

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 16/06/2026

DELIBERATION
n° CA-2026-62

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

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 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 la délibération n°CA 2025-15 relative à l'instauration d'un dispositif d'intéressement pour les agents de la European School of Law,

Vu les avis du comité social d'administration en date du 7 avril 2026 et du 2 juin 2026,

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), EQUIS (TSM), IUT de Rodez, ESL, annexés à la présente délibération.

Le président du conseil d'administration,


Hugues KENFACK



BILAN RAPPORT D'ACTIVITE EEDU 2024-2025

PRESENTATION DU SERVICE

L'année universitaire 2024-2025 marque un tournant stratégique pour les activités de formation continue, d'alternance et de formation à distance de l'Université Toulouse Capitole, avec le rapprochement des services communs historiques qu'étaient le FCV2A et la FOAD, afin de devenir l'Executive Education & Digital University (EEDU), service commun rattaché à la Présidence de l'Université Toulouse Capitole.

Présentation du service

Regroupé au sein du bâtiment Q de la manufacture, ce service a été pensé pour devenir le point d'entrée des publics avec des besoins particuliers, qu'il s'agisse de professionnels cherchant à acquérir de nouvelles compétences, de personnes cherchant à sécuriser leur parcours professionnel ou d'étudiants souhaitant bénéficier de format d'enseignement adapté à leurs contraintes.

Pour ce faire, **l'EEDU est organisé en pôles dont la transversalité permet d'organiser l'activité indépendamment des formats de formation.**

Direction :

l'EEDU est dirigé en binôme par un directeur administratif (IGE titulaire) et enseignant-chercheur qui en est le directeur pédagogique (poste vacant).

Pôle Développement et pilotage de l'offre de formation – VAE :

Composé de 3 agents : 1 IGE contractuel CDD et 2 ASI contractuel CDD.

Pôle Gestion de formations et scolarité :

Composé de 18 agents (1 IGE contractuel CDI, 1 ASI titulaire, 1 ASI contractuel CDD, 3 Techniciens titulaires et 12 Techniciens contractuels)

Il est à noter que ce pôle accueille en son sein la cellule alternance, chargé spécifiquement du suivi des contrats d'alternance.

Pôle Digitalisation des formations :

Composé de 8 agents : 1 IGE contractuel CDI, 1 IGE titulaire, 2 ASI contractuels ; 1 Technicien contractuel CDI, 2 Techniciens contractuels CDD, 1 adjoint contractuel).

Pôle Communication :

Composé de 4 agents : 1 IGE contractuel CDI, 3 Techniciens contractuels CDD

Pôle Finances et amélioration continue

Composé de 7 agents : 1 Equivalent IGE titulaire, 1 ASI Titulaire, 1 ASI Contractuel CDD, 1 Technicien titulaire, 1 Technicien contractuel CDI, 2 Techniciens contractuels CDD

Il est à noter que l'organigramme prévoit également un pôle Marketing / commercialisation, pour lequel le poste de responsable est en cours de définition au regard de ses aspects stratégiques.

Ce sont donc au total 41 agents, qui travaillent à la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et à distance de l'établissement.

Présentation de l'activité de l'EEDU

Le métier des agents de l'EEDU consiste non seulement à gérer des profils d'apprenants divers (public de formation initiale, d'alternant ou de formation continue) mais aussi et surtout à proposer un accompagnement tout au long des parcours de formation. Ainsi, l'activité de l'EEDU ne saurait se résumer à des missions classiques quel que soit le pôle envisagé.

Gérer des formations et accompagner des publics divers :

- Accueillir et renseigner les publics aussi bien en interne, qu'en externe
- Positionner les usagers sur les bons dispositifs, s'assurer du bon déroulement de leur formation et de l'impact de cette dernière sur leur parcours professionnel
- Gérer les profils de stagiaires FC accueillis dans les parcours et préparations de formation initiale
- Accompagner les alternants à la recherche d'emploi, veiller à la définition de leur fiche de mission ; suivre le bon déroulement de l'alternance et faire le lien entre alternant, entreprise et CFA partenaire ; gérer voire organiser le tutorat pédagogique ; le cas échéant, organiser le recrutement des alternants, organiser et éventuellement participer aux sélections
- Se mobiliser pour « recruter » les apprenants, établir les contrats et conventions de formation ; s'assurer de la conformité des actions avec le cadre légal et réglementaire qu'il soit issu du code du travail ou du code de l'éducation.
- Participer à la mise en œuvre de l'offre de formation : en organisant des parcours pouvant accueillir aussi bien du public de FI, de FA que des publics FC en présentiel, en ligne ; gérer les scolarités spécifiques dans le respect du cadre défini par l'établissement et en lien avec les spécificités de chaque action de formation (FI, FC, FA, présentiel, distanciel); accompagner les enseignants-chercheurs, les chargés d'enseignement et les stagiaires dans la réalisation des objectifs fixés ; gérer les missions des extérieurs ; organiser les élections des délégués de formation et faire remonter les observations et remarques auprès des responsables de formation par le biais des conseils de perfectionnement.
- Assurer le suivi et la déclaration de l'assiduité en lien avec les financeurs de la formation continue et de l'alternance.

