

RESULTAT DU VOTE

Nombre de votants : 26

Voix favorables : 26

Voix défavorables :

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 25/05/2021

DELIBERATION

n° CA 2021 - 44

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

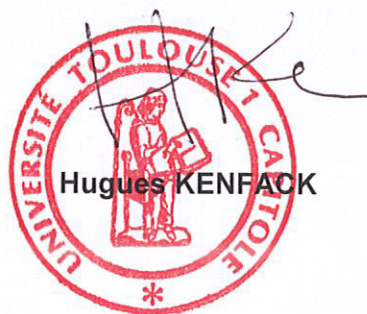
Vu le code de l'éducation, notamment son article L.954-2,

Vu l'avis du comité technique en date du 4 mai 2021,

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

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

Le président du conseil d'administration,



Hugues KENFACK

ANNEXE 1

BILAN FOAD

Le service de la FOAD a été créé il y a 15 ans. Depuis 4 ans, il est rattaché à la Direction des Etudes et de la Scolarité. Le service propose des formations intégralement à distance dispensées sur la plateforme Moodle. Ces formations accueillent du public de formation initiale et de formation continue (reprise d'études non financées ou financées).

Les formations proposées (diplômes d'États et d'universités) sont rattachées aux différentes composantes de l'Université : Faculté de Droit et science politique en grande majorité mais aussi TSE et TSM.

Le service fonctionne sur ressources propres uniquement sur la base des frais de formations que payent les apprenants. Le budget du service est d'environ 1,6 M€ annuels.

SITUATION ADMINISTRATIVE DU SERVICE

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

Le service est piloté par un chef de service en charge de la gestion administrative et financière et un responsable pédagogique en charge de l'offre de formation.

Les personnels :

12 personnels répartis de la façon suivante :

- Un chef de service IGE titulaire (A)
- Pôle scolarité :
 - o Un responsable de pôle : Technicien titulaire (B)
 - o Cinq adjoints administratifs contractuels (C)
- Pôle technique :
 - o Un responsable de pôle : Assistant ingénieur titulaire (A)
 - o Un chargé de communication et médiatisation : Technicien contractuel (B)
 - o Un assistant technique : Adjoint technique contractuel (C)
- Pôle financier :
 - o Un responsable de pôle : Technicien titulaire (B) – demande en cours pour passage en A
 - o Un gestionnaire financier : Adjoint technique contractuel (C)

Soit : **4 personnels administratifs titulaires et 8 personnels contractuels.**

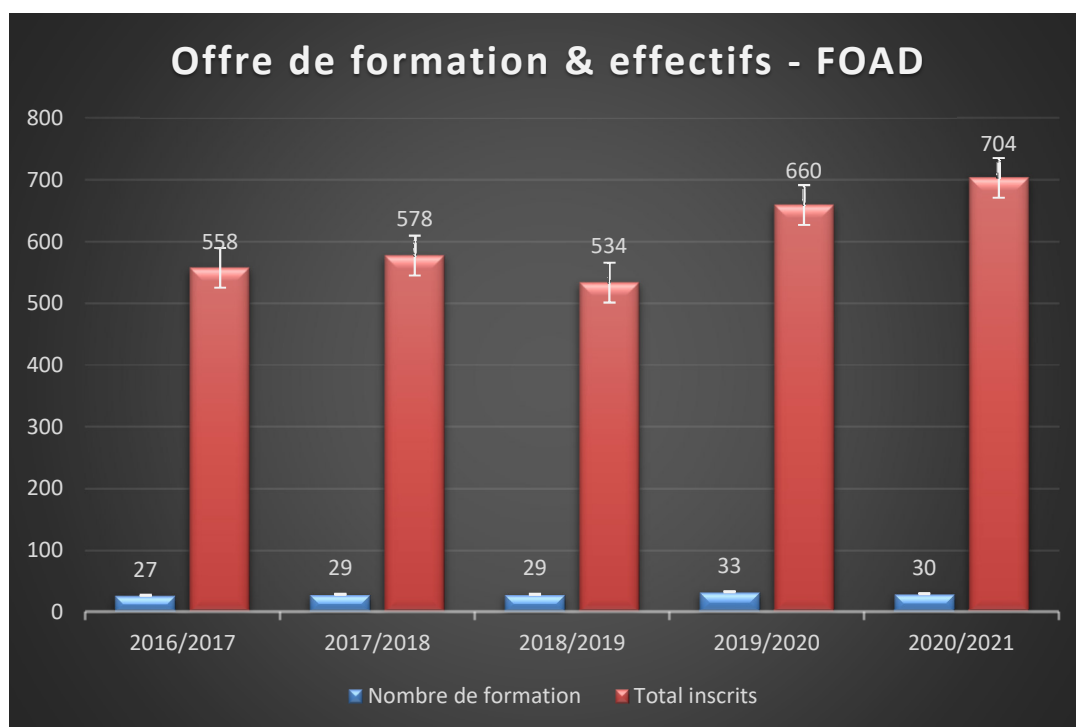
L'équipe est renforcée de 2 à 3 vacataires pour les candidatures et les inscriptions et par des surveillants lorsque les examens sont organisés en présentiel.

1 enseignant responsable pédagogique du service, 300 enseignants tuteurs et 350 auteurs

L'ensemble de la masse salariale (administratifs et enseignants) est assumé par le service soit directement soit par refacturation.

BILAN INTERESSEMENT N-1

L'ensemble des personnels de la FOAD a pu bénéficier l'an passé du dispositif ainsi que trois personnes en dehors du service.



Bien que le nombre de formations proposées reste stable (les fluctuations s'expliquent notamment par la caractéristique « service sur ressources propres », certaines formations n'ouvrent pas ou sont suspendues pour une certaine durée faute de candidatures suffisantes), nous pouvons constater sur les 5 dernières années une augmentation des effectifs de 26% avec un pic particulièrement important sur les 3 dernières années + 32 %.

Cette augmentation peut s'expliquer par le **renforcement des actions de communications** mises en place par le service avec notamment le recrutement d'un agent dédié. La **réorganisation du service en pôle** permettant un meilleur suivi des étudiants tant au niveau de la scolarité que du financier.

Un travail en collaboration étroite avec les responsables de formation pour faire évoluer les maquettes et les rendre plus attractives.

Le service ayant également une meilleure visibilité au sein de l'Université, des responsables de formation se sont rapprochés de la FOAD pour décliner des formations existant en présentiel ou pour développer de nouvelles formations.

Le service proposera d'ailleurs à la rentrée 2021/2022, 6 nouveaux diplômes.

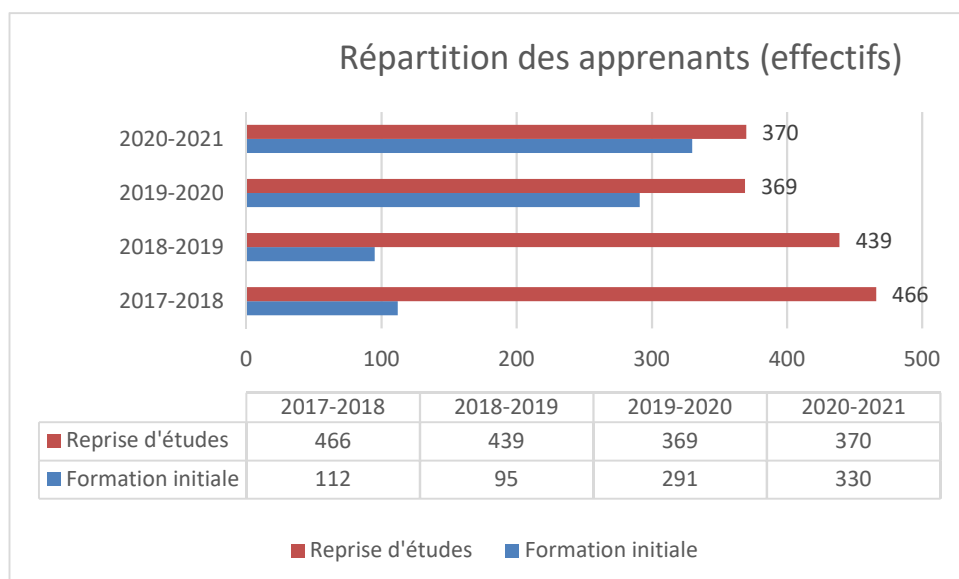
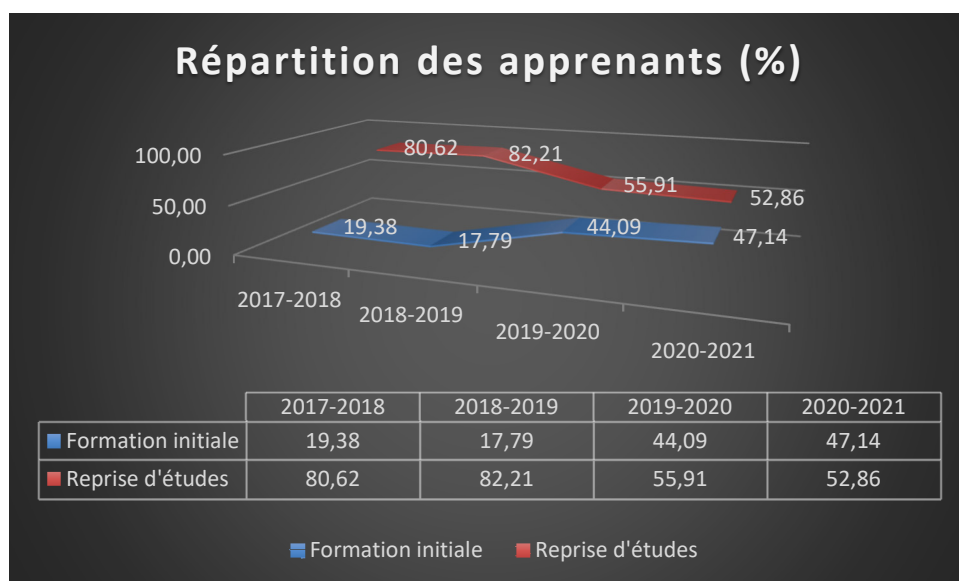
De plus, le service de la FOAD a été sollicité pour la **mise en place de modules d'enseignements pour des formations en présentiel** :

