

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Séance du 17/06/2025**

**DELIBERATION**  
**n° CA-2025-20**

***portant avis relatif aux rapports d'activité en application des dispositifs d'intéressement  
formation continue, EQUIS, Parcoursup, IUT de Rodez***

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

**Vu** la délibération n°CA 03017-03 du conseil d'administration du 3 octobre 2017 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant aux activités de formation tout au long de la vie,

**Vu** la délibération n°CA 031017-02 du conseil d'administration 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,

**Vu** la délibération n° CA 2018-54 du conseil d'administration prise en séance du 29 mai 2018, portant sur les conditions de mise en œuvre de la loi ORE – Intéressement – BIATSS,

**Vu** la délibération n°CA 2020-58 du 30 juin 2020 relative à l'ajustement du dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant aux activités de formation tout au long de la vie,

**Vu** la délibération n° CA 2021 – 151 relative à la mise en place d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels enseignants et enseignants-chercheurs participant au projet d'obtention de l'accréditation EQUIS (European Quality Improvement System) École de Management – TSM,

**Vu** la délibération n° CA 2021 – 152 relative à l'avenant n°1 à la délibération du Comité Technique du 13 février 2020 approuvant la reconduction du dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels BIATSS participant au projet d'obtention de l'accréditation EQUIS (European Quality Improvement System) - École de Management – TSM,

**Vu** la délibération n°CA 2024-25 relative à l'ajustement du dispositif d'intéressement lié aux ressources de l'apprentissage au bénéfice des personnels BIATSS de l'IUT de Rodez,

**Vu** les avis du comité social d'administration en date du 8 avril 2025 et du 3 juin 2025,

**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 (EEDU, TSM, faculté d'informatique, faculté d'administration et communication), EQUIS (TSM), Parcoursup, IUT de Rodez, annexés à la présente délibération.

**Le président du conseil d'administration,**



**Hugues KENFACK**  
\*



19 MAI 2025

**BILAN EEDU 2024**  
FCV2A & FOAD

# Bilan FCV2A — Université Toulouse Capitole 2024

## Introduction

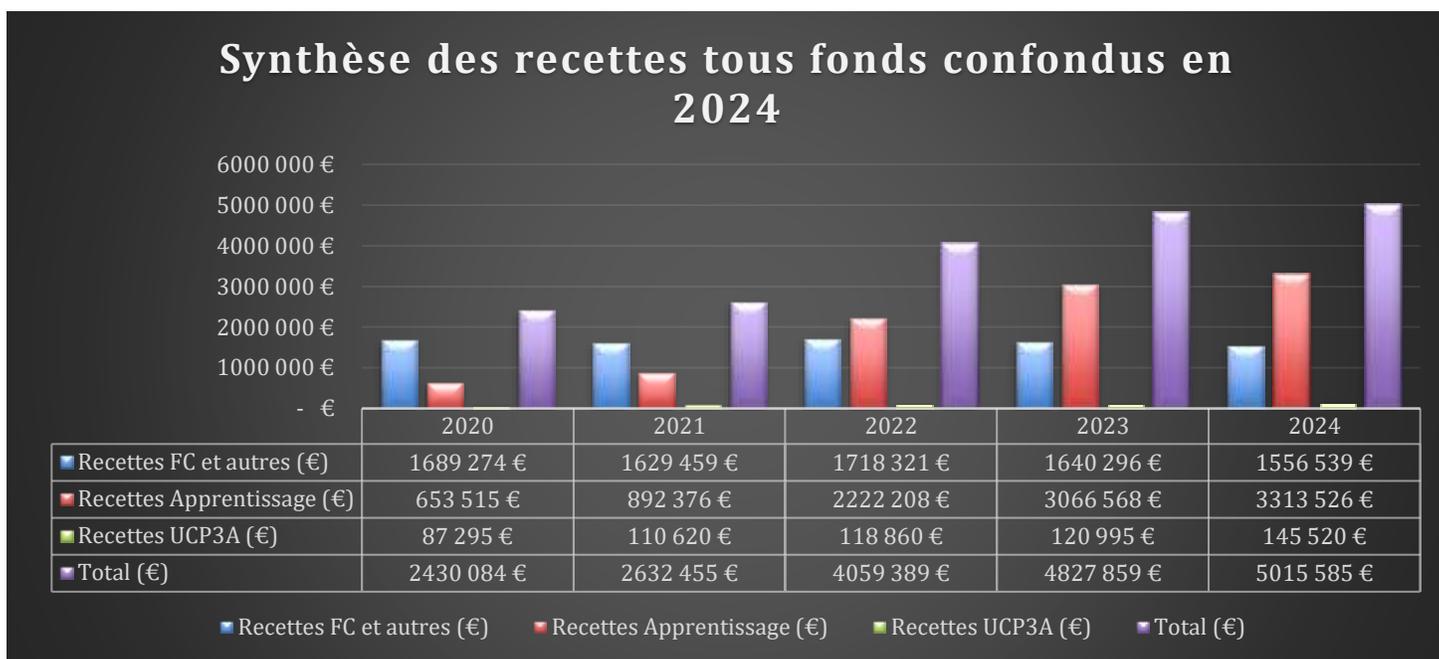
Sur la période 2020-2024, la FCV2A a engagé une transformation en profondeur de son modèle, à la croisée des évolutions économiques, pédagogiques et technologiques du secteur de la formation. Le développement spectaculaire de l'apprentissage, devenu le principal moteur de croissance des recettes (+400 % en 4 ans), témoigne d'un recentrage stratégique sur des dispositifs professionnalisants et pérennes.

Dans le même temps, la formation continue se stabilise tandis que les dispositifs spécifiques, tels que l'UCP3A, poursuivent leur structuration. Un tournant majeur de cette période réside également dans la fusion croissante entre les modalités présentes et la FOAD, qui ne constitue plus un canal parallèle, mais un levier central de diversification et d'accessibilité. La montée en puissance de la formation à distance, intégrée aux parcours d'apprentissage comme à ceux des stagiaires adultes, répond aux exigences de flexibilité, d'individualisation des parcours et d'optimisation des ressources.

Ce mouvement de convergence marque une évolution structurelle de l'ingénierie pédagogique, au cœur du projet de la FCV2A.

## 1. Évolution des recettes

Sur la période 2020 à 2024, les recettes totales ont connu une progression très significative, passant de 2,43 millions d'euros en 2020 à 5,02 millions d'euros en 2024, soit une hausse de 106 % par rapport au CA de 2020. Cette croissance est principalement tirée par le développement des recettes liées à l'apprentissage.



Fonds — Code et Libellé	Exécuté
FD030 — Formation continue	4 734 780,36 €
FD090 — Sub & fin — Région	241 705,00 €
FD110 — Sub & fin — Autres	35 000,00 €
FD130 — Autres recettes	4 099,51 €

## Détail par catégorie et évolution annuelle :

- **Recettes FC et autres :**

Ces recettes affichent une légère tendance à la baisse, passant de 1 689 274 € en 2020 à 1 556 539 € en 2024, soit une diminution d'environ 8 % sur cinq ans.

Après une stabilité autour de 1,6 -1,7 M€ entre 2020 et 2023, une baisse notable est observée en 2024, ce qui pourrait refléter un recentrage stratégique des activités ou une saturation du marché de la formation continue classique.

- **Recettes Apprentissage :**

Cette catégorie connaît une croissance exponentielle.

Les recettes ont progressé chaque année :

- +36 % entre 2020 et 2021,
- +149 % entre 2021 et 2022,
- +38 % entre 2022 et 2023,
- +8 % entre 2023 et 2024.

Cette évolution démontre un investissement massif et continu dans le développement de l'apprentissage, avec une accélération marquée en 2022. À partir de 2023, la croissance ralentit légèrement, indiquant une possible stabilisation du rythme de développement après une forte phase d'expansion.

D'un point de vue systémique, cette tendance peut s'expliquer ainsi :

Un investissement public structurant

- L'augmentation massive des recettes dans cette catégorie traduit un engagement fort de l'État en faveur de la formation par apprentissage. Cela s'inscrit dans une politique publique amorcée dès 2018 avec la loi « Avenir professionnel », qui visait à : *libéraliser l'offre de formation en apprentissage* ;
- Mieux articuler formation et emploi ;
- Faciliter le financement par le biais de France Compétences.

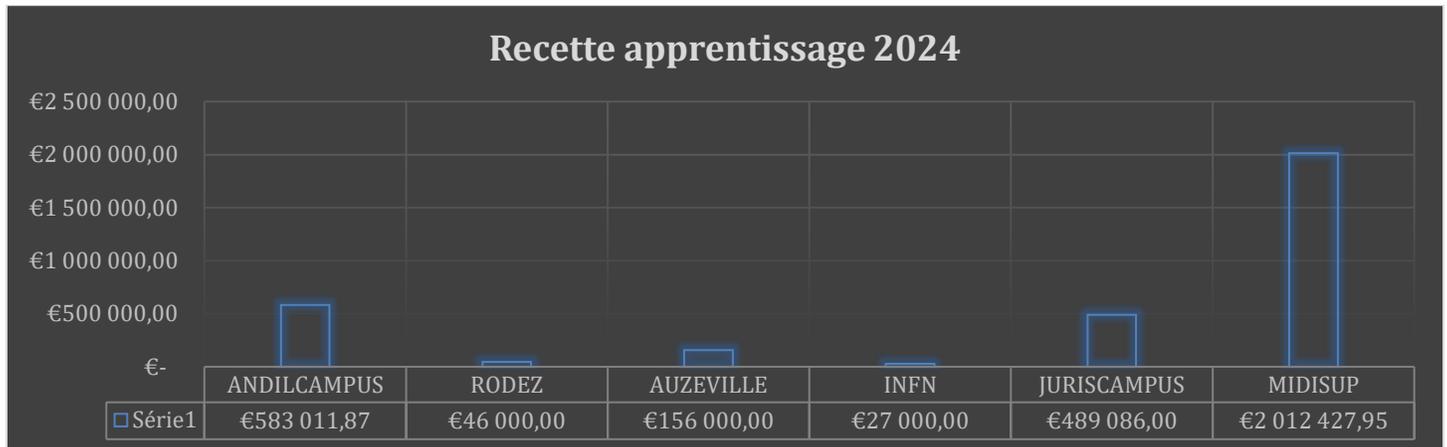
Ces mesures ont permis une explosion du nombre de contrats d'apprentissage signés, favorisée par des incitations financières aux entreprises (aides à l'embauche d'apprentis pouvant aller jusqu'à 6 000 €).

Une dynamique budgétaire soutenue

- La hausse de +149 % entre 2021 et 2022 correspond à un pic de soutien public, en partie justifié par le plan de relance post-Covid (« #1Jeune1Solution ») lancé en 2020, avec des effets prolongés sur 2021-2022.
- Le ralentissement à +8 % entre 2023 et 2024 montre peut-être une recherche d'efficience ou de réduction du déficit public, dans un contexte de resserrement budgétaire européen.
- 

En 2024, l'analyse des recettes issues de l'apprentissage fait apparaître une forte concentration des financements sur quelques structures. En tête, MIDISUP capte à lui seul 2 012 427,95 €, représentant la part la plus significative du total. Cette performance peut s'expliquer par une offre de formation pertinente dans le tissu local, et par une stratégie active de partenariats avec les entreprises.

Viennent ensuite ANDILCAMPUS avec 583 011,87 € et JURISCAMPUS avec 489 086,00 €, qui jouent un rôle notable dans le dispositif, bien que très en retrait par rapport à MIDISUP.



*Il faut préciser que les recettes de RODEZ & AUZEVILLE concernent les années précédentes, mais furent encaissées en 2024.*

- **Recettes UCP3A :**

Ces recettes, bien qu'en valeur absolue moins importante, progressent de manière régulière chaque année :

- +27 % entre 2020 et 2021,
- +7 % entre 2021 et 2022,
- +2 % entre 2022 et 2023,
- +20 % entre 2023 et 2024.

Cette constance témoigne d'un ancrage solide et progressif de l'activité UCP3A, avec un rebond significatif en 2024.

- **Recettes totales**

La croissance suit une courbe ascendante marquée :

- +8 % en 2021,
- +54 % en 2022 (la plus forte hausse),
- +19 % en 2023,
- +4 % en 2024.

L'année 2022 constitue donc un tournant majeur, marquant un changement d'échelle pour l'ensemble des activités, en particulier grâce à l'explosion des revenus de l'apprentissage.

Enfin, en 2024, les diplômes qui rapportent le plus sont principalement liés aux programmes M2 et à certaines formations spécifiques. Le M2 Dt Immo Urba Cons, avec un revenu de 152 556,75 €, est l'un des plus rentables, suivi de près par le M2 Ingénierie du Patrimoine, qui génère 171 474,22 €. Ce dernier, spécialisé dans la gestion du patrimoine, semble attirer une part significative de financements. En résumé, les formations M2 spécialisées dans l'immobilier et le patrimoine sont celles qui rapportent le plus.

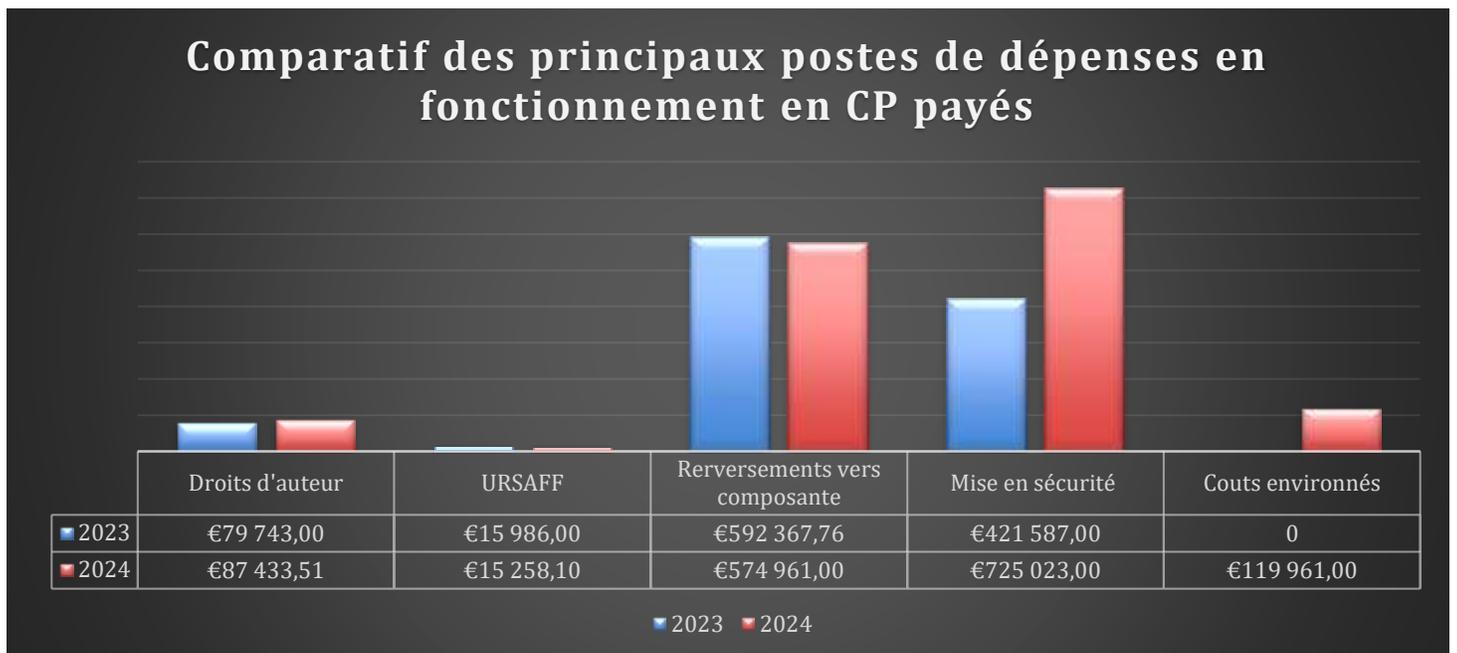
## 2. Dépenses

- **Fonctionnement**

En 2023, les dépenses de fonctionnement s'élèvent à 1 139 403,43 €. Elles se répartissent principalement entre les droits d'auteur (79 743 €), les reversements vers les composantes (592 367,76 €), et les dépenses liées à la mise en sécurité (421 587 €). Aucun cout environné n'a été *renseigné* pour cette année.