Développer une offre de formation sous des formats divers et pensée pour des publics avec des besoins particuliers qu'il s'agisse de professionnels ou d'étudiants :

- Accompagner les porteurs de projet et mettre à leur service des compétences en ingénierie de formation adaptée aux problématiques de la formation professionnelle et de l'enseignement à distance ; accompagner les créateurs de cours digitaux dans le choix de modalités adaptées aux objectifs de chaque formation
- Créer des programmes de formations ponctuelles sur la base de cahiers des charges communiqués par les entreprises : recherche du bon interlocuteur, recherche des enseignants-chercheurs et des professionnels correspondant aux domaines de compétences visés
- Participer au développement de l'offre de formation du service ; la communiquer auprès de chaque catégorie de public (FI, FC, FA) et auprès des acteurs de la formation professionnelle ; développer son accessibilité en utilisant toutes les ressources permettant une mixité des formats ;
- Etablir annuellement le programme de l'UCP3A ; en gérer les inscriptions et s'assurer de son bon déroulement

Particularité d'être un service fonctionnant sur fond propre et opérant une activité qui peut être qualifiée de commerciale, adossée à des pratiques pédagogiques variées, impose un suivi différent en termes de pratique, ce qui amène l'EEDU à :

- Etablir et gérer les conventions de partenariat conclues avec d'autres organismes de formation (OF) et organismes de formation par apprentissage (OFA) ainsi qu'avec la région Occitanie ; en réaliser un bilan annuel ; accompagner les directeurs de composante dans l'établissement de leurs propres conventions

de partenariat en tant qu'OFA ou UFA, les alerter sur les difficultés éventuelles et proposer des solutions de résolutions

- Etablir un budget sur la base des prévisions de recettes, estimées sur les projections d'effectifs des rentrées à venir. Suivre l'exécution des dépenses et veiller à mettre en œuvre le titrage des fonds ; veiller à la constitution de portefeuilles de justificatifs liés à l'activité de formation professionnelle
- Etablir les contrats de droits d'auteurs, les suivre les règlements aux auteurs au fil des mises à jour ou des livraisons initiales.
- Piloter les projets, relevant de la formation professionnelle, transverses à l'établissement. Pour mémoire, dans les plus importants : Le Programme Régional de Formation professionnelle (PRF) pour l'insertion des demandeurs d'emploi, l'inscription et la coordination de l'offre de formation éligible au compte personnel de formation (CPF) sur la plate-forme dédiée (EDOF) ;
- Mettre en place une démarche qualité en lien avec les différents référentiels (Qualiopi, D2OF) afin de répondre aux obligations lors des contrôles effectués par les financeurs de la formation.

En résumé, **les agents de l'EEDU accomplissent, en sus de leur activité de communication, d'organisation et de gestion, une activité à la fois de conseil et commerciale** et ce dans l'ensemble des pôles. Ils accompagnent les apprenants de la constitution de leur dossier jusqu'à leur certification et analysent, par le biais d'enquête de satisfaction et d'insertion l'impact de la formation sur leurs parcours professionnels. La veille qu'ils effectuent sur l'évolution des dispositifs de formation permet d'anticiper l'impact de ces derniers sur les potentiels de mobilisation des financements ; elle permet aussi d'adapter la ligne de développement et de communication du service en conséquence. Le suivi financier est essentiel et extrêmement complexe du fait de la multiplicité des acteurs concernés et de l'évolution des textes.

Les agents de l'EEDU ont aussi à assurer **une dimension sociale forte** ; tout un volant de l'activité est structuré autour d'une approche inclusive de l'université et mobilise l'ensemble des pôles d'activité du service (formation, digitalisation, communication, finances).

Sans oublier des projets d'envergure avec un impact fort sur les pratiques :

La mise en place de l'EEDU a signifié un changement d'échelle d'activité considérable d'activité. Pour accompagner cette évolution, il était donc nécessaire de se doter d'outils nouveaux et structurants. **L'année 2024 -2025 a donc été un moment charnière en termes de pratiques avec le déploiement de FCA Manager¹ et d'Edusign².**

Ces solutions amènent incontestablement à **repenser les process et à les définir en détail**, d'autant plus que ce travail est mené en lien avec d'autres services et en premier lieu la DSI, qu'on ne peut que remercier pour la qualité de l'accompagnement proposé. Mais cet accompagnement ne peut se substituer au travail de fond engagé par les équipes de l'EEDU. Si ces déploiements ont été extrêmement chronophage, l'impact attendu est bien celui d'une plus grande fluidité de l'activité que ce soit en termes opérationnels ou de pilotage.