- Les modules d'ouvertures à destination des étudiants de licence permettant ainsi l'intégration d'enseignement de culture générale sous forme de bonification. 3 modules ont, pour l'instant été créés et ont accueilli en 2019/20, année de leur ouverture soixante étudiants.
- La mineure Droit dans le cadre de la réforme des études de santé (PASS) qui a ouvert en janvier 2021 et accueille 136 étudiants d'UT3.

Le service propose donc à l'heure actuelle 32 formations (30 spécifiques FOAD et 2 intégrées à des formations en présentiel) et accueille 896 apprenants (700 inscrits aux formations FOAD et 196 inscrits dans les formations en présentiel)

TYPOLOGIE DU PUBLIC

Sans prendre en compte les modules d'enseignements mis en place pour les formations en présentiels, nous pouvons constater sur les quatre dernières années une forte augmentation de la proportion des étudiants (formation initiale) dans les effectifs de la FOAD par rapport aux apprenants en reprise d'études financée ou non.



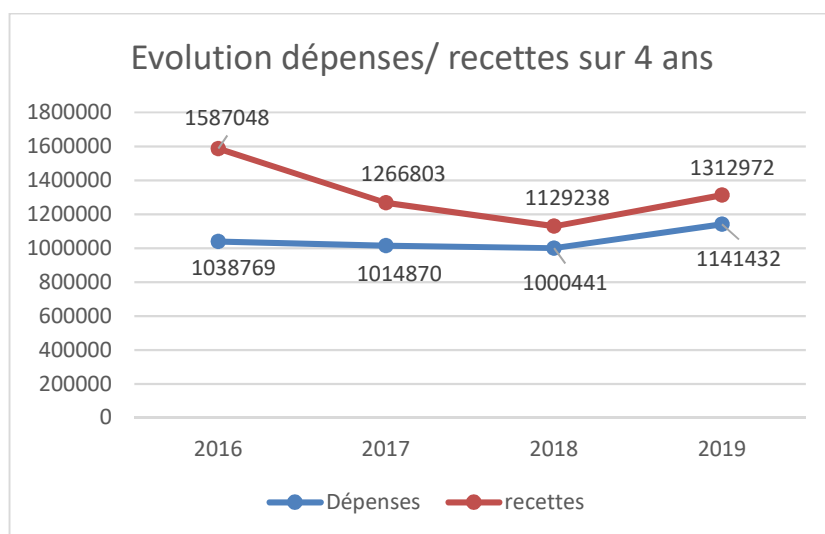
Les effectifs relevant de la formation initiale ont été multipliés par trois en quatre ans.

Plusieurs explications sont possibles :

- l'ouverture des trois années de licence mention droit
- le coût d'une formation à distance est inférieur à une année en présentiel pour les étudiants non toulousains (logement, nourriture,...).
- possibilité de cumuler un emploi en plus du suivi de la formation car les formations FOAD sont organisées en asynchrone (Les cours sont mis à disposition 24h/24 et 7J/7, l'étudiant en prend connaissance quand il le peut. Les devoirs en temps limités ou visio sont positionnés sur des créneaux horaires fixés en concertation avec l'ensemble des inscrits).
- Le confinement et les conditions sanitaires actuelles ont favorisé le développement de l'enseignement à distance.

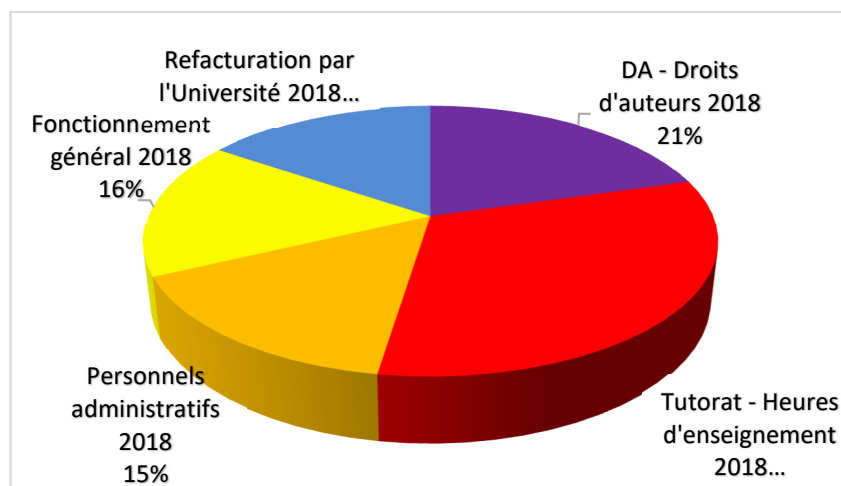
POINT FINANCIER

Nous pouvons constater que les dépenses sont relativement constantes (+ 9% en 4 ans) et que les recettes, après une baisse entre 2016 et 2018 augmentent en 2019 d'un peu plus d'1%. Les recettes tiennent compte des impayés ; l'augmentation du nombre d'inscrits n'assure pas obligatoirement une augmentation des recettes.

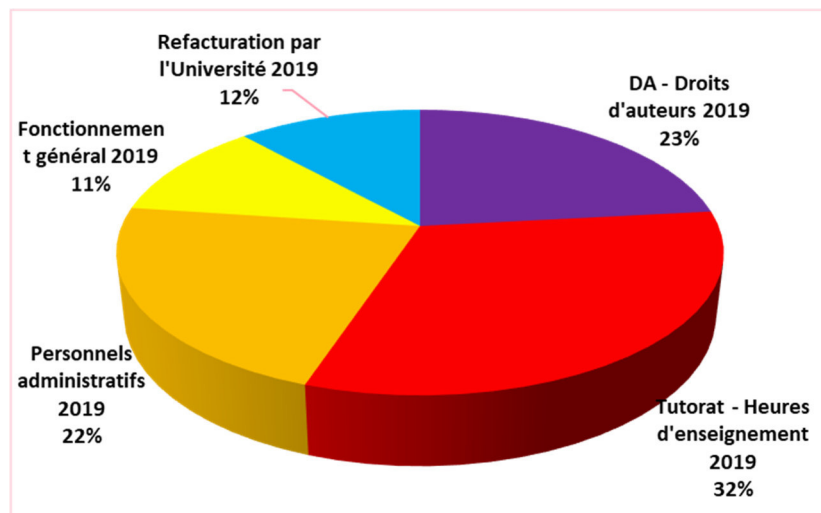


REPARTITION DEPENSES :

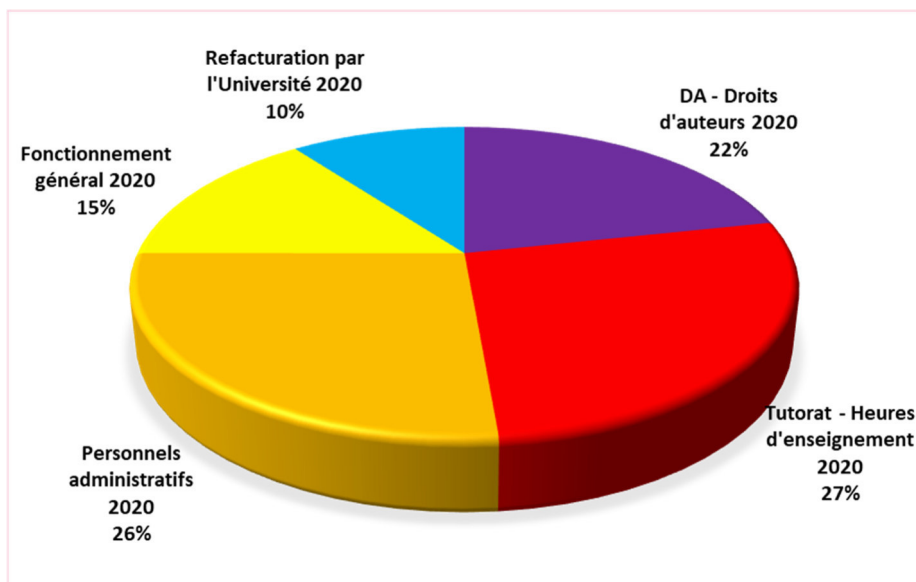
Année 2018 :