En 2024, les dépenses de fonctionnement atteignent 1 924 838,98 €. Le poste « Droits d'auteur », auquel s'ajoute l'URSAFF, représente un total de 102 691,61 €. Les reversements vers les composantes s'élèvent à 574 961 €, et la mise en sécurité constitue un poste majeur à hauteur de 725 023 €. À cela s'ajoutent des couts environnés nouvellement identifiés, pour un montant de 119 961 €.

La hausse des couts environnés est inhérente au CA 2023.



- **Personnel**

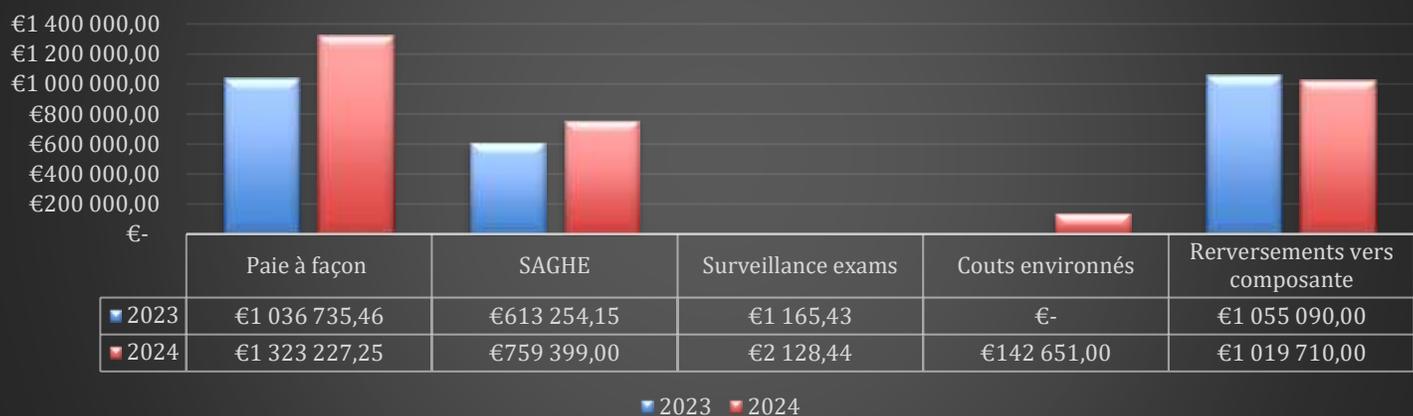
Concernant les dépenses de personnel, elles totalisent 2 892 864,04 € en 2023. Elles comprennent principalement la paie à façon (1 036 735,46 €), les dépenses liées au système de gestion SAGHE (613 254,15 €), et les reversements vers les composantes (1 055 090 €). Les frais de surveillance des examens s'élèvent à 1 165,43 €, et aucun cout environné n'est renseigné pour cette année.

En 2024, les dépenses de personnel augmentent pour atteindre 3 212 574,69 €. La paie à façon représente 1 209 719,42 € (auxquels il faut ajouter + 113 507,83 € de reversement), SAGHE 759 399 €, et les reversements vers les composantes 1 019 710 €. La surveillance des examens coute 2 128,44 €, et des couts environnés apparaissent pour un montant de 142 651 €.

Concernant SAGHE, en 2024, un total de 432 formateurs ont été mobilisés pour assurer les enseignements, pour un cout global de 759 399,00 €. Cela représente un cout moyen par formateur de 1 757,87 €.

Sur l'année, ces formateurs ont assuré un total de 14 857 heures de formation, ce qui revient à un cout horaire moyen de 51,11 €.

## Comparatif des principaux postes de dépenses en personnel en CP payés



- **Paie à façon brute hors reversement**

La courbe comparative des paies à façon 2023 vs 2024 met en évidence une hausse systématique des montants versés en 2024, avec des écarts mensuels significatifs.

En janvier, la paie à façon passe de 60 800,30 € à 83 876,90 €, soit une augmentation de +38 %. En février, l'écart est encore plus marqué avec une hausse de +30,8 % (de 72 056,50 € à 94 241,20 €).

Les mois de mars à mai affichent des hausses moyennes comprises entre +32 % et +38 %.

Le mois de juillet, qui marque le pic annuel, connaît une progression de +30,2 % ; ce mois correspond au versement des primes.

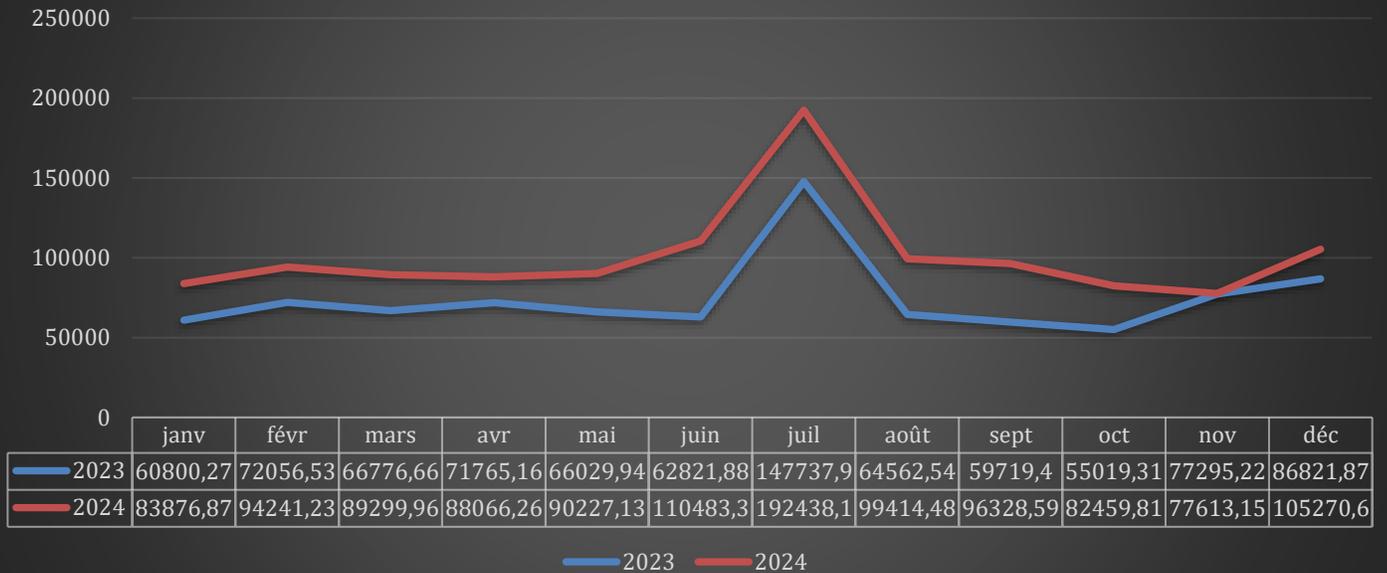
2023 : 147 738 €

2024 : 192 438 €

En aout, la hausse atteint +54 %, avec 99 414,50 € en 2024 contre 64 562,50 € en 2023, ce qui constitue l'écart le plus fort de l'année. Septembre enregistre une augmentation de +61,2 %, et octobre de +49,9 %.

En novembre, les deux années se rapprochent avec une hausse plus modérée de +0,6 % (77 295,20 € → 77 613,30 €). Enfin, en décembre, la paie à façon progresse de +21,2 %, atteignant 105 271 € contre 86 821,90 € l'année précédente.

## Courbes des paie à façon 2023 vs 2024



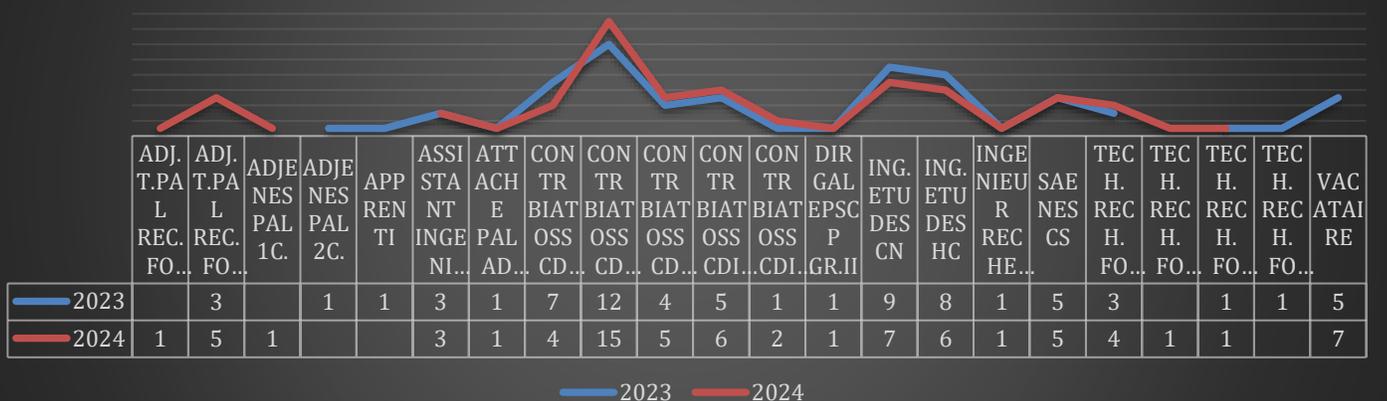
Concernant les effectifs : 72 personnes payées sur la paie à façon 2023 contre 74 en 2024 — hors reversement 919

L'analyse des postes pour les années 2023 et 2024 montre une certaine stabilité dans la structure des recrutements, avec des variations notables dans le nombre de certains postes. On observe une continuité dans des fonctions clés, comme les « ASSISTANTS INGÉNIEUR », « CONTR BIATOSS CDD A », et « VACATAIRE », qui sont présentes dans les deux années avec des effectifs relativement constants. Cependant, plusieurs postes affichent des ajustements dans leurs effectifs, ce qui pourrait refléter une révision des priorités ou des besoins. Par exemple, le poste de « CONTR BIATOSS CDD A » passe de 7 à 4 entre 2023 et 2024, tandis que « CONTR BIATOSS CDD B » diminue également de manière significative.

En revanche, des postes comme « ADJ.T.PAL REC.FOR.2C » connaissent une augmentation notable, passant de 3 en 2023 à 5 en 2024, ce qui pourrait indiquer un besoin accru dans ce domaine particulier.

D'autres changements, comme l'ajout de nouveaux postes, tels que « SAENES CS » et « TECH. RECH. FORM. CE » ou la disparition d'autres, comme « ADJENES PAL 2 C. » en 2024, témoignent d'une réorganisation possible ou d'une adaptation des effectifs aux nouvelles exigences ou projets. En somme, bien que certains postes restent constants, d'autres montrent des tendances de réduction ou d'augmentation, suggérant une réévaluation des besoins en ressources humaines selon les priorités stratégiques de chaque année.

## Courbe des effectifs paie à façon 2023 VS 2024



- **Reversement**

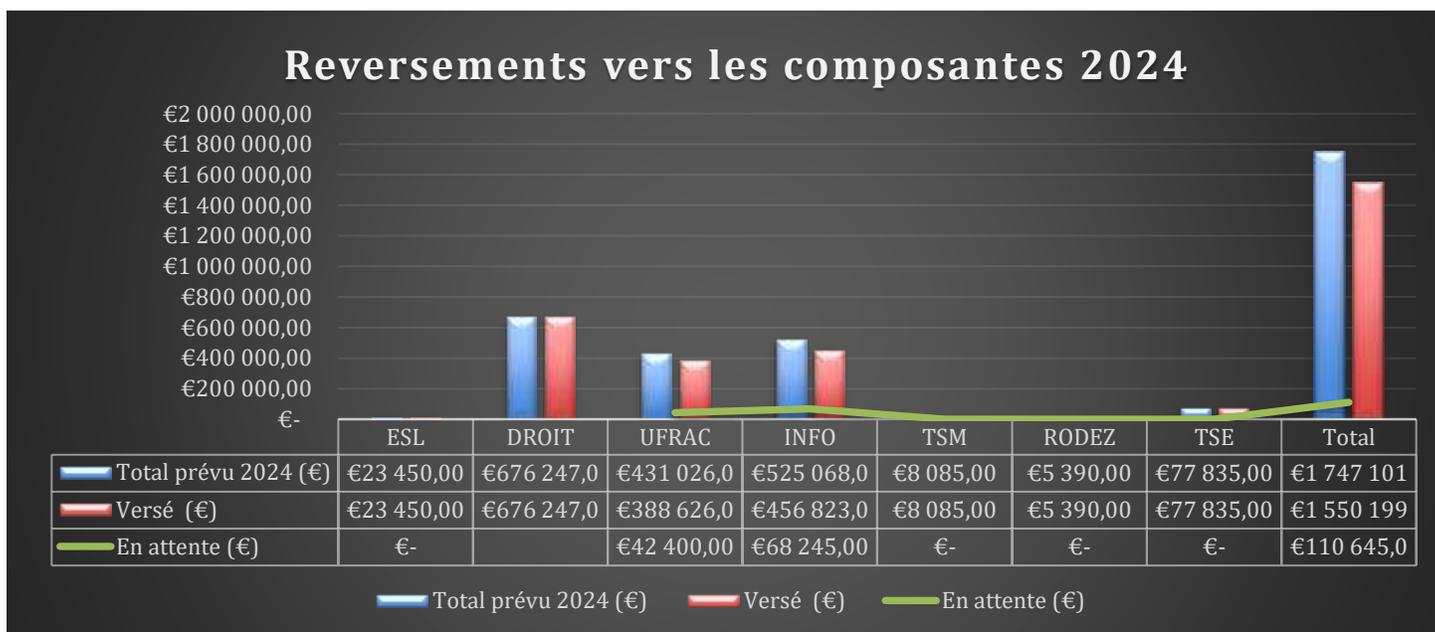
En 2024, le montant total des reversements prévus vers les différentes composantes s'élève à 1 747 101 €, dont 1 550 199 € ont déjà été versés, laissant un solde de 110 645 € encore en attente de versement.

