes sont pris en compte et cumulés, sans que la note finale de bonification puisse excéder 20/20.

Les modalités d'évaluation des enseignements donnant lieu à bonification semestrielle sont communiquées par le service ou par l'enseignant en charge de leur organisation, un mois au plus tard après le début des activités.

La bonification est valable au titre de l'année universitaire en cours.

Chaque composante pédagogique propose une liste de bonifications spécifiques.

Liste des enseignements donnant droit à bonification pour l'Ecole de Management de Toulouse :

1 – Activité sportive (organisée dans le cadre du DAPS)

2 – Participation à l'orchestre des étudiants de l'université Toulouse Capitole

3 – Participation au chœur des étudiants de l'université Toulouse Capitole

4 – Pratiques artistiques proposées par l'Espace Culturel de l'université Toulouse Capitole

5 – Module d'ouverture FOAD \*\*

Des modules d'ouverture sont proposés en enseignement à distance pour permettre aux étudiants de licence d'accéder à des cours de culture générale sur des problématiques et des enjeux contemporains.

Ces cours sont ouverts aux semestres 2 et 4 de la licence et peuvent être pris en compte pour les bonifications de ces mêmes semestres.

Plus d'informations : [www.ut-capitole.fr/FOAD](http://www.ut-capitole.fr/FOAD)

6 – Responsabilités au sein du bureau d'une association de l'Ecole de Management de Toulouse (BDE, BDS, TSM Consulting) ou de l'Institut Catholique de Toulouse (BDE, comité de pilotage Boost my training ESQESE)

7 – Elu au sein du Conseil d'administration de l'Ecole de Management de Toulouse ou des conseils centraux d'UT1 Capitole

8 – Délégués de promotion

9 – Responsabilité au sein d'associations à but humanitaire, social ou environnemental et non lucratif

10 – Activité dans la réserve sanitaire

11 – Engagement citoyen conformément aux textes en vigueur :

*La Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;  
- Décret n° 2017-962 du 10 mai 2017 relatif à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans la vie associative, sociale ou professionnelle ;*

*- Circulaire du 5 octobre 2017 relative à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur sous tutelle directe du ministère en charge de l'enseignement supérieur*

Les engagements reconnus et pouvant donner droit à bonification sont les suivants : une activité militaire dans la réserve opérationnelle, un engagement de volontariat chez les sapeurs-pompiers, un engagement de volontariat dans





les Armées. L'engagement doit durer au minimum 6 mois entre les mois de septembre à mars de l'année universitaire pour laquelle l'étudiant souhaite prétendre à la bonification.

La bonification dans le cadre de l'engagement citoyen sera prise en compte sur présentation d'un justificatif de situation. Cette bonification est prise en compte pour le calcul de la moyenne générale du semestre pair de l'année en cours et ne peut être octroyée que trois fois au cours du cursus de l'étudiant (une fois en licence, une fois en maîtrise, une fois en master).

\* (le total des points du semestre est égal au total des ECTS du semestre multiplié par 20).

\*\* (Uniquement pour les L1 Gestion au semestre 2 et L2 Gestion au semestre 4)