ANNEE 2019



ANNEE 2020



La répartition des dépenses est sensiblement la même depuis 3 ans :

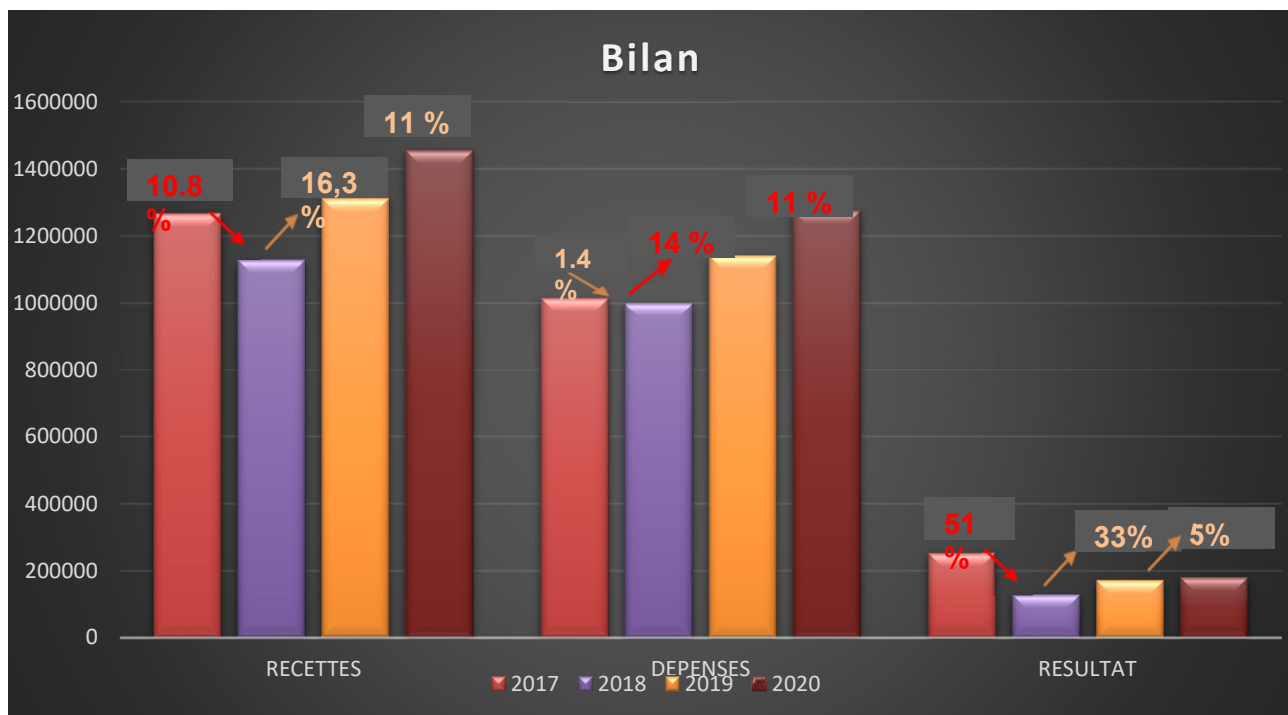
- Les droits d'auteurs représentent entre 21 et 23 % du budget
- Les heures d'enseignements entre 27 et 32 %

Seule, la masse salariale des personnels administratif a augmenté de 9% en trois ans, du fait de l'accroissement des effectifs apprenants nécessitant un renforcement de l'équipe.

Il est également à noter que le service de la FOAD reverse chaque année 10% de son chiffre d'affaire à l'Université dans le cadre de la participation au GER et 15% dans le cadre des coûts environnés.

Le service travaille avec la DROP à la mise en place de la comptabilité analytique et tend vers une démarche de coûts complets.

BILAN



ANNEXE 2

Bilan FCV2A

Pour mémoire :

Le service commun de Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage (FCV2A) est composé de 21 agents - 11 titulaires, 3 CDI et 7 CDD. Ils se répartissent ainsi : 13 agents de catégorie A -dont 1 a été affecté au FCV2A à la rentrée 2021 dans le cadre de la politique de développement des relations et des échanges de pratiques avec la DES -, et 8 B (requalification d'un agent catégorie B en A et d'un agent catégorie C en B). Sur les 21 agents, 18 sont sur ressources propres.

Le métier des agents du FCV2A consiste non seulement à gérer les profils de formation continue, mais aussi à participer au développement de l'offre de formation du service, à se mobiliser pour « recruter » les apprenants accomplissant en cela une activité à la fois de conseil et commerciale, à les accompagner de la constitution de leur dossier jusqu'à leur certification et enfin à mesurer l'impact de la formation sur leur parcours professionnel, qu'il s'agisse d'insertion ou d'adéquation à leurs besoins. Ils jouent aussi un rôle de veille sur l'évolution des dispositifs de formation et leur impact concret et sur les potentiels de mobilisation des financements. Ils ont aussi à assurer une dimension sociale forte et tout un volant de l'activité est structurée autour d'une approche inclusive de l'université. On trouve là des diplômes particuliers demandant une forte implication et un accompagnement renforcé : ce sont, pour les diplômes nationaux, les cycles de capacité en droit et la licence AES –qui a permis année après année l'insertion de nombre de demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail-, et des diplômes d'université, tels le DU droit et religions, le DU normes et religions et le DU Handicap. On y trouve aussi des catégories d'usagers comme par exemple les bénéficiaires du Programme Régional de Formation, tous demandeurs d'emploi disséminés dans les formations de l'établissement et accompagnés individuellement, ou les auditeurs des programmes de diffusion culturelle ; la moyenne d'âge de ces derniers est relativement élevée et nous avons pu prendre en cette période de pandémie l'importance du lien social qu'a représenté pour eux l'université.

Au-delà de cela et tout particulièrement durant cette période de confinement, le métier a aussi consisté à accompagner les stagiaires, les alternants mais aussi les enseignants, et de manière plus large tous les usagers du service, confrontés à une digitalisation sauvage des enseignements. Ce rôle fut essentiel pour le bon fonctionnement du service dans le domaine extrêmement concurrentiel qui est celui de la formation continue et il a été bien mené puisque, de fait, à la rentrée, nous avons pu constater que les inscriptions en formation étaient à la hausse, les pertes marginales et ne concernaient que des activités satellitaires.

Ils assurent, à la demande de nos partenaires, le suivi d'insertion de nos usagers, mais aussi l'évaluation des connaissances/compétences acquises lors des différents cycles de formation, diplômants ou non. Et ils participent dès que nécessaire aux grands projets transverses menés au sein de l'établissement.

En interne, ils travaillent régulièrement avec les services de la DES et de la RH, les différentes composantes, l'agence comptable, le service financier, le TICEA, le service juridique et le service de communication. L'activité est transverse, les partenariats et collaborations, en interne comme en externe, sont essentiels. Enfin ils travaillent de manière étroite avec le corps des enseignants-chercheurs afin de co-construire des projets de formation professionnelle avant leur soumission aux différents conseils de l'établissement ; ce travail d'ingénierie est à la fois pédagogique –*quelle modalité de formation suivre pour tel type de public-*, administratif –*quels dispositifs et financements, quels partenaires mobiliser-* et financier –*détermination du budget de la formation en coûts complets, détermination du tarif* -.

De surcroît, le FCV2A dans sa dimension de service commun joue le rôle de service support pour les composantes ou services ayant une activité de formation continue. L'échange qui s'est développé depuis quelques années devient de plus en plus régulier et fructueux au fil du temps.

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

Depuis plusieurs années, le FCV2A s'est attaché au développement de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage au sein de composantes a priori éloignées de cette problématique, en accompagnant les enseignants-chercheurs porteurs dans la construction de leurs projets et en développant les partenariats extérieurs.

Cette tendance s'est confirmée durant l'année 2020 et plusieurs porteurs de projet ont contacté et ont été accompagnés par le service pour des réalisations à l'horizon 20/21 et 21/22. Parallèlement à cela, depuis 2019 et en réponse aux champs ouverts par la loi Pénicaud (Loi 2018-771 du 5 septembre 2018) sur « la liberté de choisir son avenir professionnel », le service s'est mobilisé autour de la professionnalisation. Après avoir travaillé, en mettant à profit la négociation du prochain contrat, sur les blocs de compétences –*le FCV2A compte à son actif la déclinaison de 37 parcours en blocs de compétences, ce dans 11 mentions, le tout réalisé entre septembre et décembre 2019 pour le compte de la DES-*, l'année 2020 a été celle de leur mise-en-œuvre, avec la participation, dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF) au dispositif Innov'Emploi (2 blocs de compétences dont l'ouverture est programmée à la rentrée 2021) et l'inscription des blocs de compétences relevant de diplômes gérés par le FCV2A au Compte personnel de Formation (20 blocs de compétences relevant de 4 mentions de Master). Enfin, la politique de développement de l'offre de formation en réponse aux besoins du terrain s'est poursuivie (DU de spécialité, séminaires professionnels) avec la constitution de dossiers à l'intention de France Compétences afin que cette offre soit affichée dans le Répertoire Spécifique et donc accessible aux fonds mutualisés de la formation professionnelle -actuellement 6 dossiers en cours-. Enfin, le service a poursuivi sa philosophie d'université inclusive : poursuite du programme de capacité en droit, adaptation –*et, en période de pandémie, accompagnement-* des séminaires de vulgarisation scientifique, repositionnement du DU « Accompagner le parcours des personnes en situation de handicap ».