La composante DROIT bénéficie du reversement le plus important, avec un total prévu de 676 247 €, qui a déjà été intégralement versé. Il en va de même pour ESL, dont les 23 450 € prévus ont été entièrement transférés. Les composantes TSM, RODEZ et TSE affichent également un versement complet des montants prévus, respectivement 8 085 €, 5 390 €, et 77 835 €.

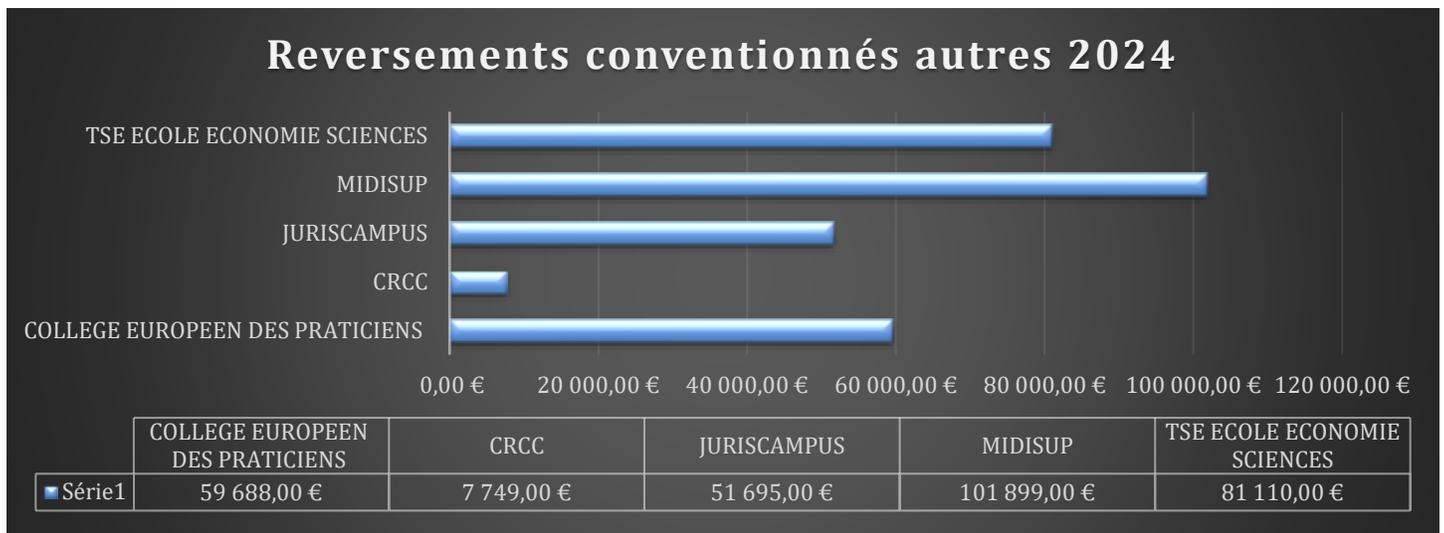
En revanche, deux composantes présentent encore des montants en attente. UFRAC devait recevoir 431 026 €, dont 388 626 € ont été versés, laissant 42 400 € en attente. De même, pour INFO, sur les 525 068 € prévus, 456 823 € ont été versés, ce qui laisse 68 245 € non encore transférés à ce stade.

En résumé, bien que la majorité des reversements aient été effectués, certains écarts persistent, notamment pour UFRAC et INFO, qui concentrent l'essentiel des montants encore à régulariser. Les autres composantes sont à jour sur leurs reversements.

Les reliquats sont en cours d'actualisation pour finaliser les reversements.



Les reversements CP payés 2024 vers les partenaires se présentant comme suit :



### 3. Évolution des effectifs

On observe une forte croissance continue du nombre d'apprentis, passant de 147 en 2018/2019 à 538 en 2024/2025, soit une augmentation de près de 266 %.

Cette hausse s'accélère particulièrement à partir de 2021/2022, traduisant une dynamique affirmée en faveur de l'alternance. En parallèle, le nombre de stagiaires, initialement plus élevé, progresse de manière irrégulière : après avoir atteint un pic à 387 en 2020/2021, il diminue jusqu'à 299 en 2021/2022, puis oscille autour de 330 à 480 sur les années suivantes.

Le croisement des courbes en 2021/2022 marque un tournant : les apprentis deviennent plus nombreux que les stagiaires.



## 6. Conclusion du Bilan Comparatif

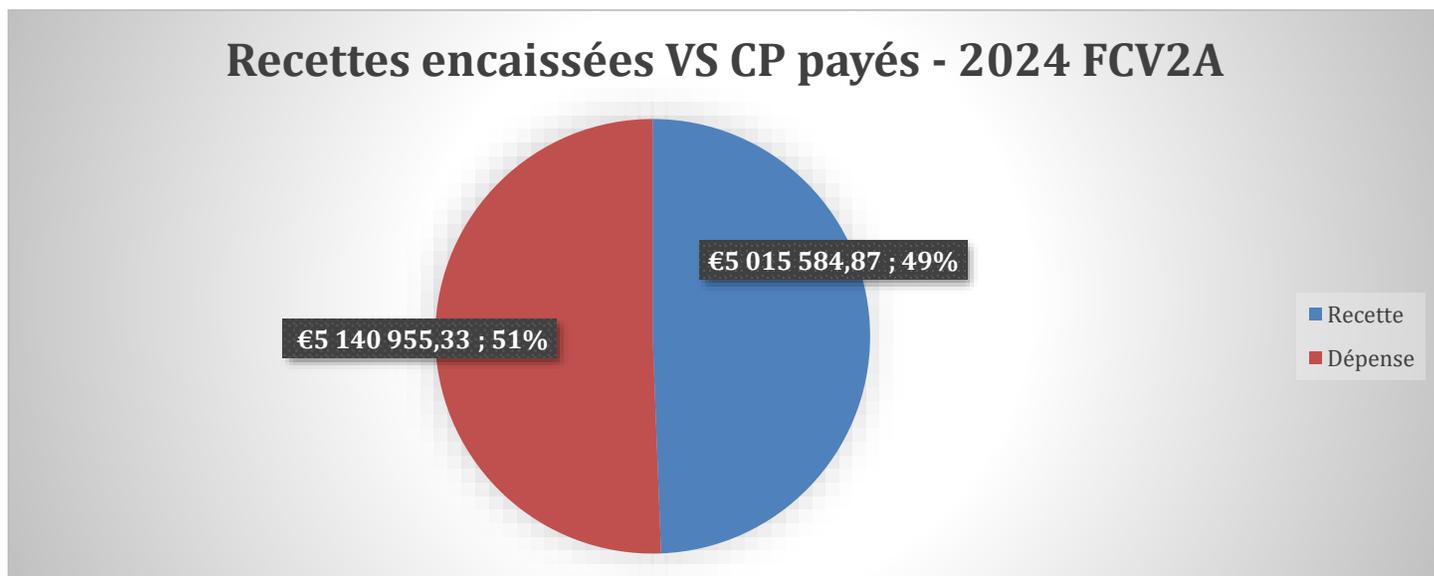
Sur la période 2020-2024, la FCV2A a connu une forte croissance, portée principalement par l'apprentissage, devenu le pilier quasi exclusif du développement.

La formation continue, quant à elle, se stabilise sans progression notable. Il est aujourd'hui impératif de relancer et de structurer son développement pour garantir un équilibre durable de l'offre de formation.

Sur le plan financier, un déficit réel de -244 894 € est constaté après intégration :

- du non-versement de l'apprentissage sur deux CRB,
- et de deux mois de salaire imputés à tort sur un autre poste budgétaire.

Le modèle actuel repose trop largement sur l'apprentissage : sa solidité passe désormais par une diversification active des ressources, notamment via la reconquête de la formation continue.





# Bilan FOAD — Université Toulouse Capitole 2024

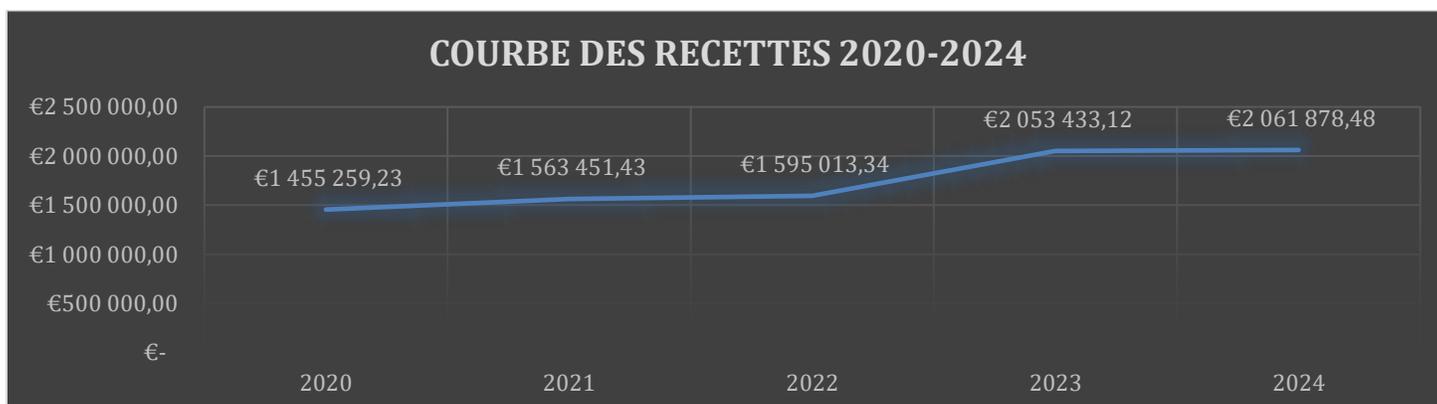
## Introduction

Le service de Formation Ouverte et à Distance (FOAD) de l'Université Toulouse Capitole a continué de se développer au cours de l'année universitaire 2024/2025. Dans un environnement en constante mutation, ce service a su s'adapter pour offrir des formations de qualité en ligne, permettant ainsi à un large public d'accéder à l'éducation supérieure de manière flexible et à distance.

Ce rapport se concentre sur l'analyse des recettes générées, des dépenses, des effectifs d'apprenants, ainsi que des impacts des changements organisationnels, tels que la fusion des pôles de formation continue (FCV2A) et de la FOAD, et l'accentuation de la digitalisation des processus administratifs et pédagogiques.

## 1. Évolution des Recettes

Les recettes générées par le service FOAD en 2024 ont connu une légère augmentation par rapport à 2023. En 2023, les recettes de formation s'élevaient à 2 053 433,12 €, tandis qu'en 2024, elles ont légèrement progressé pour atteindre 2 061 878,48 €, soit une hausse de 0,41 %. Bien que cette augmentation soit relativement modeste, elle reflète une stabilité dans la demande pour les formations proposées par le service dans un contexte éprouvé de fusion.



La formation continue (FC) a généré 604 204,50 € en 2024, ce qui représente 29,30 % des recettes totales. Comparativement, en 2023, la part FC était de 1 006 801,00 €, soit une diminution entre 2023 et 2024 de 49,03 %.

Deux explications sont dès lors possibles :

- Une baisse de la part FC liée à l'augmentation des tarifs FC
- Des erreurs d'imputation en amont entre FI et FC qui ont impacté le processus de facturation

Malgré cette baisse, les recettes de formation ont montré une certaine résilience et ont pu être maintenues à un niveau stable grâce à l'attrait des formations proposées.

## Courbe des recettes encaissées FI & FC

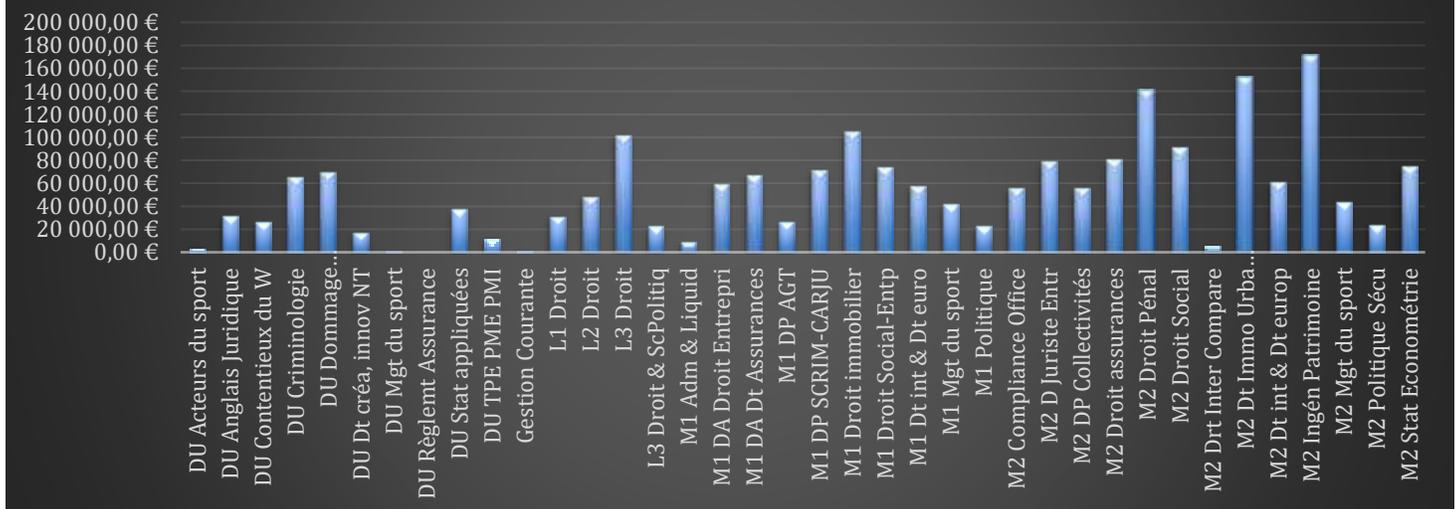


Les recettes publiques (subvention), quant à elles, ont diminué de 13,9 %, passant de 3 000 € en 2023 à nulle en 2024. Cette baisse n'a pas eu un impact majeur sur les recettes totales.

Une analyse part centres de profit nous indique que certaines formations, comme M2 Droit Immobilier, M2 Droit Public Collectivités Territoriales, et le M1 Droit des Affaires, génèrent des recettes particulièrement élevées, dépassant les 100 000 €.