⊕ BILAN DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

Pour l'année 2020, sur la base de l'exercice 2019 (FCV2A), outre les 20 agents du FCV2A, 15 agents extérieurs au service ont bénéficié du dispositif dont 5 directement désignés par la gouvernance. L'enveloppe à distribuer s'élevait à 61 550 €. Elle a été consommée à hauteur de 83 % par les agents désignés à l'initiative du FCV2A. Le dépassement d'enveloppe (+8%) a été pris sur les ressources propres du FCV2A.

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

L'année 2020, année de pandémie, a été à la fois riche en événements et très particulière. Il est à noter que malgré les conditions difficiles que nous avons tous connues, seulement 2 % des cours programmés par le FCV2A ont été déprogrammés, et ce pour être reprogrammés ultérieurement. La gageure a été de maintenir l'activité de l'UCP et des formations ponctuelles : cela a été fait et le constat est que, même s'il y a un retrait des effectifs de l'UCP à la rentrée 2020, le cycle demeure actif (303 adhérents 2020/2021) ; quant aux cycles diplômants, les effectifs connaissent à la rentrée 2020, une augmentation de 15%. Le ralentissement des inscriptions lié, entre autres, à la mise-en-place de la loi Pénicaud, semble s'être arrêté et le mouvement s'est inversé. En revanche, le nombre de stagiaires de FC dans FI ne cesse de se réduire : - 64% si l'on compare la rentrée 2016/2017 à celle de 2020/2021 ; pendant ce temps-là, le nombre des apprentis a explosé (+381%) et le nombre des contrats de professionnalisation a fléchi (-30%) ; le nombre de nos formations s'est accru de 22% et celui des formations ouvertes à l'alternance (hors Miage UPS), de 82%.

Si l'on fait un comparatif rapide entre 2019 et 2020, l'effectif 2019 était de 2 688 stagiaires et assimilés, celui de 2020 est de 2 572 stagiaires et assimilés, soit un différentiel d'une centaine de stagiaires. Cela signifie, du fait du recul des effectifs UCP-U3A (programmes de vulgarisation de culture scientifique), qu'entre ces deux périodes il y a eu, paradoxalement, une augmentation des effectifs des stagiaires de formation professionnelle.

Tous ces chiffres sont à lire au regard de la mise-en-œuvre –très rapide- de la loi Pénicaud. Il est à souligner que si nous n'avions pas su anticiper certaines évolutions –dont l'apprentissage et les blocs de compétences, nous aurions été dans l'incapacité de nous y adapter aussi rapidement.

- **En ce qui concerne les diplômes nationaux :**
 - **Créations (mode hybride distanciel/présentiel) :**
 - o Création de la seconde année de capacité en droit
 - o Création de l'année spéciale de capacité en droit (capa sur 1 an)
 - **Ouverture à l'alternance :**
 - o Création du Master AES parcours gouvernance des entreprises sur 2 ans – présentiel -
 - o Adaptation et ouverture à l'alternance du Master droit fiscal (M2) – cycle FC – mode hybride
 - o Adaptation et ouverture à l'alternance du Master RIED – présentiel – mode hybride et pédagogie inversée –
- **Les Diplômes d'Université :**
 - o Création du MBA juriste de commande publique (distanciel) - ce DU accueille un public mixte – stagiaires FC et étudiants- ; *étant donné les circonstances et afin de compléter la formation d'étudiants objectivement malmenés par la pandémie, nous avons accepté d'ouvrir une autre session du DU au printemps 2021, pensant que les compétences acquises permettront de mieux les armer sur le marché de l'emploi.*
 - o Création du DU Arbitrage en partenariat avec la chambre régionale d'arbitrage (mode hybride)
 - o Création du DU ESALED, adossé au master RIED (mode hybride)
- **Les formations ponctuelles :**
 - o Remaniement et ré-ouverture du CQP « gestionnaire social en entreprise en difficultés »
 - o Refonte complète du programme CAC – passage en mode hybride et co-modal
- **L'accompagnement VAE :**
 - o Mise-en-place d'une VAE collective pour la Banque Populaire avec mobilisation du CPF
 - o Légère tendance à la hausse des demandes de VAE
- **La formation permanente :**
 - o Refonte complète du programme des séminaires ce qui correspond à 12 jours soit 85.5 heures de formation
- **En ce qui concerne l'inscription sur EDOF (pour la mise-en-œuvre du CPF) :**
 - **Diplômes du FCV2A :**
 - o 11 diplômes : certificats de capacité en droit -1^{ère} année, 2nde année, année spéciale- ; M2 droit fiscal de l'entreprise, M2 ALED parcours RIED, M2 IP parcours DSP, M2 droit de la santé, M2 DMSE, DU droit et religions, DIU normes et religions
 - o 22 blocs de compétences
 - **Diplômes de formation initiale :**
 - o 7 mentions de masters : droit pénal des affaires publiques et privées, droit de l'environnement, droit du travail, de l'emploi et de la protection sociale, droit et sciences de travail européen, statistiques et économétrie, ACAC, AGECOM
 - o Licence Juriste d'Entreprise

L'inscription des formations sur EDOF ne peut que s'amplifier et la demande devrait se révéler très importante pour les formations en FOAD. La plate-forme se dessine comme un succès mais attention, son usage ne va pas sans risque, pour le bénéficiaire comme pour l'organisme de formation qui en use. Et son entrée dans les mœurs de la formation va générer le développement de savoir-faire qu'à l'heure actuelle nous ne maîtrisons pas complètement.

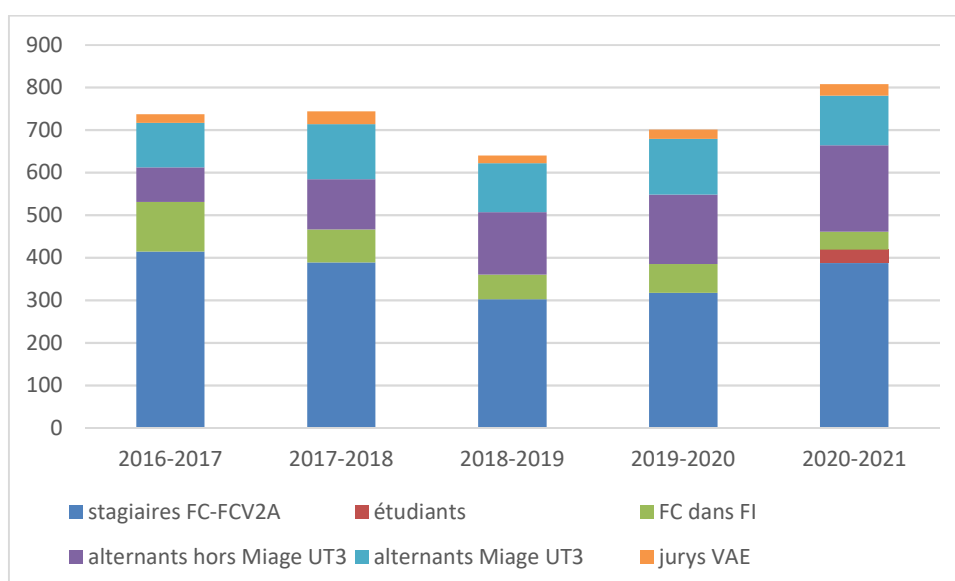
Si l'on analyse les profils des stagiaires du FCV2A, inscrits en formation diplômante, au regard des années universitaires de référence, on voit très bien se dessiner la tendance de la réduction du nombre d'inscrits accueillis dans des cycles de formation initiale – tendance qui va s'accroître avec la politique des capacités d'accueil et l'articulation M1/M2- et l'impact de l'arrêt de la capacité en droit telle que nous la connaissons jusqu'à présent. Une analyse plus fine de l'alternance montre par ailleurs le positionnement des entreprises en faveur des contrats d'apprentissage au détriment des contrats de professionnalisation, ce qui ne réduit pas la tâche mais le décompte des usagers.

Quelques chiffres :

Les effectifs – évolution sur les 5 dernières années universitaires :

<i>Evolution des effectifs gérés par le FCV2A - période allant de la rentrée 2016 à la rentrée 2020 -</i>					
Nature des effectifs	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
stagiaires FC-FCV2A	414	389	302	317	387
étudiants					32
FC dans FI	117	77	58	68	42
alternants hors Miage UT3	81	118	147	163	203
alternants Miage UT3	105	130	115	131	117
jurys VAE	20	30	18	22	27
Totaux sans les alternants Miage UPS	632	614	525	570	691
Totaux avec les alternants Miage UPS	737	744	640	701	808
<i>Nota : 1/ à partir de la rentrée 2020, les alternants Miage UPS ont été inscrits par la faculté d'informatique - 2/ depuis la rentrée 2020, à la demande des enseignants-chercheurs porteurs de projets, certains diplômes proposés par le FCV2A sont accessibles aux étudiants à un tarif préférentiel</i>					

Evolution de la composition des effectifs en formation diplômante sur 5 années d'exercice :



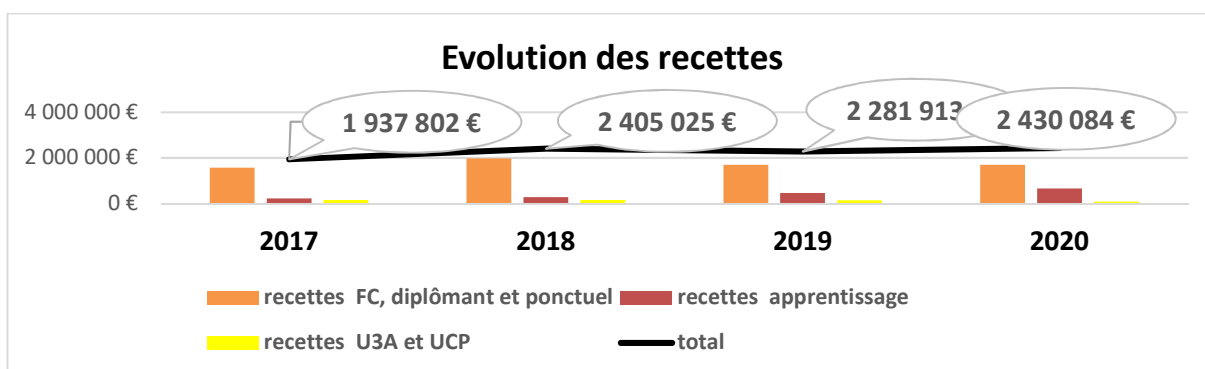
Si l'on prend les chiffres des effectifs de 2016 à 2020, on constate l'impact des réformes sur le paysage de la formation professionnelle : 2018 est une période d'étiage. C'est fréquent lorsqu'il y a une réforme de la formation, les usagers attendent.

La mise-en-œuvre de la loi Notre et la structuration des grandes régions a aussi eu un impact considérable sur nos effectifs : la part des stagiaires de FC dans les parcours de FI se sont effondrés. Mais ce n'est pas seulement la loi Notre qui en est la cause : y ont aussi participé la systématisation d'e-candidatures et le déplacement de la sélection de M2 en M1.

De surcroît et en ce qui concerne le creux des stagiaires FC en 2018/2019, il faut aussi souligner qu'à cette période, du fait de l'arrêt du partenariat avec l'IPST CNAM et de la volonté de repenser la capacité en droit, nous sommes passés de 157 capacitaires inscrits en 2017/2018 à 54 en 2018/2019 puis 73 en 2019/2020. A la rentrée 2020, l'effectif est de 119 capacitaires.

Les recettes :

Evolution sur 4 ans				
Recettes	2017	2018	2019	2020
recettes FC, diplômant et ponctuel	1 560 965 €	1 977 842 €	1 686 828 €	1 689 274 €
recettes apprentissage	227 187 €	279 913 €	455 835 €	653 515 €
recettes U3A et UCP	149 650 €	147 270 €	139 250 €	87 295 €
total	1 937 802 €	2 405 025 €	2 281 913 €	2 430 084 €



Le résultat 2020 intègre l'avance PRF, encaissée en janvier 20 sur les comptes UT1, ce qui permet de garder les mêmes éléments constitutifs que les années précédentes. Ce qui est affiché ici sont de surcroît les recettes encaissées et non pas les droits constatés (2 185 322 €), toujours pour les mêmes raisons et surtout pour intégrer le glissement d'une partie des recettes qu'il peut y avoir d'une année sur l'autre du fait de la date de la clôture budgétaire.

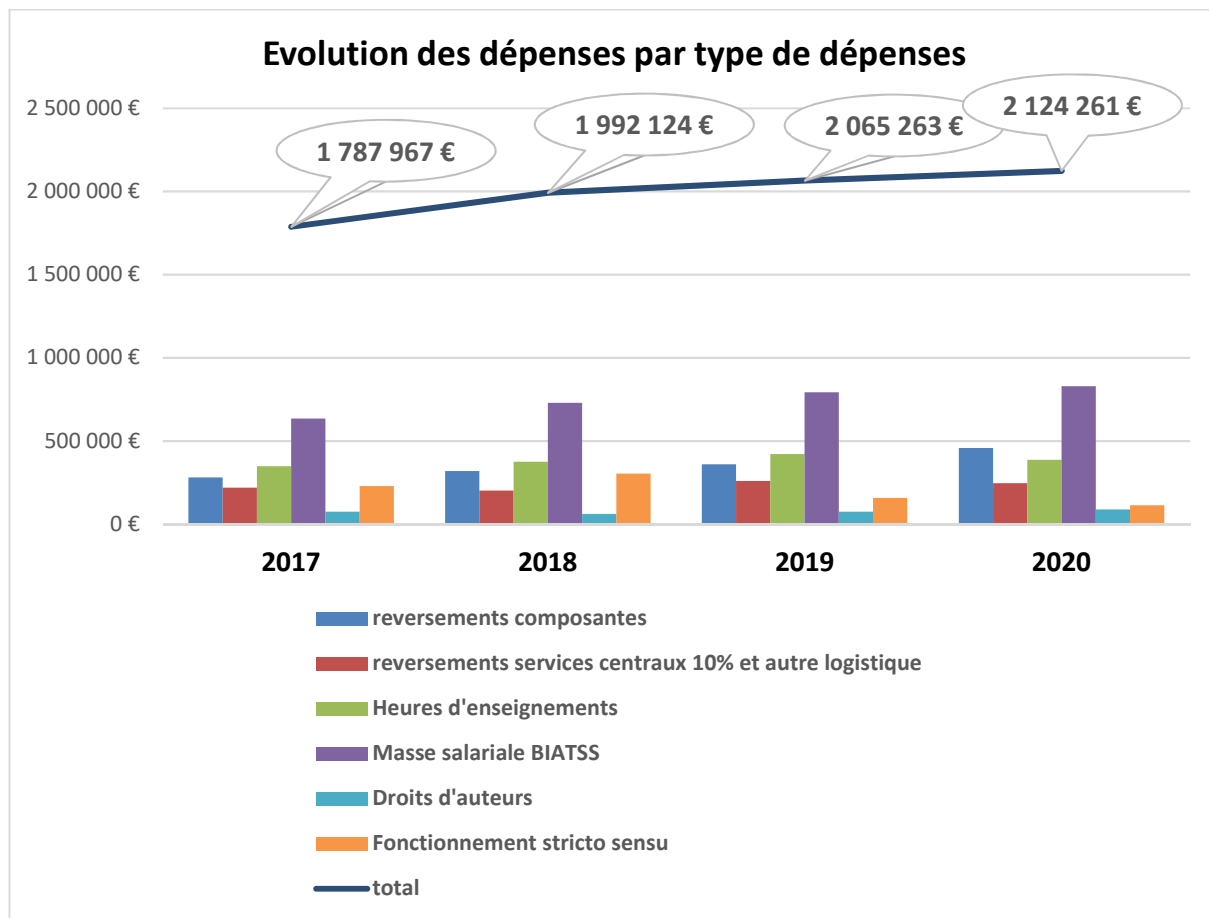
Le recul des recettes de l'U3A/UCP est manifestement un dommage collatéral de la pandémie ; et si les effectifs de l'UCP se sont mieux tenus que ceux de l'U3A et que globalement la fréquentation demeure conséquente (300 inscrits à l'UCP, 200 à l'U3A), la disparition de la dimension conviviale de ces programmes aura vraisemblablement eu un impact négatif durable. Au regard de cette analyse, nous avons pris pour décision, ce d'un commun accord, la réunion de ces deux dispositifs à compter de la rentrée 2021.

L'alternance, et surtout l'apprentissage, continue sa croissance exponentielle. Une minoration du coût-contrat pourrait réduire cette tendance d'où la nécessité d'un travail de fond à la fois sur les coûts complets et les flux financiers générés par ces sommes.

Les recettes continuent leur accroissement à rythme régulier (le saut de 2018 était à notre sens plus dû à un changement de procédure comptable qu'à un accroissement proportionnel de l'activité).