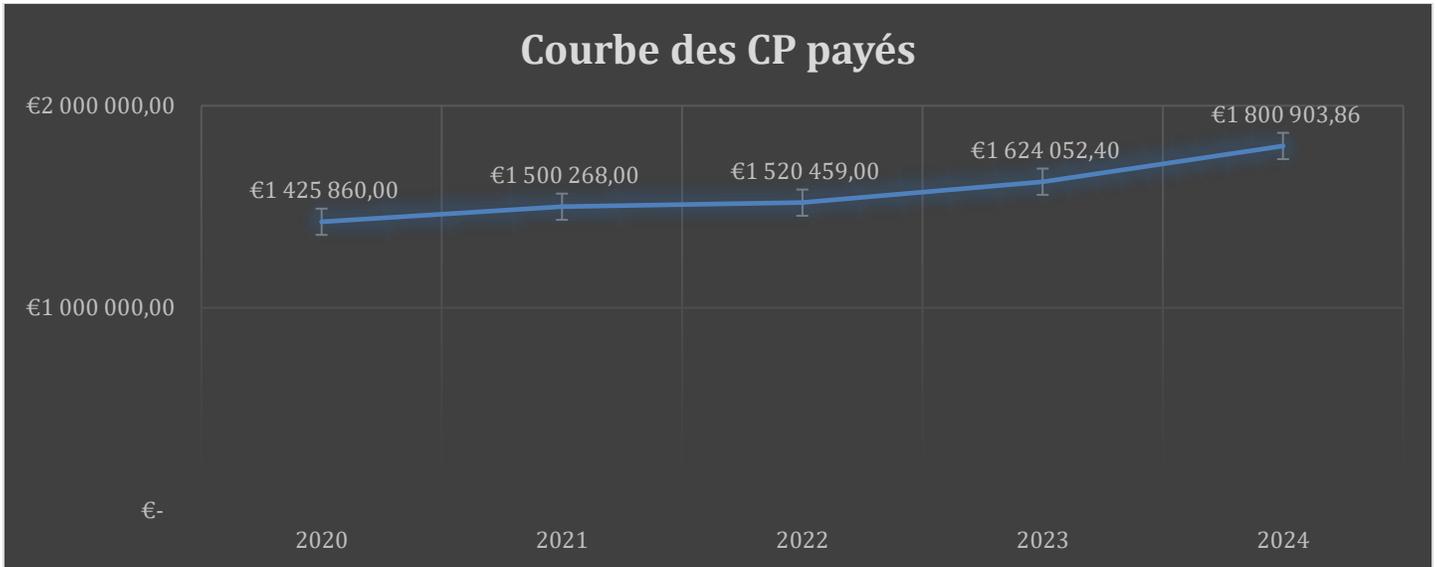
D'autres, comme les DU spécialisés ou certaines formations en statistiques et en sciences sociales, rapportent des recettes plus modestes. Cela reflète une diversité des recettes en fonction de la demande et du niveau de spécialisation des formations proposées, avec certaines formations attirant un public plus large ou des financements plus importants.

## Recettes encaissées par centres de profit - 2024



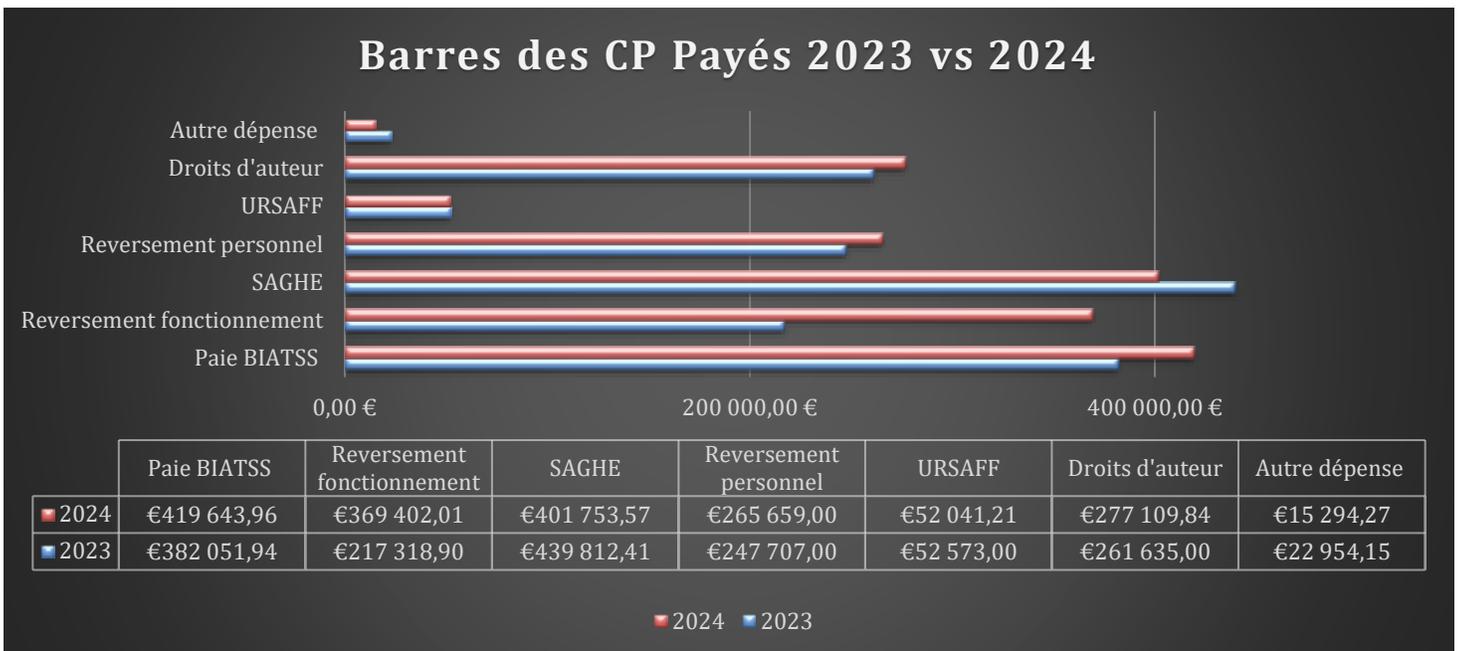
Les recettes de l'apprentissage s'élèvent quant à elles à 56 000 € dans le cadre du partenariat avec JURICAMPUS relatifs parcours COMPLIANCE.

## 2. Dépenses



Les dépenses totales pour l'année 2025 ont augmenté de manière significative par rapport à 2024, avec une hausse de 28,74 %, passant de 1 624 052,40 € en 2023 à 1 800 903,86 € en 2024. Soit une hausse de 10,89 %.

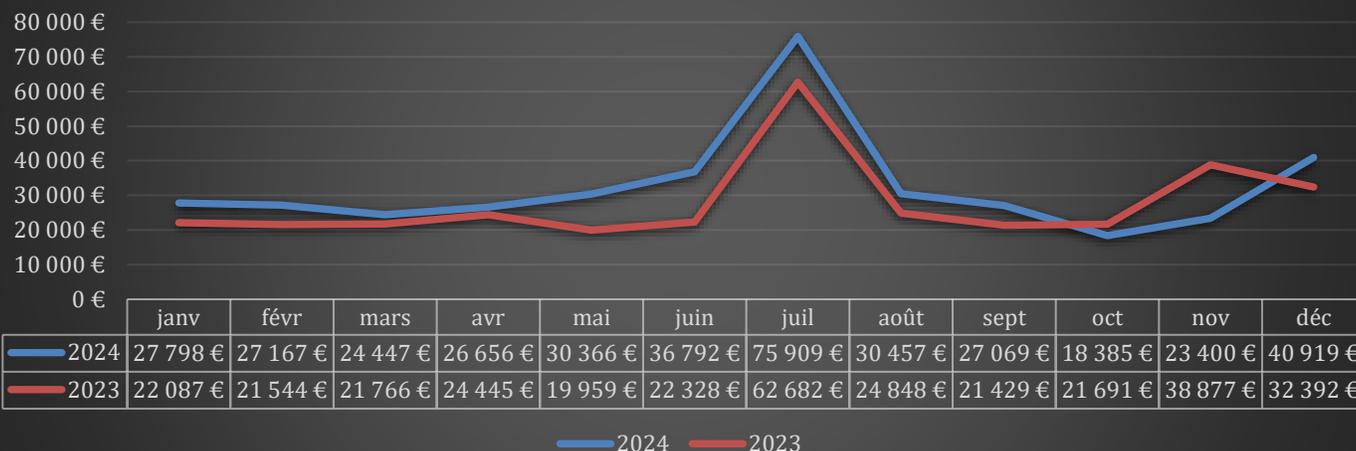
Une analyse des principaux postes nous indique que :



### 1. Paie BIATSS :

- 2023 : 382 051,94 €
- 2024 : 419 643,96 € (comprend la SAUVADET)
- Évolution : +37 592,02 € (augmentation de 9,84 %)

## Comparatif paye à façon exclusivement



Concernant les effectifs : 26 personnes payés sur la paie à façon 2024 contre 23 en 2023 – hors reversement 919

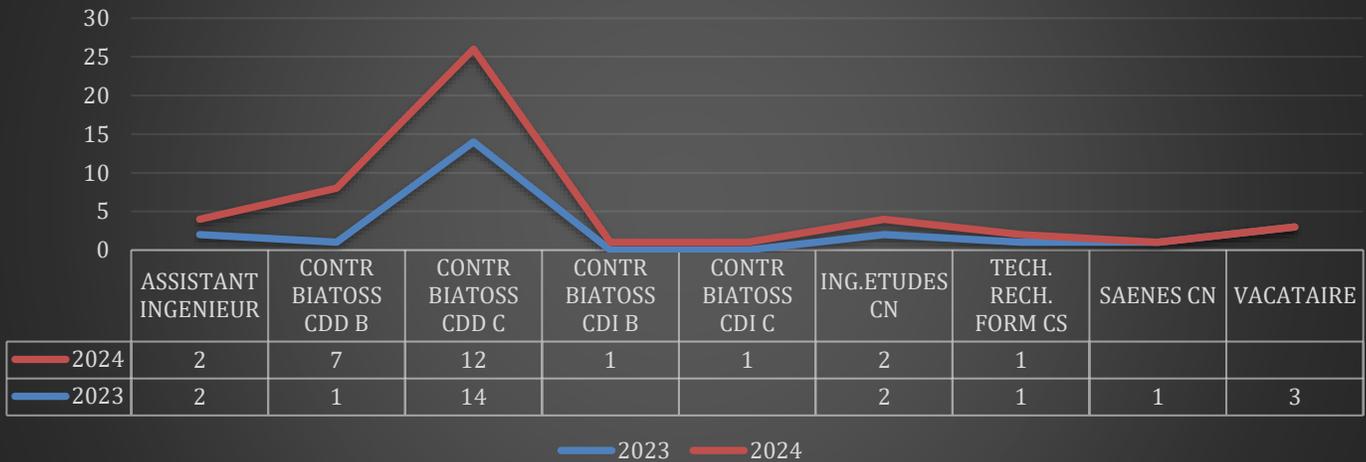
- ASSISTANT INGÉNIEUR : 2
- CONTR BIATOSS CDD B : 7
- CONTR BIATOSS CDD C : 12
- CONTR BIATOSS CDI B : 1
- CONTR BIATOSS CDI C : 1
- ING.ETUDES CN : 2
- TECH. RECH. FORM CS : 1

En 2023 l'effectif était de 24 agents :

- ASSISTANT INGENIEUR : 2
- CONTR BIATOSS CDD B : 1
- CONTR BIATOSS CDD C : 14
- ING.ETUDES CN : 2
- SAENES CN : 1
- TECH. RECH. FORM CS : 1
- VACATAIRE : 3

Concernant les effectifs : 26 personnes payés sur la paie à façon 2023 contre 24 en 2024 – hors reversement 919

## Courbe des effectifs paie à façon 2023 VS 2024



L'augmentation de la paye à façon s'inscrit dans une évolution des effectifs inhérents à la fusion des services FOAD et FCV2A, et à des reconfigurations, créations de postes.

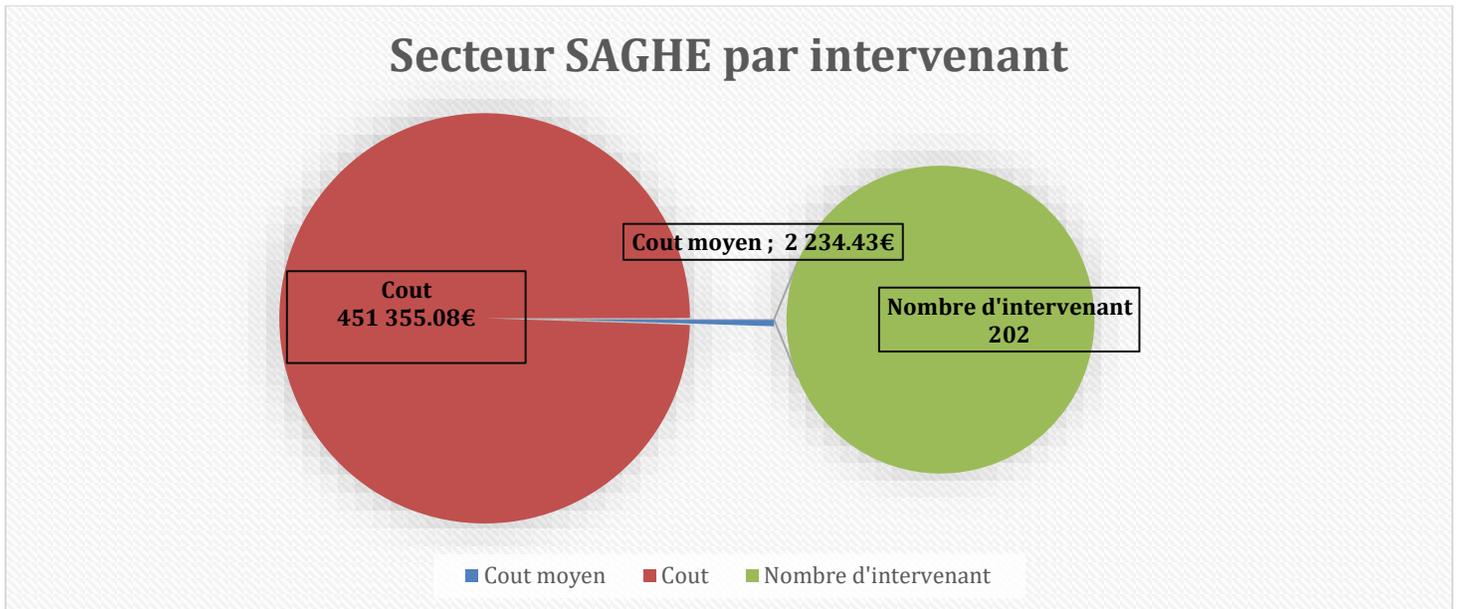
### 2. Reversement fonctionnement :

- 2023 : 217 318,90 €
- 2024 : 369 402,01 €
- Évolution : +152 083,11 € (augmentation de 69,97 %)
- Analyse : La forte augmentation des reversements en fonctionnement au reversement des 15 % inhérent au CA 2023 plus important que sur 2022 pour 2023.