Les dépenses :

	2017	2018	2019	2020
reversements composantes	280 279 €	318 929 €	360 049 €	458 998 €
reversements services centraux 10% et autre logistique	218 887 €	202 419 €	259 310 €	246 991 €
Heures d'enseignements	348 553 €	374 723 €	420 738 €	386 122 €
Masse salariale BIATSS	635 320 €	729 840 €	793 319 €	828 586 €
Droits d'auteurs	75 100 €	61 212 €	74 366 €	89 315 €
Fonctionnement stricto sensu	229 829 €	305 001 €	157 481 €	114 249 €
total	1 787 967 €	1 992 124 €	2 065 263 €	2 124 261 €



Dans les dépenses, on notera l'augmentation significative du reversement aux composantes, tendance qui devrait se confirmer avec le développement de l'apprentissage à l'expresse condition que les dépenses soient parfaitement fléchées pour l'apprentissage.

Le reversement aux services centraux est stable, ce qui est normal puisqu'il s'agit là d'un pourcentage de recettes elles-mêmes stables.

Les heures d'enseignement / droits d'auteurs sont relativement stables avec un système de vase communicant entre les deux dispositifs du fait de la systématisation du mode hybride dans les formations nouvellement créées.

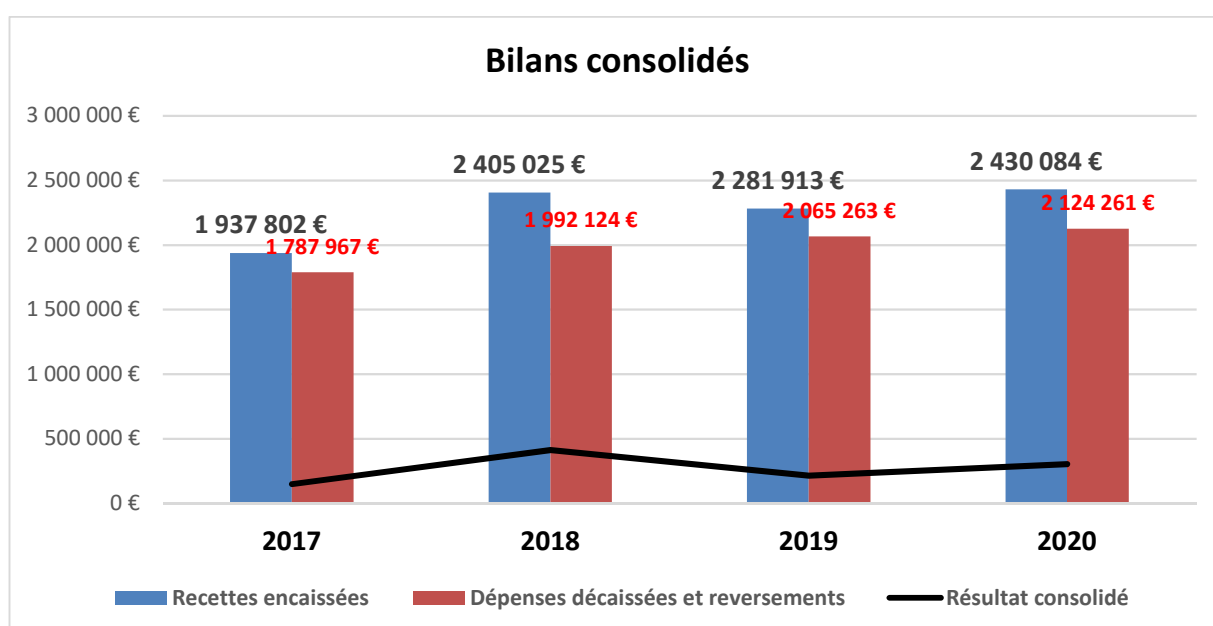
La masse salariale BIATSS correspond à 34% du chiffre d'affaires. Il est important de souligner ici que le FCV2A supporte les charges BIATSS liées non seulement à son activité propre de formation, mais aussi

à celle de son activité de coordination et d'expertise. Or, cette dernière est de plus en plus prenante : dossiers thématiques, réunions régulières, ... Pour donner un exemple, le travail sur les blocs de compétences mené pour la DES a demandé au bas mot 2 mois de travail équivalent temps plein d'un poste de catégorie A.

Si l'on se réfère aux bilans consolidés, le résultat de l'activité est le suivant :

Les bilans tiennent compte des reversements, au-delà du résultat financier				
	2017	2018	2019	2020
Recettes encaissées	1 937 802 €	2 405 025 €	2 281 913 €	2 430 084 €
Dépenses décaissées et reversements	1 787 967 €	1 992 124 €	2 065 263 €	2 124 261 €
Résultat consolidé	149 835 €	412 901 €	216 650 €	305 823 €

Ce qui donne le schéma suivant – avec toujours un pic artificiel en 2018 en termes d'encaissements, notamment en lien d'une part avec la mise en œuvre de la GBCP, d'autre part avec la fin du partenariat avec l'IPST-CNAM - :



Les perspectives :

Le challenge de l'année 2021/2022 est triple : c'est celui des blocs de compétences, de la mobilisation du CPF et de la poursuite du développement de l'alternance.

Dans les perspectives d'ouverture, nous continuons à développer une carte de formations d'établissement s'adressant à des publics bien particuliers, très implantée sur les besoins du territoire ou de certains métiers, soutenue par les professionnels du secteur visé, dans la perspective d'une inscription rapide au répertoire spécifique, seul moyen d'accès aux fonds mutualisés de la formation professionnelle (2 ouvertures prévues pour 2021/2022).

Parallèlement, nous continuons à développer une activité d'ingénierie au service des enseignants porteurs de projets. Et nous nous mobilisons pour l'ouverture de nouveaux cycles d'apprentissage (5 ouvertures prévues à la rentrée 2021) et à la professionnalisation (2 ouvertures prévues à la rentrée 2021).

Tout ceci a de lourdes implications en termes de personnel (il est indispensable de recruter des assistants de scolarité), d'organisation inter-services (il faut se pencher très sérieusement sur le qui fait quoi avec la DES et les UFR pour répartir à la fois les charges et les recettes) et de structuration globale.

S'inscrire dans une démarche qualité qui va au-delà de l'amélioration continue en débouchant sur la certification Qualiopi est plus que jamais incontournable et va mobiliser non seulement le service FCV2A mais aussi ses interlocuteurs immédiats.

Pour mener à bien et rapidement ce projet et pour le faire vivre dans la durée, le recours à de nouveaux outils et plus particulièrement à FCA Manager –qui a pour particularité d'être développé par l'AMUE et interconnecté avec nos autres SI- nous paraît être la solution la plus pertinente et nous avons sollicité la gouvernance afin de nous engager dans ce processus.

Enfin, il y a une problématique récurrente sur laquelle il va falloir que nous nous penchions : le suivi des présences. Cette activité, essentielle, est parfaitement chronophage et totalement inintéressante. Il faut absolument que nous parvenions à l'automatiser ce qui en temps de disette nous permettrait de gagner un poste de travail. A minima.

Lorsque nous serons au carré sur tous ces points, nous pourrons envisager de créer un CFA conformément aux souhaits de l'établissement.

ANNEXE 3

Bilan des activités de formation tout au long de la vie 2020

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 2019,
- 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 du dispositif de l'année précédente 2019/2020

L'enveloppe 2019 des recettes affectées au dispositif d'intéressement FTLV de TSM s'est élevée à 70 000 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 28 396 € (40 % de l'enveloppe). 43 agents (20 titulaires et 23 contractuels) ont bénéficié d'une prime : 12 agents dont l'activité principale relève de la formation professionnelle et 31 agents dont une part de l'activité est dédiée à cette activité. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (11 agents de catégorie A, 18 de catégorie B et 14 de catégorie C). 20 agents de TSM n'ont pas eu accès à ce dispositif. Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 660,37 € bruts.

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

La comparaison des impacts financiers entre les années budgétaires 2019 et 2020 nécessite une analyse de l'évolution de l'offre de formation et des effectifs de la formation professionnelle sur les 3 dernières années universitaires (2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021).

Evolution des effectifs :

	2018/2019	2019/2020		2020/2021	
	Nb	Nb	Var.	Nb	Var.
Effectifs FCA	1015	1028	+ 1.3 %	1099	+ 7 %

Les effectifs 2020/2021 couverts par les activités de la formation professionnelle progressent de 7 %. Ils représentent désormais 37.5 % des effectifs étudiants de TSM (35 % en 2019/2020). La part des effectifs sous contrat d'apprentissage a doublé : 27 % en 2019/2020, 58 % en 2020/2021.

Evolution de l'offre de formation :

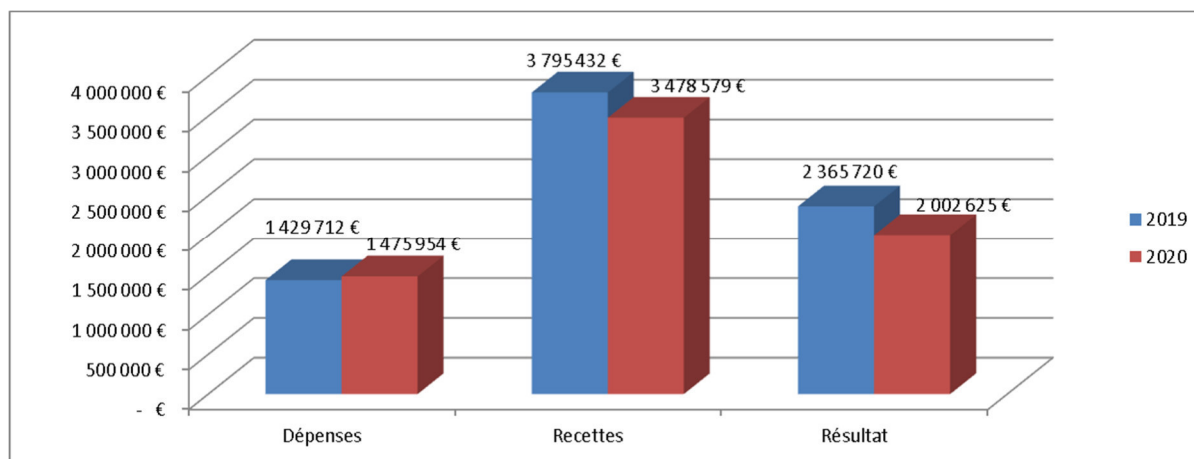
Evolution de l'offre de formation entre 2018/2019 et 2019/2020	Evolution de l'offre de formation entre 2019/2020 et 2020/2021
Fermeture : D.U. Coaching Ouverture : M1 Commerce et distribution	Fermeture : M1 Gestion des RH M1 Contrôle de gestion RH Création : M2 Commerce et distribution DU Qualité de vie au travail en santé (QVT)

Durant ces trois années universitaires, TSM a rationalisé son offre de formation et a fermé certaines formations jugées non attractives et à faible potentiel de développement. Un nouveau programme (M2 Commerce et distribution) en partenariat avec Business Management Montauban (B2M) de la CCI du Tarn et Garonne a été mis en œuvre dans le prolongement de la mise en œuvre du M1 l'année précédente. Ce master **vise à former des spécialistes du marketing de la distribution physique et digitale. Son contenu correspond aux attentes des acteurs de la distribution et aux mutations en cours dans ce secteur.**

Un Diplôme d'Université QVT en santé, développé en partenariat avec l'ASFO Grand Sud, propose aux personnels du secteur de la santé de se perfectionner dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie au travail. Il prépare notamment à définir, impulser et mettre en œuvre des actions visant l'amélioration de la qualité de vie au travail, en matière de prévention des risques professionnels, de sécurité, d'ergonomie et d'amélioration des conditions de travail, y compris les aspects environnementaux dans le secteur.

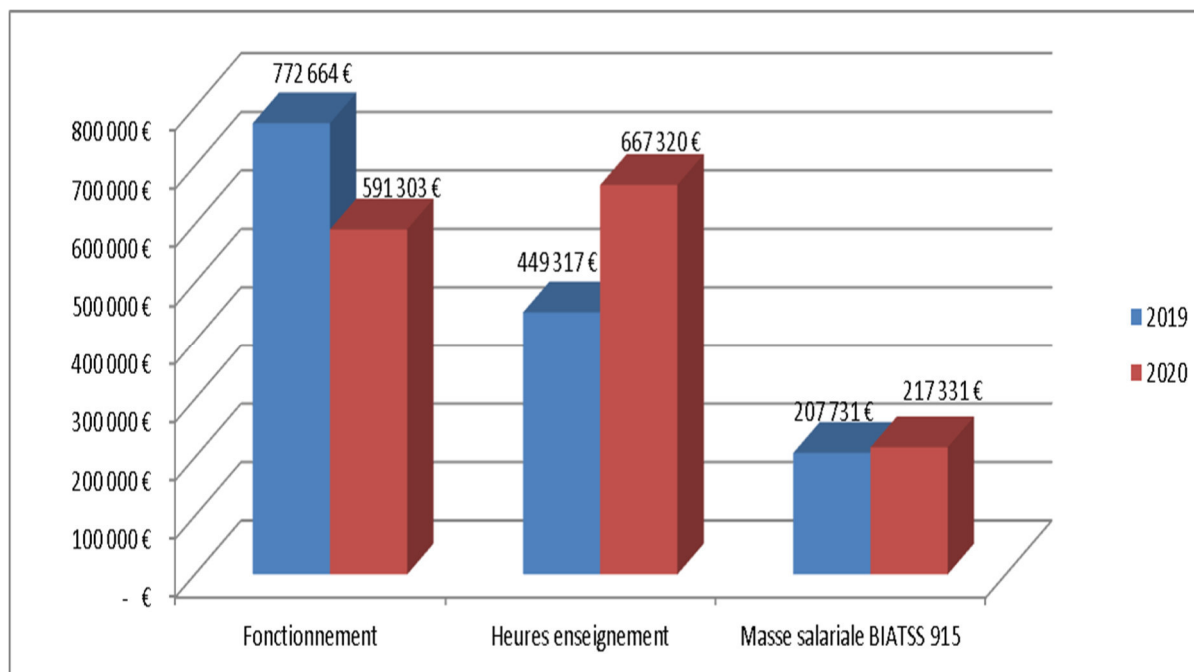
4. Evolution des recettes et des dépenses (données SIFAC 2019 et 2020)

L'ensemble des données financières ci-dessous figure en droits constatés.



Les recettes générées par les activités de la formation professionnelle sont issues majoritairement des conventions avec des partenaires (ESBanque, B2M, ICT-ESQESE, ASFO Grand Sud). Elles s'élèvent à 3 478 579 € au titre de l'année 2020. La diminution apparente de ces recettes s'explique principalement :

- par une modification technique du calcul des contributions financières des partenaires, visant la limitation des flux financiers croisés, et ne faisant plus apparaître que le solde des dépenses-recettes par contraction ;
- la fermeture de formations compensée partiellement par l'ouverture de nouvelles formations ;
- la baisse d'effectifs dans certaines formations dites « à tarif élevé ».



Globalement, les dépenses 2020 sont en légère augmentation (+ 4 %) et s'élèvent à 1 475 954 €.

Les dépenses de fonctionnement sont constituées essentiellement des dépenses liées à l'exécution de nos conventions de partenariats (ESBanque, ICT et B2M). Par réciprocité avec la diminution constatée des recettes, la diminution de ces dépenses (- 23 %) s'explique principalement par l'impact de la nouvelle convention avec l'Institut Catholique de Toulouse ne faisant plus apparaître que le solde des dépenses-recettes par contraction.

Les dépenses liées au volume d'heures d'enseignement augmentent mécaniquement (+ 49 %) du fait de l'augmentation des effectifs dans certaines formations (M1 Commerce et distribution, M2 MAE, LP Banque) et l'augmentation des volumes horaires de certaines maquettes.

La masse salariale des personnels BIATSS affectés aux activités de la formation professionnelle et rémunérés sur ressources propres reste stable. Nous rappelons que notre service Formation continue et alternance ne comprend que 4 titulaires pour 7 contractuels.

Le résultat de ces activités (2 002 625 €) reste élevé. La diminution constatée de ce résultat par rapport à 2019 ne reflète pas une baisse d'activité.

5. Projets et perspectives de développement

TSM a structuré en blocs de compétences ses maquettes pour les formations en formation continue et alternance dans le but d'adapter ses certifications aux besoins du marché du travail. A moyen terme, les objectifs sont de développer les formations courtes en « commercialisant » les blocs de compétences et de permettre l'acquisition progressive du diplôme sur plusieurs années.

Le service FCA a digitalisé ses formations du fait du contexte sanitaire, ce qui a impliqué un nouveau fonctionnement au niveau du suivi de l'assiduité. Nous avons ainsi mis en place l'émargement dématérialisé via Google Form et nous nous sommes adaptés aux nouvelles exigences des OPCO et du ministère notamment avec un nouveau certificat de réalisation.

Une gestion spécifique et renforcée a été mise en place du fait de la crise sanitaire avec notamment le conseil aux entreprises et apprenants pour les aides financières, la gestion des arrêts maladie, des abandons, le suivi des litiges et des impayés avec des nombreuses relances...

Le service FCA a élaboré pour la première fois cette année un sondage à destination des alternants afin de savoir comment ils ont trouvé leur entreprise, combien d'entretiens ils ont passé, les problèmes qu'ils ont rencontrés, quels outils auraient pu faciliter leur démarche, si les missions correspondent à leur attente ... Le but est de renforcer

et d'améliorer l'accompagnement des candidats dans leur recherche d'entreprise. Ce sondage a vocation à être amélioré et pérennisé à l'avenir.

Le service FCA accompagne les partenaires dans la réglementation liée à la formation professionnelle et pour les audits Qualiopi. Il fait le lien avec le ministère et France Compétences notamment pour les coûts apprentissage et l'actualisation des fiches RNCP prenant en compte les demandes spécifiques des branches professionnelles et partenaires.