### 3. SAGHE (Heures d'enseignement) :

- 2023 : 439 812,41 €
- 2024 : 451 355,08 € dont 49 611,51€ seront comptabilisés sur le budget 2025
- Évolution : 11 542,67 € (augmentation de 2.62%)
- Analyse : Dépenses relativement stables.

## Secteur SAGHE par intervenant



### 4. Reversement personnel :

- 2023 : 247 707,00 €
- 2024 : 265 659,00 €
- Évolution : +17 952,00 € (augmentation de 7,25 %)

### 5. URSSAF :

- 2023 : 52 573,00 €
- 2024 : 52 014,21 €
- Évolution : -558,79 € (baisse de -1,01 %)

### 6. Droits d'auteur :

- 2023 : 261 635,00 €
- 2024 : 277 109,84 €
- Évolution : +15 474,84 € (augmentation de 5,92 %)

## 3. Évolution des effectifs

L'année 2024/2025 a été marquée par une augmentation notable des effectifs en formation initiale (FI), qui ont progressé de 37 %, passant de 330 en 2023/2024 à 452 en 2024/2025. Cette hausse peut être attribuée en partie à l'augmentation des coûts liés à la formation continue (FC), ainsi qu'à d'éventuelles erreurs d'imputation dans le logiciel Apogée.

À l'inverse, les effectifs en formation continue (FC) ont connu une forte baisse de 57 %, passant de 396 en 2023/2024 à 171 en 2024/2025.

Enfin, on observe une reprise de l'apprentissage (APP), avec 28 inscrits en 2024/2025, contre un seul l'année précédente.

## Barre d'évolution des effectifs FOAD



### 4. Impact des Nouvelles Formations

Les nouvelles formations lancées en 2024/2025, notamment le Master 1 Politique et Sécurité et la Préparation au concours de commissaire de justice, ont contribué à l'augmentation des recettes. La Préparation au concours de commissaire de justice, avec 8 étudiants inscrits (dont 1 en FC), a généré des recettes supplémentaires, bien que modérées.

Le Master 1 Politique et Sécurité a attiré 11 étudiants, avec des recettes totales de 47 775 € générées pour cette formation en FI. Cette formation spécialisée a montré un certain succès, mais n'a pas complètement compensé la baisse de la formation continue en termes d'impact sur les recettes globales.

Il est donc nécessaire de suivre l'évolution de ces formations et d'ajuster leur offre si nécessaire, afin de maintenir la rentabilité du service.

L'ajout de formations spécifiques en lien avec des secteurs en croissance, comme la sécurité ou les politiques publiques semble offrir un potentiel de développement pour les années suivantes.

### 5. Résiliations et Abandon

En 2024/2025, le taux de résiliation a atteint 4,22 %, avec 27 résiliations sur un total de 640 inscrits. Ce taux reste relativement bas, indiquant une bonne gestion des étudiants et un accompagnement adapté. Toutefois, les raisons exactes des résiliations doivent être mieux comprises pour identifier les axes d'amélioration.

Il est possible que certaines résiliations aient été causées par des facteurs externes, tels que des difficultés financières dues à l'augmentation des tarifs en formation continue ou des problèmes d'adaptabilité aux modalités pédagogiques. Des mesures préventives pour mieux accompagner les apprenants (par exemple, un meilleur suivi ou des solutions de financement plus accessibles) pourraient réduire ce taux dans les années à venir.

## 6. Conclusion du Bilan Comparatif

En conclusion, l'année 2024/2025 a été marquée par une fusion stratégique de la FOAD, un ajustement des tarifs et une augmentation à tracer des effectifs en formation initiale (FI). Bien que la formation continue (FC) ait souffert d'une baisse d'effectifs, les nouvelles formations et les efforts de digitalisation ont permis de maintenir une certaine stabilité financière.

L'impact des nouvelles formations, telles que le Master 1 Politique et Sécurité, est positif, mais encore insuffisant pour compenser la perte de recettes en formation continue. Il sera essentiel de réévaluer les tarifs de FC, ainsi que d'ajuster l'offre de formation continue pour mieux répondre aux besoins des professionnels.

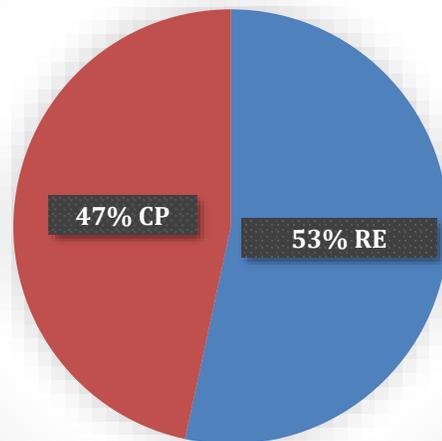
Il est toutefois impératif de continuer à surveiller les résiliations et de mettre en place des mesures pour améliorer la rétention des étudiants.

Enfin, l'intégration dans l'EEDU et les changements stratégiques organisationnels devraient continuer à porter leurs fruits dans les années à venir, avec une amélioration continue des processus et une meilleure coordination des pôles.

Le bilan comparatif montre ainsi une évolution positive du service, mais il existe des défis à relever pour assurer une croissance durable et équilibrée du service de FOAD pour les années à venir.

Sur le plan financier, un résultat de 211 363 € est constaté après intégration des heures complémentaires payées sur la Ms centrale en 2024 et imputées sur le BI 2025

### Recettes encaissées VS dépenses payées



## Bilan des activités de formation tout au long de la vie 2023/2024

### 1. Propos liminaires

La formation professionnelle 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 professionnelle.

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 formation tout au long de la vie (FTLV), le rapport ci-après présente :

- un bilan du dispositif d'intéressement de l'année 2023/2024,
- l'évolution des effectifs et de l'offre de formation de la formation professionnelle,
- l'évolution des recettes et des dépenses liées à l'activité de la formation professionnelle

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

### 2. Bilan d'utilisation de l'enveloppe précédente

L'enveloppe 2023 des recettes affectées au dispositif d'intéressement FTLV de TSM s'est élevée à 30 000 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 29 738 € (99 % de l'enveloppe). 49 agents de TSM (16 titulaires et 33 contractuels) ont bénéficié d'une prime : 11 agents dont l'activité principale relève de la formation professionnelle et 38 agents dont une part de leur temps de travail est dédiée à cette activité. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (22 agents de catégorie A, 17 de catégorie B et 10 de catégorie C). 30 agents de TSM n'ont pas eu accès à ce dispositif. Le montant moyen brut de la prime versée par agent s'est élevé à 607 €.

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

La comparaison des impacts financiers entre les années budgétaires 2023 et 2024 nécessite une analyse de l'évolution de l'offre de formation et des effectifs de la formation professionnelle sur les 3 dernières années universitaires (2022/2023, 2023/2024 et 2024/2025).

Evolution des effectifs :

	2022/2023	2023/2024		2024/2025	
	Nb	Nb	Var.	Nb	Var.
Effectifs FCA	945	922	- 2 %	889	- 3.5 %

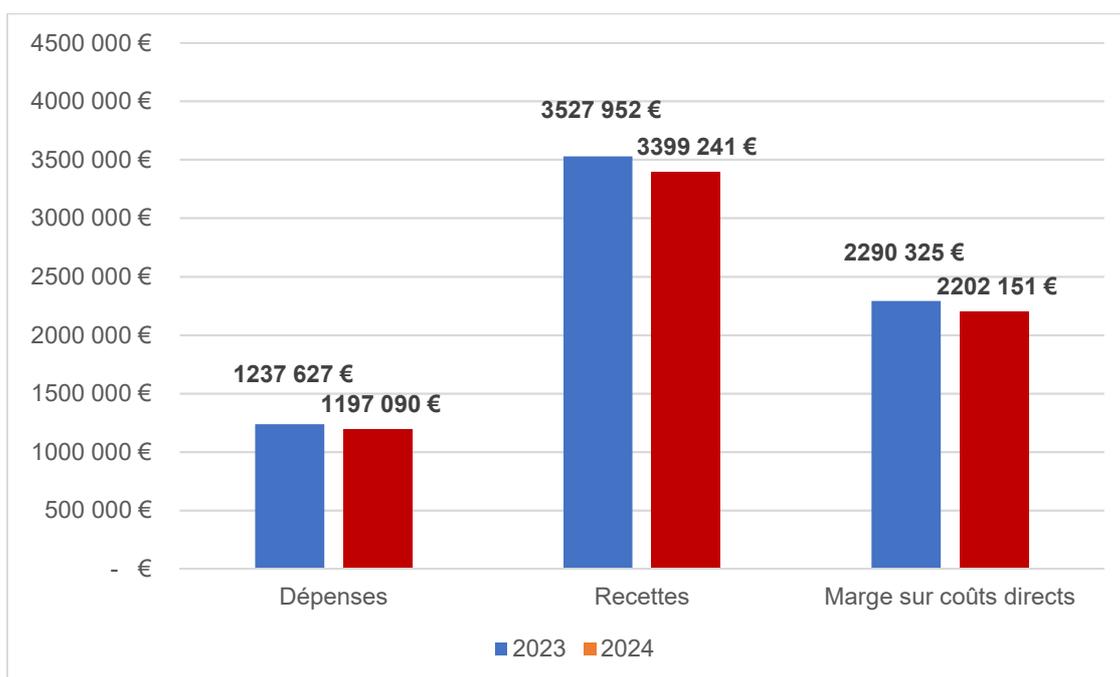
Les effectifs 2024/2025 couverts par les activités de la formation professionnelle diminuent de 3.5 %. Ils représentent 30 % des effectifs étudiants de TSM (32 % en 2023/2024). La part des effectifs sous contrat d'apprentissage continue de progresser : 77 % en 2022/2023, 80 % en 2023/2024 et 87 % en 2024/2025.

Evolution de l'offre de formation :

Evolution de l'offre de formation entre 2022/2023 et 2023/2024	Evolution de l'offre de formation entre 2023/2024 et 2024/2025
<b>Fermeture :</b> DCG 3 <sup>ème</sup> année M2 Administration des Entreprises FC	<b>Fermeture :</b> Néant
<b>Ouverture à l'apprentissage du M2 Management de Innovation, du M2 Management du sport et du M2 CGSE</b>	<b>Ouverture :</b> Néant

Durant ces trois années universitaires, TSM a continué à rationaliser son offre de formation et a fermé certaines formations jugées non ou plus attractives et à faible potentiel de développement. Cette offre de formation est restée stable en 2024/2025.

#### 4. Evolution des recettes et des dépenses (données SIAD 2023 et 2024)



Les recettes générées par les activités de la formation professionnelle sont issues majoritairement de conventions avec des partenaires (ESBanque, B2M, ICT-ESQESE, ASFO Grand Sud, CFA Midisup). Elles s'élèvent à 3 399 241€ au titre de l'année 2024. La diminution de ces recettes (- 3.6 %) s'explique principalement par la diminution du nombre d'alternants.



Globalement, les dépenses 2024 sont en légère diminution (- 3.3 %) et s'élèvent à 1 197 090 €. Cette baisse reflète la poursuite de nos efforts de rationalisation de nos dépenses. Les dépenses de masse salariale restent stables.

Ces activités génèrent une marge sur coûts directs de 2 202 151 € permettant à notre composante de financer une partie de ses activités et d'accompagner le déploiement des projets stratégiques de l'école.

## 5. Bilan, projets et perspectives de développement

En 2024-2025, TSM a contribué et participé au projet de **l'émargement dématérialisé**. Après une phase test, la solution Edusign a finalement été retenue et déployée depuis le mois de novembre 2024 sur l'ensemble des formations du service Formation professionnelle dont les cours ont lieu à TSM. L'ensemble des équipes est mobilisé pour la mise en oeuvre de la plateforme et pour accompagner les formateurs et les apprenants dans l'utilisation de cet outil.

Dans le cadre du renouvellement de la certification **Qualiopi**, le service formation professionnelle a été mobilisé pour préparer l'audit prévu en juin 2024. La cheffe de service a veillé à réunir l'ensemble des documents et des données actualisées en amont de l'audit. Les formations de TSM n'ont finalement pas été sélectionnées par l'auditeur.

Pour la deuxième année consécutive, le service de la formation professionnelle a organisé une **journée d'intégration (rentrée institutionnelle)** réunissant l'ensemble des apprenants de la formation professionnelle, soit plus de 800 participants, le 4 octobre 2024. Plusieurs conférences ont été organisées sur la journée, ainsi que des ateliers ludiques et des visites du campus. Cette journée a permis de faire découvrir l'institution et d'échanger sur des sujets sociétaux pouvant avoir un impact sur la formation et/ou la vie professionnelle des alternants. Le service s'est occupé de l'organisation de l'évènement en lien avec le service communication et a pu interagir avec les conférenciers (lors de la sélection des sujets, mais également lors de leur venue) afin que la journée se déroule au mieux. Le bilan de cet évènement est très positif et contribue réellement à développer un esprit d'école auprès de ce public particulier.

Cette année TSM fait évoluer son **forum annuel de l'alternance** afin de répondre au mieux aux attentes de nos étudiants et futurs apprenants mais aussi de nos entreprises partenaires, en proposant un forum entièrement dématérialisé. Le forum de l'alternance de TSM aura lieu du 25 mars au 10 avril 2025. Les services Formation professionnelle et Relations entreprise sont fortement mobilisés pour cet événement.

Par ailleurs, TSM fait remonter chaque année aux CFA partenaires les **coûts apprentissage** demandés par France Compétences et assure une **veille réglementaire et tarifaire** notamment avec l'actualisation des fiches RNCP qui prennent en compte les demandes spécifiques des branches professionnelles et partenaires. L'adaptation de ces fiches aux maquettes est réalisée en interne. Une veille régulière sur les niveaux de prise en charge est aussi réalisée à chaque changement de référentiel sur France compétences, ce, afin de gérer au mieux les tarifs des formations. Ce travail permet ainsi de rester en cohérence avec les coûts contrat pris en charge par les OPCO et peut, dans certains cas, permettre d'augmenter les tarifs et donc les ressources propres en cas d'augmentation des niveaux de prise en charge (exemples des formations en management de l'innovation ou en marketing).

Le service de la formation professionnelle organise également des réunions de **suivi régulier avec l'agence comptable** de l'université afin de résoudre les litiges et les problèmes d'impayés en lien avec les formations. De plus, le service gère le **suivi de l'ensemble des conventions** nous liant avec nos partenaires de formations (ESBanque, ICT, B2M, ASFO et le CFA MidiSup). Des réunions et des temps d'échanges sont organisés régulièrement concernant des ajustements pédagogiques et administratifs permettant de faire vivre au mieux ces conventions et de délivrer nos diplômes dans les meilleures conditions possibles.

### Toulouse School of Management

Université Toulouse Capitole  
2, rue du Doyen Gabriel Marty  
31 042 Toulouse Cedex 9  
Tel +33 (0)5 61 63 56 00  
[www.tsm-education.fr](http://www.tsm-education.fr)





TSM effectue une **veille réglementaire régulière de l'activité juridique** concernant la formation professionnelle. Des **ajustements de la réforme 2018** sont prévus dans le courant de l'année 2025 : **réforme de la VAE** avec l'abandon, durant l'été 2024, de la plateforme France VAE. Ce changement nous a obligé à gérer le transfert des demandes réalisées sur la plateforme vers nos services. De plus, les guides de la VAE à destination des candidats, des référents pédagogiques et des membres du jury ont été complètement remis à jour.

En parallèle des formations en alternance, TSM travaille en collaboration avec le rectorat de Toulouse depuis 2023, sur des **formations à destination du personnel de direction des lycées** (directeurs et directeurs adjoints). Ces actions de formation régulières mobilisent des ressources humaines et matérielles.

Le service Formation professionnelle a également été mobilisé pour organiser le passage aux inscriptions en ligne via **IA WEB** pour les apprenants en contrat d'apprentissage pour la rentrée 2024-2025. Les inscriptions en ligne se sont déroulées avec succès. Le service travaille désormais à la mise en oeuvre des inscriptions en ligne pour les apprenants en contrat de professionnalisation et en formation continue pour la rentrée 2025-2026.

Cette année, TSM a **travaillé dans le but de faire évoluer son offre de formation en alternance** : ouverture du M1 Management des Ressources Humaines déjà existant à l'alternance et d'un master 1 « management de la RSE » en partenariat avec l'ESQESE-ICT et qui vient compléter le diplôme actuel uniquement proposé en M2 (M2 Droit et Gestion de la RSE). Un travail important a été effectué par le service afin de pouvoir ouvrir ces diplômes dans de bonnes conditions (travail sur les maquettes et les calendriers, échanges avec les responsables pédagogiques, explications et communication auprès de la direction de TSM...).

De plus, une **convention stratégique a été établie avec un nouveau partenaire** dans le secteur bancaire. Cette convention, qui sera signée avec le DIFCAM, vient en complément de la convention historique liant TSM à l'ESBanque. Ce, afin de faire face à une baisse de nos effectifs sur le niveau licence. Des échanges ont eu lieu avec l'ensemble des partenaires et des négociations ont pu se tenir impliquant la cheffe de service et son adjointe. Par ailleurs, ces dernières ont également dû gérer la communication auprès de l'ESBanque afin de ne pas créer de situation de tension vis-à-vis de ce partenaire historique. Cette convention permettra ainsi de proposer l'ouverture d'un nouveau groupe d'étudiants en licence, principalement localisé à Albi, en partenariat avec le DIFCAM.

Enfin, **le service réalise une veille globale** sur les problématiques liées à l'alternance et à la formation continue. Notons sur ce sujet, le changement des conditions de versement de l'aide unique aux entreprises depuis début 2025 avec une aide selon la taille de l'entreprise (5000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, 2000 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés et 6000€ pour les apprentis en situation de handicap). Toutes ces évolutions font l'objet de communication auprès des équipes et des parties prenantes, ceci afin de renforcer nos liens avec nos partenaires et afin que nos équipes possèdent le même niveau d'information. Un **travail de communication dans la presse** (ANDRH, l'Express) a d'ailleurs été réalisée cette année afin de communiquer encore plus sur notre institution. Cette transparence nous permet de garantir une excellente qualité de service auprès de nos usagers.

Au-delà de ces projets, la prime d'intéressement permet de valoriser les missions spécifiques liées à la formation professionnelle, en sus de la scolarité « classique » réalisée comme en formation initiale :

- Conseil et information sur les modes de financement et réalisation des devis
- Relations avec les organismes financeurs :
  - OPérateurs de Compétences (OPCO) : montage des dossiers de financement, suivi et relances pour les prises en charge
  - Caisse des dépôts et de consignation : gestion de l'application EDOF pour les CPF (mise à jour de l'offre de formation, suivi des financements, suivi des entrées et fins de formation des apprenants)
  - Gestion avec Transitions Pro pour le CPF de transition : montage des dossiers de financement, réalisation des bilans de pré-positionnement

#### Toulouse School of Management

Université Toulouse Capitole  
2, rue du Doyen Gabriel Marty  
31 042 Toulouse Cedex 9  
Tel +33 (0)5 61 63 56 00  
[www.tsm-education.fr](http://www.tsm-education.fr)



- Pôle Emploi : gestion de l'application KAIROS (suivi des inscriptions, des entrées, des présences et des fins de formation des demandeurs d'emploi, mise à jour du Carif oref pour la remontée de l'offre dans KAIROS)
  - La Région : montage des dossiers de financement, attestations pour les stages
- Relations avec les entreprises : envoi des CV et diffusion des offres pour les futurs alternants, envoi des calendriers, des programmes de formation et des documents financiers (cerfa prérempli, fiche de renseignement, fiche mission, conditions générales de vente), contact et lien avec le tuteur entreprise, gestion des arrêts maladie, accompagnement pour le forum alternance...
  - Relations avec les partenaires et les CFA : coûts apprentissage, BPF, fiches RNCP, audits...
  - Livret Electronique de l'Alternant : alimentation de la base de données, suivi des tuteurs et relances
  - Logiciel SENEET : alimentation de la base de données « entreprises et apprenants », saisie des conventions de formation professionnelle, édition des trombinoscopes, édition des listes apprenants pour le LEA, pour le suivi financier et pour le service Relations entreprises.
  - Rédaction des contrats de formation professionnelle
  - Suivi de l'assiduité, établissement des attestations de présence individuelles mensuelles et des certificats de réalisation
  - Gestion des formations avec des contraintes beaucoup plus fortes que pour la FI : obligation de présence des apprenants, gestion des arrêts maladie, gestion des abandons, gestion des ruptures de contrat et des changements d'entreprise, justification des absences auprès des employeurs, modification des interventions tout en restant dans le planning initial (les semaines étant figées les changements sont beaucoup plus lourds à gérer)...
  - Transmission des documents pour la facturation au service financier : conventions, contrats, prises en charge OPCO, attestations de présence, certificats de réalisation
  - Réalisation des enquêtes auprès des alternants et alimentation des enquêtes ministérielles
  - Veille réglementaire et formation pour le personnel chaque année pour la prise en compte des évolutions réglementaires liées aux réformes qui ont lieu environ tous les 2 à 3 ans.
  - Organisation et participation active au forum de l'alternance
  - Accompagnement des entreprises partenaires concernant les questions liées aux aides et quant à la publication des offres de contrats d'alternance.

## Bilan d'activité 24-25 Formation continue & Alternance

17 MARS 2025

### 1. Personnel

- La faculté d'informatique ne dispose pas d'un service Formation Continue & Alternance. Elle s'appuie sur le service commun « EEDU » de l'université.
- Le personnel administratif impliqué relève de deux services :
  - Le secrétariat de la faculté composé de trois agents<sup>1</sup> :
    - 2 agents catégorie B et 1 catégorie C correspondant à
    - 2 agents titulaires et 1 agent contractuel (CDD)
  - La scolarité informatique composé de 5 agents :
    - 1 agent catégorie A, 1 agent catégorie B, 3 agents catégories C correspondant à
    - 3 agents titulaires et 2 agents contractuels (1xCDD et 1xCDI)
- Ces deux services travaillent en coopération étroite avec le service « EEDU ».

### 2. Principales actions

#### a. Scolarité

- Emploi du temps
  1. Organisation de l'année en amont pour définir un calendrier « Alternance » pour la contractualisation conduite par l'EEDU. Cette organisation est effectuée en coopération avec les responsables pédagogiques et est fortement contrainte par la dimension mixte FI/FA
  2. Planification au quotidien des emplois du temps avec une double contrainte de calendrier global et de gestion des publics mixtes
- Organisation des jurys de délibération

---

<sup>1</sup> Le secrétariat est aussi celui du centre de recherches IRIT (Institut de Recherches en Informatique de Toulouse)

- Recrutement à l'aide de la plateforme eCandidature
- Suivi individuel des étudiants
  1. Le suivi des étudiants est effectué par la scolarité au même titre que les étudiants de FI (inscription, examens, absences...). L'EEDU ne s'occupant que de la partie contractualisation
  2. Partie « entreprise », notamment la période stage est coordonnée par la scolarité : planification des soutenances, recueil des évaluations...
- La collecte des données pour répondre aux contrôles Qualiopi
- Communication numérique sur l'offre de formation, dont celle en alternance

#### **b. Secrétariat**

- Budgétisation et suivi des recettes par formation – coordination avec l'EEDU et la scolarité
- Coordination avec la DAF pour la prévision au plus juste des recettes
- Gestion complète des dépenses
  1. Dépenses de personnel
    - a. Budgétisation des salaires des PRAG et des gestionnaires
    - b. Budgétisation des heures complémentaires qui sont refacturées à l'UFR – coordination avec la scolarité
    - c. Coordination avec le service du personnel pour la contractualisation
    - d. Suivi mensuel des payes et ajustement du budget quand ça s'avère nécessaire
    - e. Ajustement de la prévision budgétaire des heures complémentaires tout au long de l'année – coordination avec la scolarité
    - f. Contrôle et validation du montant des heures complémentaires refacturées – coordination avec la scolarité
    - g. Virements de crédits budgétaires pour les heures complémentaires refacturées

2. Dépenses de fonctionnement et d'investissement (notamment équipement de salles de cours)
  - a. Bons de commande
  - b. Engagement et liquidation des frais de mission
  - c. Virements de crédits pour les prestations internes
  - d. Attestation du service fait
  - e. Suivi des engagements et liquidations de toutes les dépenses
  - f. Suivi des facturations et de la transmission des états de frais
- Etude des calculs de coûts complets et de résultats analytiques de 2023 pour chaque formation.

### **3. Offre de formation et effectifs**

- Les effectifs d'étudiants en alternance sont stables depuis quatre années (autour d'une centaine d'alternants) et sont répartis entre les parcours de L3 MIAGE et trois parcours de MASTER MIAGE.

L'offre « alternance » s'enrichit tous les ans. Ainsi en 2024-25 à l'issue d'un groupe de travail constitué pour la refonte des MASTER MIAGE un nouveau parcours de M1 exclusivement ouvert à l'alternance a vu le jour : 48 contrats signés, en plus des 50 contrats de 2 ans toujours en cours.

- L'année 2024-25 a vu la préparation d'une nouvelle offre de M2 (dans la poursuite de la refonte des M1), dont 2 parcours sont ouverts à l'alternance.

### **4. Impact sur l'activité (scolarité et secrétariat)**

- La refonte des parcours de M1 (ouverture en 24-25) a induit :
  - de paramétrer tous les outils de gestion de scolarité avec la nouvelle structure du M1 en alternance

- de mettre en œuvre un planning de l'alternance compatible avec nos ressources en salle / enseignant
  - de modifier le process d'admission : admissions en M1 parcours alternance sur eCandidat au lieu de Mon Master, pour gagner en agilité et communication avec le candidat
  - de modifier substantiellement le site web de la MIAGE afin de mettre en avant l'offre de formation rénovée et les procédures d'admission
  - de créer des flyers/posters décrivant la nouvelle de formation en Master en alternance, à l'attention du public des JPO, Forum de recrutement en Informatique, forums Poursuite d'études en BUT.
  - de modifier l'arborescence des centres de coût
  - de mettre à jour les registres des opérations budgétaires
- La préparation d'une nouvelle offre de M2 MIAGE, dont deux parcours sont ouverts à l'alternance, a induit :
    - Un accompagnement des équipes pédagogiques dans l'adéquation des MCC avec la nouvelle fiche RNCP
    - l'élaboration planning de l'alternance compatible avec nos ressources en salle / enseignant
    - l'analyse de l'impact budgétaire de cette nouvelle offre, en lien avec les objectifs fixés dans la lettre de cadrage de l'offre de formation (en particulier l'encadrement des alternants)
    - la modification de l'arborescence des centres de coût
    - la mise à jour des registres des opérations budgétaires

L'ensemble de l'équipe administrative s'est mobilisée sur ces thématiques.

## 5. . Impact financier

- Le total des recettes générées sur ressources propres hors taxe d'apprentissage sur l'année 2024 s'élève à 525 068 € réparti comme suit :
  - 99,48 % issues de l'alternance
  - 0,52 % issus des étudiants inscrits en formation continue sur nos formations diplômantes.
- On a recruté un troisième PRAG

## **6. Intéressement N-1**

Au titre de l'activité décrite dans le bilan 23-24, l'ensemble du personnel administratif a perçu une prime individuelle d'intéressement de 500€.

**Pour l'année 24-25 la faculté souhaite que chaque agent bénéficie d'une prime individuelle d'intéressement de 600€.**

## Faculté d'Administration et Communication

### Bilan d'activité 2023-2024 Formation continue & Alternance

#### 1. Personnel

- La Faculté d'Administration et Communication est une composante de l'Université et propose des formations de la licence au master en formation continue et en alternance.
- Deux services :
  - Le secrétariat de la Faculté
  - La scolarité de l'UFRAC

#### 2. Principales actions

- Recrutement à l'aide de la plateforme eCandidature
- Gestion de la plateforme Parcoursup.
- Emploi du temps :
  - Organisation de l'année en amont pour définir un calendrier « Alternance » pour la contractualisation. Cette organisation est effectuée en coopération avec les responsables pédagogiques et est fortement contrainte par la dimension mixte FI/FA ;
  - Planification au quotidien des emplois du temps avec une double contrainte de calendrier global et de gestion des publics mixtes ;
- Préparation et organisation des examens ;
- Organisation des jurys de délibération ;
- Suivi individuel des étudiants :
  - Le suivi des étudiants est effectué par la scolarité au même titre que les étudiants de FI (inscription, examens, absences...). L'EEDU ne s'occupant que de la partie contractualisation ;
  - Partie « entreprise », notamment la période stage est coordonnée par la scolarité : planification des soutenances, recueil des évaluations...

- Communication numérique sur l'offre de formation, dont celle en alternance ;

La Faculté travaille également en étroite collaboration avec les correspondants Financiers dédiés à leur centre :

- Gestion financière : Analyse et suivi des dépenses de fonctionnement, de masse salariale et recette du budget de la composante ;
- Coordination pour l'analyse, le montage du budget, le contrôle et l'ajustement des dépenses ;
- Organisation et gestion des formations délocalisées (Vanuatu, Grèce) ;
- Budgétisation et certifications des heures complémentaires refacturées à l'UFR.
- Ajustement des heures complémentaires tout au long de l'année au regard de la prévision budgétaire ;
- Suivi mensuel de la paye ;
- Etude des calculs de coûts complets et de résultats analytiques pour chaque formation.

### 3. Offre de formation et effectifs

Tout au long de l'année, l'UFRAC travaille dans le but de faire évoluer son offre de formation en alternance.