Une veille réglementaire et tarifaire doit aussi être assurée. Les tarifs ont ainsi été augmentés pour les formations ouvertes à l'apprentissage sans impact pour l'entreprise car le coût est pris en charge par l'OPCO.

Dans un souci d'amélioration de qualité de service, le service FCA a mis en place et amélioré les logiciels.

- Un Livret Electronique de l'Alternant (LEA) a été mis en place à la rentrée 2020 au sein de TSM (obligatoire à la rentrée 2021). Il permet le suivi de l'alternant via une interface web collaborative. La plateforme en ligne renforce et dynamise les liens avec le trinôme : alternant, tuteur entreprise et tuteur universitaire.
- Le logiciel SENEET, mis en place en 2019, a été amélioré avec des nouvelles fonctionnalités dans le but de faciliter le suivi des indicateurs de pilotage et de réduire les tâches chronophages des assistants de formation.
- Avec la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) monétisé et désintermédié, TSM a alimenté son offre de formation dans la nouvelle application EDOF, ce qui a permis une augmentation significative de l'utilisation du CPF (32 demandes acceptées en 2020/2021).

Face à l'augmentation constante de l'alternance dans l'enseignement supérieur, TSM a fait le choix de développer l'apprentissage. La création d'un CFA étant simplifiée depuis la réforme de 2018, TSM souhaite ouvrir un CFA au sein de l'Université dès septembre 2021. Dans un premier temps, le fonctionnement du CFA se fera sur un périmètre réduit en nombre de formations. Le CFA est une opportunité pour proposer nos formations à l'apprentissage sans intermédiaire (CFA « hors les murs ») et diversifier nos sources de financement. TSM a d'ailleurs accompagné en juin 2020 un partenaire (l'ASFO Grand sud) pour la création d'un CFA au sein de sa structure, ce qui a permis l'ouverture à l'apprentissage de 3 formations.

Le service FCA n'envisage pas d'ouvrir de nouvelles formations à la rentrée mais souhaite maintenir et renforcer la qualité de ses formations existantes. En revanche, une augmentation des effectifs est prévue dans certaines formations afin de répondre à la demande croissante du marché du travail sur certains secteurs (bancaire, marketing, QSE, RSE). Aussi les formations courtes sur mesure continuent à se développer puisque des nouvelles demandes ont été faites cette année.

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
 - 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 pré-rempli, 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, 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, le suivi financier et pour le service Relations entreprises.

- Rédaction des contrats de formation professionnelle
- Suivi de l'assiduité et établissement des attestations de présence individuelles mensuelles
- Transmission des documents pour la facturation au service financier : conventions, contrats, prises en charge OPCO, attestations de présence
- 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.

ANNEXE 4

Bilan d'étape de la démarche EQUIS 2020

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 développement et notre pérennité. Notre trajectoire est conforme à nos attentes et à nos engagements.

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

2. Bilan du dispositif de l'année précédente 2019/2020

Pour rappel, l'enveloppe de base est constituée de 5% des recettes générées sur ressources propres de l'exercice précédent (hors recettes de Formation Continue, taxe d'apprentissage et SCSP). L'enveloppe 2019 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 50 721 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 43 023 € (85 % de l'enveloppe). 49 agents (23 titulaires et 26 contractuels) ont bénéficié d'une prime. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (11 agents de catégorie A, 17 de catégorie B et 21 de catégorie C). 14 agents de TSM n'ont pas eu accès à ce dispositif. Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 878,01 € bruts.

3. Etat d'avancement de la démarche EQUIS

Malgré une année marquée par la crise sanitaire, nous avons respecté notre calendrier d'accréditation EFMD. Au cours de l'année universitaire écoulée, nous avons obtenu l'éligibilité EPAS pour le Programme Doctoral et le Master mention Finance. Les rapports d'auto-évaluation (Self Assessment Report) ont été transmis aux auditeurs en décembre 2019 et l'audit s'est déroulé fin février 2020. Le rapport du comité d'évaluation EPAS a proposé l'accréditation des deux programmes pour la durée maximale de 5 ans. Cette proposition a été validée par le board de l'EFMD au mois de juin dernier.

Le calendrier de notre démarche EQUIS a été acté. Il figure ci-dessous et reprend les différents jalons (accréditations EPAS, EOCCS) que nous nous sommes fixés pour les années à venir.

Concernant la démarche EQUIS, un premier rendez-vous aura lieu fin mars 2021 avec M. Hermann De Jong, conseiller EFMD. D'autres réunions de ce type se dérouleront en cours d'année afin de nous accompagner dans notre processus. En mai 2021, nous procéderons à l'envoi de notre dossier de candidature (datasheet) en vue de l'audit final prévu en juin 2023.

Le processus de ré-accréditation EPAS de nos formations se poursuit. Nous procéderons à l'envoi du mi-term report pour le Master International management en décembre 2021. Ce rapport présentera un état des lieux du diplôme et les mesures d'amélioration apportées suite aux recommandations des auditeurs. L'envoi du dossier pour la demande de ré-accréditation se fera en juin 2023 et l'audit en février 2024. Concernant le Master in Finance et le Doctoral Programme, l'envoi du mi-term report aura lieu en décembre 2022, l'envoi du dossier pour une demande de ré-accréditation en juin 2024 et l'audit en février 2025.

En parallèle de ce calendrier, TSM soumettra à l'accréditation EOCCS un cours de la licence International management. Le dépôt de la candidature se fera en début d'année 2022 (date à confirmer).

RETROPLANNING ACCREDITATIONS INTERNATIONALES 2020-2025

RETROPLANNING ACCREDITATIONS INTERNATIONALES 2020-2025							
2021			2022			2023	
EQUIS	EPAS	EPAS	EOCCS	EPAS	EPAS	EQUIS	EPAS
Envoi Candidature (datasheet + lettre)	Commission EFMD éligibilité*	Date envoi mid term report	Audit	Date envoi mid term report	Date envoi mid term report	Audit	Inscription re-accreditation
Ecole	Ecole	MIM	BIM	MF	DP	Ecole	MIM
17 mai 2021 au plus tard	17 juin 2021	12 décembre 2021	?	3 décembre 2022	3 décembre 2022	juin 2023	12 juin 2023

2024					2025	
EPAS	EPAS	EPAS	EPAS	EPAS	EPAS	EPAS
Inscription re-accreditation			Audit re-accreditation			
MF	DP	MIM	MF	DP		
3 juin 2024	3 juin 2024	Février 2024	Février 2025	Février 2025		

Les équipes administratives de TSM sont 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 1 Capitole (accréditation de l'offre de formation 2021-2025, ...).

Cette démarche soutenue représente un travail considérable pour les collègues responsables des diplômes concernés, les équipes pédagogiques et les gestionnaires de scolarité sous la coordination du personnel en charge des accréditations internationales. Au-delà c'est l'ensemble des services administratifs de TSM qui est 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 :

- le développement de nouvelles technologies d'enseignement dans le cadre du programme Online Teaching Academy de l'EFMD et la mise en place d'un site intranet dédié à l'accompagnement des personnels enseignants à la digitalisation des enseignements ;
- la valorisation de nos formations à l'international, le renforcement de notre présence sur les réseaux sociaux et l'évolution continue de la version anglaise des sites internet (TSM, TSM-R et TSM-DP) ;
- l'adaptation de notre offre de formation au niveau des standards internationaux par la construction d'un parcours de Licence entièrement enseigné en langue anglaise et par la définitions des acquis de formation et des compétences développées, associés aux programmes (Input Learning Outcomes et Curriculum mapping) ;
- la stabilisation de notre offre de double-diplômes existante, en partenariat avec des établissements EQUIS, en Europe et en Asie ;
- l'ouverture d'une campagne de recrutement d'étudiants internationaux et le renforcement du suivi et de l'accompagnement de ces publics ;
- le renforcement de la professionnalisation des étudiants par l'introduction d'une UE Projet Professionnel Individualisé dans chaque parcours de M1 (dispositif en cours de déploiement sur le niveau L3) ;
- le développement des opportunités de stages et d'emplois à l'international grâce à l'intégration de salons virtuels internationaux à l'outil TSM Connect ;
- la mise en œuvre de dispositifs visant à accompagner et faciliter l'internationalisation des cursus des étudiants (International Day, Coaching interculturel, Mentoring, Box abroad).

En conclusion, la démarche EQUIS est une démarche d'amélioration continue de nos activités. Elle mobilise nos personnels BIATSS de manière intense et représente une charge de travail significative. Pour certains d'entre eux, un dispositif de formation en langue anglaise a débuté cette année (en raison d'une heure de formation individuelle/semaine et accès illimité à une plateforme e-learning) et devrait se prolonger sur les 2 années à venir. Nous travaillons actuellement à la mise en place début mai d'une agora visant à associer l'ensemble des personnels

Enseignants et Administratifs à toutes les réflexions à mener pour faire face aux défis futurs, à faciliter les échanges sur les missions et les activités de l'école aujourd'hui, les ambitions et les projets pour demain.