Les parcours en alternance de l'UFRAC s'élèvent au nombre de 10 pour un total de 118 alternants en 2023-2024 (contrats pro et apprentissage) contre 93 en 2022-2023.

#### ***Augmentation de l'alternance***

Ouverture du M2 Emploi Public suite à la fermeture définitive du M2 Gouvernance publique.

En 2025-2026 **création de deux nouveaux parcours** en Licence Pro Aménagement Paysager, avec une augmentation attendue de l'effectif de 12 étudiants minimum.

Un travail important a été effectué par le service afin de pouvoir ouvrir ces diplômes dans de bonnes conditions (travail sur les maquettes et les calendriers, échanges avec les responsables pédagogiques...).

#### 4. Impact sur l'activité des services concernés

- La gestion de l'ensemble de ces parcours très distincts les uns des autres impacte le travail de chacun :
  - Paramétrer tous les outils de gestion de scolarité avec la nouvelle structure du M2 Emploi Public ;
  - Mise en œuvre d'un planning de l'alternance compatible avec nos ressources en salle en lien avec l'EEDU ;
  - Modification substantielle sur le site web de la Faculté afin de mettre en avant l'offre de formation rénovée et les procédures d'admission ;
  - Création des flyers/posters décrivant la nouvelle de formation en Master en alternance, à l'attention du public des JPO, Infosup ;
  - Ouverture du site internet de l'UFRAC ;
  - Modification de l'arborescence des centres de coût ;
  - Mise à jour sur des registres des opérations budgétaires ;
  - Suivi analytique des centres de coûts.

#### 5. Impact financier

- Le total des recettes générées sur ressources propres hors taxe d'apprentissage sur l'année 2024 s'élève à **473 301 €** réparti comme suit :
  - **91,07 %** issues de l'alternance
  - **8,93 %** issue de la convention délocalisée NY Collège + convention Vanuatu

Une baisse de 19% de nos dépenses en 2024 reflète la poursuite de nos efforts de rationalisation de nos coûts. L'augmentation croissante de l'alternance permet à l'UFRAC de reverser à l'université une partie de ses recettes.

En septembre 2024, la Faculté a fait don de 185 000€ en central ce qui a permis de payer de la masse salariale.  
La Faculté fera de même cette année.

#### 6. Intéressement N-1

**Pour l'année 2023-2024 la faculté souhaite que huit agents concernés bénéficient d'une prime individuelle d'intéressement de 1282.05€ brut.**

## Bilan d'activités de la démarche EQUIS Personnels BIATSS 2023/2024

### 1. 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 pérennité.

Conformément à la délibération du CA du 11 mars 2025 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant au maintien de l'accréditation EQUIS, le rapport ci-après présente un bilan du dispositif d'intéressement 2023/2024 et fait un point sur l'avancée de nos démarches dans le cadre du maintien de cette accréditation.

### 2. Bilan d'utilisation de l'enveloppe précédente

Pour rappel, l'enveloppe de base est constituée de 12% des recettes générées sur ressources propres de l'exercice précédent (hors recettes de Formation Continue, taxe d'apprentissage et SCSP). L'enveloppe 2023 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 178 022 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 65 147 € (37 % de l'enveloppe). 71 agents (25 titulaires et 46 contractuels) ont bénéficié d'une prime. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (29 agents de catégorie A, 18 de catégorie B et 24 de catégorie C). Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 917 € brut. Pour information, 3 personnes de l'Université ont été éligibles à ce dispositif.

### 3. Bilan et perspectives de la démarche d'accréditation EQUIS

International Accreditations	2025				2026			
	April 2025	June 2025	October 2025	December 2025	February 2026	April 2026	June 2026	December 2026
<b>EQUIS</b>			3rd - Application for re-accreditation (Application Form, Datasheet) to be sent.  3rd - Send Year 2 Progress Report			SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent.	Peer Review visit	
EFMD Programme Accredited - Master in Finance		3rd - Application for re-accreditation (Application Form, Datasheet) to be sent.		SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent.	Peer Review Visit			
EFMD Programme Accredited - Doctoral Programme		Application for re-accreditation to be sent		Send SAR				
EFMD Programme Accredited - Master in International Management								18th - Mid-term Report
<b>EOCCS</b>	13th - Application for re-accreditation (Course SAR, Datasheet) to be sent.	Online audit						



Notre calendrier d'accréditation EQUIS a été respecté. Le rapport d'auto-évaluation intermédiaire que nous devons produire chaque année présentant le bilan des actions engagées au regard des recommandations données par les auditeurs a été transmis à l'EFMD début octobre 2024. En octobre 2025, le processus de demande de ré-accréditation débutera (envoi du formulaire d'inscription et de la datasheet correspondante) et se prolongera en 2026 par l'envoi du Self Assessment Report en avril 2026 et la tenue de l'audit de renouvellement en juin 2026.

Le processus de ré-accréditation EPAS (EFMD Programme Accreditation) de nos formations (Master in Finance et Doctoral Programme) débutera en juin 2025 (envoi des formulaires d'inscriptions et des datasheets correspondantes). Les Self Assessment Reports seront transmis en décembre 2025.

En parallèle de ce calendrier, TSM soumettra également à la ré-accréditation EOCCS un cours du Bachelor in Global management (cours de « Strategic Diagnosis ») en avril 2025. L'audit en ligne se déroulera en juin 2025.

Les équipes administratives de TSM restent particulièrement mobilisées sur les éléments formels nécessaires à ces différents processus d'accréditations : collecte des données nécessaires à l'élaboration des datasheets, contributions à l'écriture des rapports d'autoévaluation (SAR - Self Assessment Report), construction des indicateurs et éléments de preuves, organisation et participation aux visites 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 Capitole.

Cette démarche soutenue représente un travail considérable pour les collègues qui sont mis à contribution sur un projet particulièrement complexe générant une charge de travail importante et dans certains cas un dépassement de fonctions.

Plusieurs projets en cours, qui trouvent leur justification dans les objectifs d'accréditations poursuivis par l'école, ont été amorcés et/ou se poursuivent. A titre d'exemples :

- la poursuite de l'accompagnement des enseignants sur la plateforme TSM Academy et l'hybridation des enseignements ;
- l'effort continu de valorisation de nos formations à l'international et le renforcement de notre présence sur les réseaux sociaux ;
- la définition systématique des acquis de formation et des compétences développées, associés à chaque programme (Input Learning Outcomes), la normalisation et la systématisation des Curriculum mapping et Syllabi ;
- le développement de nouveaux partenariats académiques d'échanges (16 au total) dont 3 avec des établissements triplement accrédités EQUIS, AMBA et AACSB (University of Mannheim – Allemagne, Prague University of Economics and Business – République Tchèque, Universidade Catolica Portuguesa – Portugal) et 8 disposants d'au moins l'une de ces 3 accréditations ;
- le renforcement de notre offre de double-diplômes internationaux avec la création d'un double-diplôme pour notre Bachelor of Science in Global Management, en partenariat avec Tor Vergata University (Rome – Italie) et KU Ingolstadt (Allemagne) ainsi que la recherche de nouveaux partenaires pour créer et/ou renforcer d'autres double-diplômes de niveau Master (Tilburg University pour le Master Finance par exemple) ;
- le maintien de campagnes de recrutement d'étudiants internationaux et le renforcement de nos processus de sélection (mise en œuvre des tests TAGE 2 et TAGE-MAGE) ;
- la mise en place du test TOEIC 4 compétences proposé à l'ensemble des étudiants de L3 en vue de leur candidature en Master ;
- la construction d'un tableau de bord de nos principaux indicateurs (KPI) ;
- le développement de projets DDRS et leur déclinaison dans les activités de l'école (création d'une UE « Manager responsable et citoyen : les grands enjeux socio-écologiques » déployée en Licence, création d'une nouvelle association étudiante centrée sur la prise en compte des enjeux environnementaux, ouverture du module 6 « Inégalités et crise climatique » du parcours de sensibilisation des personnels de l'école, formation à l'animation de l'atelier « 2Tonnes world » à destination d'un public d'étudiants internationaux) ;

#### Toulouse School of Management

Université Toulouse Capitole  
2, rue du Doyen Gabriel Marty  
31 042 Toulouse Cedex 9  
Tel +33 (0)5 61 63 56 00  
[www.tsm-education.fr](http://www.tsm-education.fr)





- la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de développement du réseau des Alumni et sa déclinaison en actions à mettre en place ;
- l'encouragement à la mobilité des personnels en vue du partage d'expériences avec des homologues d'établissements EQUIS (3 personnes cette année) et la structuration d'un plan d'accompagnement des personnels visant à renforcer leur connaissance et leur compréhension d'EQUIS et de ses enjeux.

En conclusion, la démarche EQUIS est une démarche d'amélioration continue de nos activités. Elle mobilise nos personnels de manière intense et représente une charge de travail significative. Au travers de cette accréditation, l'école s'engage durablement dans une trajectoire d'amélioration continue qui nécessite l'engagement de tous ses personnels.

**Toulouse School of Management**

Université Toulouse Capitole

2, rue du Doyen Gabriel Marty  
31 042 Toulouse Cedex 9

Tel +33 (0)5 61 63 56 00

[www.tsm-education.fr](http://www.tsm-education.fr)



## Bilan d'activités de la démarche EQUIS Personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs 2023/2024

### 1. 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 pérennité.

Conformément à la délibération du CA du 11 mars 2025 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant au maintien de l'accréditation EQUIS, le rapport ci-après présente un bilan du dispositif d'intéressement 2023/2024 et fait un point sur l'avancée de nos démarches dans le cadre du maintien de cette accréditation.

### 2. Bilan d'utilisation de l'enveloppe précédente

Pour rappel, l'enveloppe de base est constituée de 12% des recettes générées sur ressources propres de l'exercice précédent (hors recettes de Formation Continue, taxe d'apprentissage et SCSP). L'enveloppe 2023 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 178 022 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 55 300 € (31,06% de l'enveloppe). 24 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une prime (12 professeurs des universités, 8 maîtres de conférences, 4 professeurs agrégés). Le montant moyen de la prime versée par enseignant s'est élevé à 2 304 €.

### 3. Bilan et perspectives de la démarche d'accréditation EQUIS

International Accreditations	2025				2026			
	April 2025	June 2025	October 2025	December 2025	February 2026	April 2026	June 2026	December 2026
<b>EQUIS</b>			3rd - Application for re-accreditation (Application Form, Datasheet) to be sent.  3rd - Send Year 2 Progress Report			SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent.	Peer Review visit	
EFMD Programme Accredited - Master in Finance		3rd - Application for re-accreditation (Application Form, Datasheet) to be sent.		SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent.	Peer Review Visit			
EFMD Programme Accredited - Doctoral Programme		Application for re-accreditation to be sent		Send SAR				
EFMD Programme Accredited - Master in International Management								18th - Mid-term Report
<b>EOCCS</b>	13th - Application for re-accreditation (Course SAR, Datasheet) to be sent.	Online audit						

Notre calendrier d'accréditation EQUIS a été respecté. Le rapport d'auto-évaluation intermédiaire que nous devons produire chaque année présentant le bilan des actions engagées au regard des recommandations données par les auditeurs, a été transmis à l'EFMD début octobre 2024. En octobre 2025, le processus de demande de ré-accréditation débutera (envoi du formulaire d'inscription et de la datasheet correspondante) et se prolongera en 2026 par l'envoi du Self Assessment Report en avril 2026 et la tenue de l'audit de renouvellement en juin 2026.

Le processus de ré-accréditation EPAS (EFMD Programme Accreditation) de nos formations (Master in Finance et Doctoral Programme) débutera en juin 2025 (envoi des formulaires d'inscriptions et des datasheets correspondantes). Les Self Assessment Reports seront transmis en décembre 2025.

En parallèle de ce calendrier, TSM soumettra également à la ré-accréditation EOCCS un cours du Bachelor of Science in Global management (cours de « Strategic Diagnosis ») en avril 2025. L'audit en ligne se déroulera en juin 2025.

Les enseignants et enseignants-chercheurs de TSM restent particulièrement mobilisés sur les éléments formels nécessaires à ces différents processus d'accréditations : collecte des données nécessaires à l'élaboration des datasheets, contributions à l'écriture des rapports d'autoévaluation (SAR - Self Assessment Report), construction des indicateurs et éléments de preuves, organisation et participation aux visites 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 Capitole.

Cette démarche soutenue représente un travail considérable pour les collègues responsables des diplômes concernés, les équipes pédagogiques et les services administratifs de TSM qui sont mis à contribution sur un projet particulièrement complexe générant une charge de travail importante et dans certains cas un dépassement de fonctions.

Plusieurs projets en cours, qui trouvent leur justification dans les objectifs d'accréditations poursuivis par l'école, ont été amorcés et/ou se poursuivent. À titre d'exemples :

- la poursuite de l'accompagnement des enseignants sur la plateforme TSM Academy et l'hybridation des enseignements ;
- l'effort continu de valorisation de nos formations à l'international et le renforcement de notre présence sur les réseaux sociaux ;
- la définition systématique des acquis de formation et des compétences développées, associés à chaque programme (Input Learning Outcomes), la normalisation et la systématisation des Curriculum mapping et Syllabi ;
- le développement de nouveaux partenariats académiques d'échanges (16 au total) dont 3 avec des établissements triplement accrédités EQUIS, AMBA et AACSB (University of Mannheim – Allemagne, Prague University of Economics and Business – République Tchèque, Universidade Catolica Portuguesa – Portugal) et 8 disposants d'au moins l'une de ces 3 accréditations ;
- le renforcement de notre offre de double-diplômes internationaux avec la création d'un double-diplôme pour notre Bachelor of Science in Global Management, en partenariat avec Tor Vergata University (Rome – Italie) et KU Ingolstadt (Allemagne) ainsi que la recherche de nouveaux partenaires pour créer et/ou renforcer d'autres double-diplômes de niveau Master (Tilburg University pour le Master Finance par exemple) ;
- le maintien de campagnes de recrutement d'étudiants internationaux et le renforcement de nos processus de sélection (mise en œuvre des tests TAGE 2 et TAGE-MAGE) ;
- la mise en place du test TOEIC 4 compétences proposé à l'ensemble des étudiants de L3 en vue de leur candidature en Master ;
- la construction d'un tableau de bord de nos principaux indicateurs (KPI) ;

- le développement de projets DDRS et leur déclinaison dans les activités de l'école (création d'une UE « Manager responsable et citoyen : les grands enjeux socio-écologiques » déployée en Licence, création d'une nouvelle association étudiante centrée sur la prise en compte des enjeux environnementaux, ouverture du module 6 « Inégalité et crise climatique » du parcours de sensibilisation des personnels de l'école, formation à l'animation de l'atelier « 2Tonnes world » à destination d'un public d'étudiants internationaux) ;
- la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de développement du réseau des Alumni et sa déclinaison en actions à mettre en place ;
- l'encouragement à la mobilité des personnels en vue du partage d'expériences avec des homologues d'établissements EQUIS (3 personnes cette année) et la structuration d'un plan d'accompagnement des personnels visant à renforcer leur connaissance et leur compréhension d'EQUIS et de ses enjeux.

En conclusion, la démarche EQUIS est une démarche d'amélioration continue de nos activités. Elle mobilise nos enseignants et enseignants-chercheurs de manière intense et représente une charge de travail significative. Au travers de cette accréditation, l'école s'engage durablement dans une trajectoire d'amélioration continue qui nécessite l'engagement de tous ses personnels.



**Direction des Ressources Humaines  
Service des personnes BIATSS**

## **BILAN DU VERSEMENT DE LA PRIME D'INTERESSEMENT – PARCOURSUP 2024**

Vu la loi n°2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'Orientation et Réussite des Etudiants ;  
Vu l'article L 954-2 du code de l'éducation ;  
Vu l'avis du comité technique de l'établissement dans sa séance du 18 mai 2018 ;  
Vu la délibération n° CA 2018-54 du Conseil d'administration prise en séance du 29 mai 2018

16 agents BIATSS ont bénéficié d'une prime d'intéressement versée sur la paye de juillet 2024 :

- 7 titulaires pour un montant de 220€ bruts :
  - o 4 personnels de catégorie A
  - o 2 personnels de catégorie B
  - o 1 personnel de catégorie C ;
- 9 contractuels pour un montant de 250€ bruts :
  - o 1 personnel de catégorie A
  - o 1 personnel de catégorie B
  - o 7 personnels de catégorie C

Le montant total versé au titre de l'année 2024 est de 3790 euros brut.

**Rapport annuel de l'activité de l'apprentissage de l'IUT  
2024 / 2025**

**Dans le cadre du dispositif d'intéressement  
lié aux ressources de l'apprentissage au bénéfice  
des personnels BIATSS  
de l'Institut Universitaire de Technologie de Rodez**

IUT de Rodez, 18 mars 2025

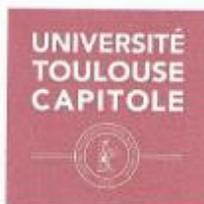
L'IUT de Rodez, composante de l'Université Toulouse Capitole, s'est engagé dans une réforme conséquente : le passage au Bachelor Universitaire de Technologie (BUT). La formation a été transformée (du DUT en 2 ans au BUT en 3 ans) et pour satisfaire les attentes d'insertion professionnelle fixées par l'État, la 3<sup>ème</sup> année est entièrement organisée sur un rythme d'alternance, sous statut apprenti. La mise en œuvre de cette troisième année en apprentissage génère des ressources propres supplémentaires, objectif partagé de l'Université Toulouse Capitole, tout en engendrant une activité accrue.

Le dispositif d'intéressement lié aux ressources de l'apprentissage au bénéfice des personnels BIATSS vise à récompenser et à stimuler l'efficacité des agents dans leur engagement. Ses règles d'attribution ont pour objectif de promouvoir un esprit d'équipe où tous les agents sont concernés, qu'ils contribuent directement ou indirectement à la formation continue et à l'alternance.

Ce rapport annuel présente les rubriques suivantes :

- Présentation du dispositif d'intéressement (délibération du CA)
- Bilan de l'intéressement versé en 2024
- Éléments financiers
- Offre de formation en apprentissage et effectifs 2024/2025
- Activités notables en 2023/2024 et perspectives d'évolution

# Présentation du dispositif d'intéressement (délibération du CA)



RESULTAT DU VOTE	
Présents ou représentés :	22
Voix favorables :	22
Voix défavorables :	0
Abstentions :	0

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 24/09/2024

DELIBERATION  
n° CA 2024-25

*relative à l'ajustement du dispositif d'intéressement lié aux ressources de l'apprentissage au bénéfice des personnels BIATSS de l'Institut Universitaire de Technologie de Rodez*

**Vu** le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-3 et L.954-2,

**Vu** la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat,

**Vu** le décret n°86-83 modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat,

**Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :**

## **Article 1<sup>er</sup> – Exposé des motifs**

La création du Bachelor Universitaire de Technologie (BUT), mis en place progressivement depuis 2021, s'est accompagnée d'une généralisation de l'alternance en troisième année. La mise en œuvre de cette troisième année de BUT par la voie de l'apprentissage génère une activité supplémentaire supportée par tous les personnels de l'IUT.

Les personnels BIATSS contribuent, directement ou indirectement, au succès du développement de l'apprentissage. La mise en place d'un dispositif d'intéressement est, dans ce cadre, de nature à entretenir la motivation et l'efficacité des agents à qui il est demandé de contribuer, de façon directe ou indirecte, à cette activité.

L'objectif associé au régime d'intéressement de l'IUT de Rodez est de mobiliser pleinement le personnel BIATSS tout au long de l'année sur des actions et événements permettant de généraliser l'alternance à 100% des étudiants de 3<sup>ème</sup> année de BUT.

**Article 2 – Les catégories de personnels concernés :** personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'IUT.

Pour prétendre au versement de la prime d'intéressement, une condition de présence effective dans le service (période d'activité à l'exclusion des périodes pendant lesquelles l'intéressé a été arrêté pour maladie, accident, ou pour des congés exceptionnels) est requise.

### **Article 3 – L'enveloppe budgétaire globale allouée au dispositif**

L'enveloppe est financée sur les ressources propres de l'IUT. L'enveloppe maximale allouée au dispositif de l'année N représente 1 % des recettes relatives aux inscriptions de l'année N-1 d'étudiants en contrat d'apprentissage.

Le recours à cette enveloppe est conditionné à la présentation en comité social d'administration dans sa formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ainsi qu'en Conseil d'administration du rapport annuel de l'activité de l'apprentissage de l'IUT. Ce rapport doit en particulier indiquer :

- les recettes générées sur ressources propres, hors taxe d'apprentissage ;
- le nombre d'alternants inscrits en BUT 2 et en BUT 3, et le nombre d'inscrits par formation ;
- le pourcentage d'alternants en BUT3 (avec un objectif de 100%) ;
- l'effectif BIATSS de l'IUT ;
- l'offre de formation.

### **Article 4 – Les modalités d'attribution de la prime d'intéressement**

La prime d'intéressement est versée annuellement. Le montant de l'enveloppe sera réparti entre les agents BIATSS selon la quotité de travail de chaque agent sur l'année N, exprimée en équivalent temps plein de travail (ETPT), afin d'obtenir le montant de la prime individuelle.

La liste des bénéficiaires et le montant exact de la prime seront arrêtés par le directeur de l'IUT de Rodez mi-octobre de l'année N. Ces éléments seront communiqués aux services de l'Université avant la fin du mois d'octobre de l'année N pour un versement de la prime sur la paie du mois de décembre de l'année N.

Cette prime d'intéressement a vocation à être reconduite.

### **Article 5 – Disposition finale**

La présente délibération produit ses effets pour le versement de la prime d'intéressement de l'année 2024 et pour les années suivantes.

**Le président du conseil d'administration,**


**Hugues KENFACK**

## Bilan de l'intéressement versé en 2024

Le dispositif d'intéressement **spécifique à l'IUT** a pu être mis en place **pour la première fois en 2024**.

Le montant affecté au dispositif d'intéressement s'est élevé à 14 000 €.

23 agents BIATSS de l'IUT ont bénéficié d'une prime : 16 titulaires et 7 contractuels. Cette prime a été distribuée sans considération de la catégorie des agents (7A, 7B, 9C). Le montant brut de la prime versée par agent s'est élevé à 608 € (pour un agent à temps plein sur l'année). Un prorata a été appliqué pour deux agents ayant quitté l'IUT en cours d'année. Un seul agent n'a pas eu accès à ce dispositif, ayant rejoint l'IUT en fin d'année 2024.

Le versement a été effectué sur la paye de décembre 2024.

## Éléments financiers

Les recettes de l'apprentissage, provenant d'une convention avec le CFA Midisup, sont encaissées annuellement (année civile). Elles s'élèvent à **1 516 724 €** pour l'année civile 2024 (dernière année complète connue). Ce montant est lié aux contrats d'apprentissage démarrés à la rentrée 2023 (signés pour l'année universitaire 2023/2024).

A titre indicatif, le budget initial de l'IUT pour 2025 prévoit un montant similaire de recettes liées à l'apprentissage, environ 1,3 million d'euros, sur la base des contrats démarrés à la rentrée 2024 (signés pour l'année universitaire 2024/2025).

## Offre de formation en apprentissage et effectifs 2024/2025

Pour l'année universitaire 2024-2025, l'offre de formation en apprentissage de l'IUT se décline sur 8 années de formation :

- BUT 2 Gestion des Entreprises et des Administrations – parcours Gestion, Entreprenariat et Management d'Activités
- BUT 2 Qualité, Logistique Industrielle et Organisation
- BUT 3 Gestion des Entreprises et des Administrations (2 parcours possibles)
- BUT 3 Informatique (2 parcours possibles)
- BUT 3 Qualité, Logistique Industrielle et Organisation
- BUT 3 Information Communication
- BUT 3 Carrières Juridiques (2 parcours possibles)
- LP Maintenance Industrie du Futur

BUT : Bachelor Universitaire de Technologie

LP : Licence Professionnelle

2 ou 3 : 2<sup>ème</sup>/3<sup>ème</sup> année

## Effectifs des apprentis en BUT3

BUT 3	2023/2024			2024/2025		
	Apprentissage	Stages alternés (initial)	Mobilité Internationale	Apprentissage	Stages alternés (initial)	Mobilité Internationale
GEA	52			46		
INFO	30		3	24	1	6
QLIO	11		1	13		
INFOCOM	23			21	1	
CJ	31			33		
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>137</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
	Étudiants en apprentissage 3 <sup>ème</sup> année			Étudiants en apprentissage 3 <sup>ème</sup> année		
	<b>100%</b>			<b>98,6%</b>		

+1 FC

*La mobilité internationale n'est pas prise en considération dans le taux.*

**L'apprentissage en BUT3 se maintient à des taux records à l'IUT de Rodez, dépassant les 98 %, témoignant d'une forte adhésion et mobilisant l'ensemble de l'établissement.**

En plus du BUT3, l'apprentissage est proposé en option dès la deuxième année en BUT GEA, et est devenu la modalité unique de formation en BUT2 QLIO (12 apprentis). Il demeure le mode de formation exclusif pour la LP Maintenance Industrie du Futur avec 12 alternants pour 2024/2025. Le nombre total d'apprentis est en légère diminution par rapport à 2023/2024, se situant au-dessus de 160.

## Activités notables en 2023/2024 et perspectives d'évolution

L'année 2023/2024 (dernière année universitaire complète) constitue la **première année de diplomation des BUT**, le nouveau diplôme des IUT. Cette mise en place au niveau de toute la composante a fortement mobilisé toutes les équipes administratives. En effet, les formations par apprentissage génèrent des contraintes plus fortes que les formations initiales.

**L'IUT de Rodez mène de nombreuses activités pour promouvoir l'apprentissage auprès de ses étudiants et entreprises partenaires.**

Quelques activités notables, en plus du lien permanent des équipes de l'IUT avec les entreprises :

« Eurêka » est l'une de ces initiatives, un forum de l'apprentissage conçu pour les étudiants en recherche de contrats. Les entreprises se déplacent à l'IUT, facilitant ainsi la rencontre. La participation des étudiants est systématique, avec 150 étudiants en recherche d'alternance. La 4<sup>e</sup> édition, qui s'est tenue le 3 avril 2024, a mobilisé l'ensemble du personnel, en amont, pendant et après l'événement. 29 employeurs étaient présents et 480 rendez-vous étudiants-employeurs ont été organisés, ce qui a abouti à de nombreux contrats d'apprentissage. Ce forum sera reconduit, avec une prochaine édition prévue le jeudi 3 avril 2025.

Un autre outil de sensibilisation des étudiants est l'« *Alternance Game* », une approche ludique et pédagogique de l'apprentissage. La participation de chaque promotion en petit groupe permet de démystifier les préoccupations des étudiants, souvent âgés d'à peine 20 ans, avant leur entrée dans le monde de l'entreprise.

Le 26 mars 2024, l'IUT a organisé une journée avec le club des DRH Quercy-Rouergue, réunissant 20 DRH d'entreprises du Lot et de l'Aveyron, pour leur présenter l'IUT, ses 5 départements et les opportunités en formation continue et alternance.

### **L'IUT de Rodez a testé et mis en place plusieurs outils numériques pour améliorer le suivi de l'apprentissage.**

Sur l'année 2023/2024, l'IUT a été testeur de l'outil d'**émargement en ligne** *EduSign*, sur 2 de ses formations (BUT QLIO et BUT GEA). L'adoption de cet outil à l'échelle de l'Université Toulouse Capitole est en attente de décision. Cet outil simplifierait considérablement le suivi de l'assiduité des apprentis.

La période 2023/2024 a également été la première année universitaire complète d'utilisation de l'outil de relation clients (**CRM**) spécifique à l'IUT, *YellowBox*. *YellowBox* a permis de renforcer les liens avec les entreprises et de mieux coordonner les activités liées à l'alternance.

### **L'IUT de Rodez entretient une relation étroite avec le CFA Midisup, partenaire essentiel pour l'apprentissage.**

Le chargé de mission relations entreprise de l'IUT siège au conseil d'administration du CFA Midisup, témoignant de cet engagement.

De nombreux personnels BIATSS contribuent également aux animations du CFA, telles que les *Midisup Days*.

Le suivi de tous les apprentis est assuré via le livret électronique de l'apprenti (LEA) du CFA Midisup, qui est régulièrement mis à jour par les équipes administratives de l'IUT (paramétrage, dépôt de documents, etc.).

### **L'audit de surveillance Qualiopi.**

L'IUT a été la seule composante de l'université auditée lors de l'audit de surveillance à 18 mois qui s'est déroulé les 5, 6 et 7 juin 2024. Cet audit représentait un enjeu important pour l'université, mobilisant l'ensemble du personnel administratif de l'IUT : du centre de documentation à la logistique, en passant par les secrétariats pédagogiques, le service informatique, la scolarité, la communication ou la vie étudiante. L'absence de non-conformité a permis de maintenir la certification de l'université.

### **Les perspectives : l'IUT doit s'adapter à un contexte national moins favorable pour l'alternance.**

L'IUT de Rodez doit anticiper et s'adapter aux évolutions du contexte national de l'alternance. L'IUT doit s'adapter à un contexte national moins porteur pour l'alternance. Une certaine saturation de l'offre sur les territoires amène à une mise en concurrence des formations et à une diminution des possibilités d'alternance pour nos étudiants. Parallèlement, le contexte macroéconomique, la baisse des aides aux entreprises annoncée en janvier 2025 et les incertitudes concernant les niveaux de prise en charge rendent les entreprises plus hésitantes.

Face à ces défis, l'IUT doit impérativement **maintenir une mobilisation maximale** pour accompagner ses étudiants de manière personnalisée et assurer la pérennité financière de l'établissement.