Dans le même ordre d'idée, la mise en place d'un site internet dédié à l'EEDU et présentant l'offre de formation globale du service a nécessairement amené à repenser l'articulation de la communication avec le site de l'établissement, les fiches diplômes, etc. C'est donc une fois de plus un travail de fond qui a été engagé avec comme objectif de mettre en avant l'offre de formation professionnelle et à distance, sur un marché très concurrentiel.

BILAN INTERESSEMENT N-1 (2023-2024)

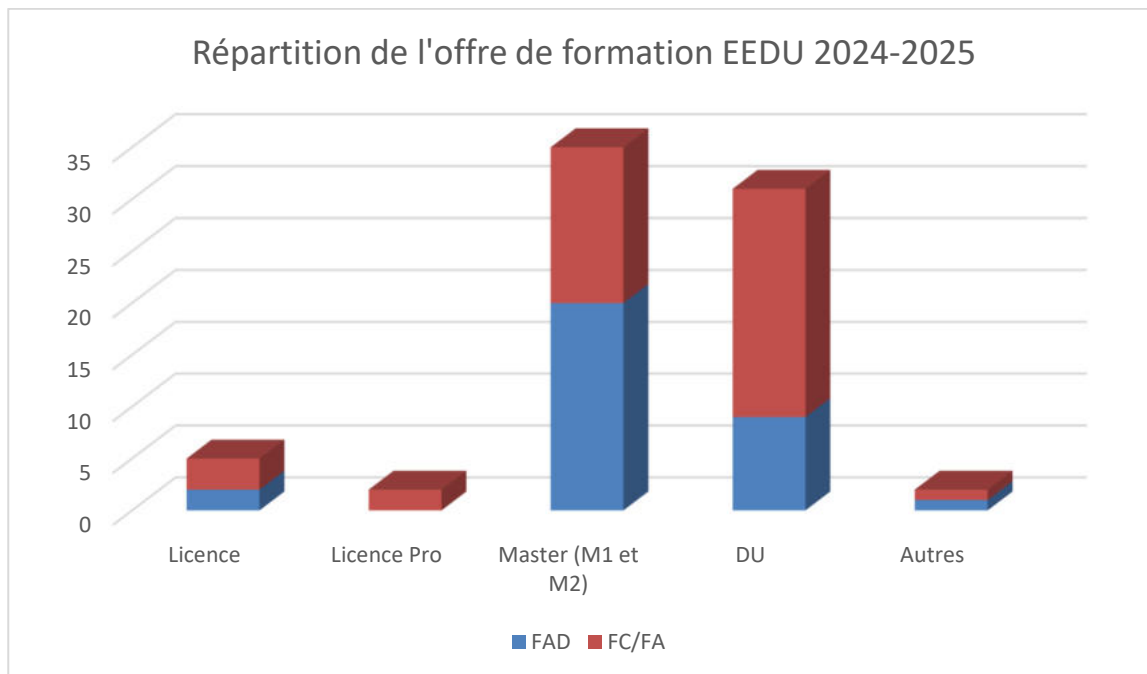
Pour l'année universitaire 2024-2025, avec comme base l'activité 2023-2024, le dispositif a concerné 35 personnels de l'EEDU, ainsi que 7 personnels de l'université, pour un montant de 55 436,74€.

¹ FCA Manager est l'outil de gestion de l'activité de Formation Continue et de l'Alternance développé par l'AMUE et permet un suivi de l'apprenant de la première prise de contact jusqu'à sa diplomation.

² Edusign est un outil de gestion dématérialisé des émargements, point central de l'activité (FC et FA) car ce sont ces éléments qui conditionnent les paiements des frais de formation par les financeurs de la formation professionnelle.

Offre de formation :

L'année universitaire 2024-2025 s'est logiquement traduite par l'expression d'une offre de formation unique pour l'ensemble du service mettant ainsi fin à la séparation entre formations autrefois rattachées à la FOAD ou au FCVA. En 2024-2025 le nombre de formations proposées était de **77 formations diplômantes**³ (réparties suivant le schéma ci-dessous :



Parmi cet ensemble, trois nouvelles formations, c'est-à-dire n'existant pas en 2023-2024, étaient proposées : le DU Conformité Intelligence artificielle, la Licence Professionnelle Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs et la 3eme année de Licence de Droit parcours Assistant Juridique de Professions Judiciaires.

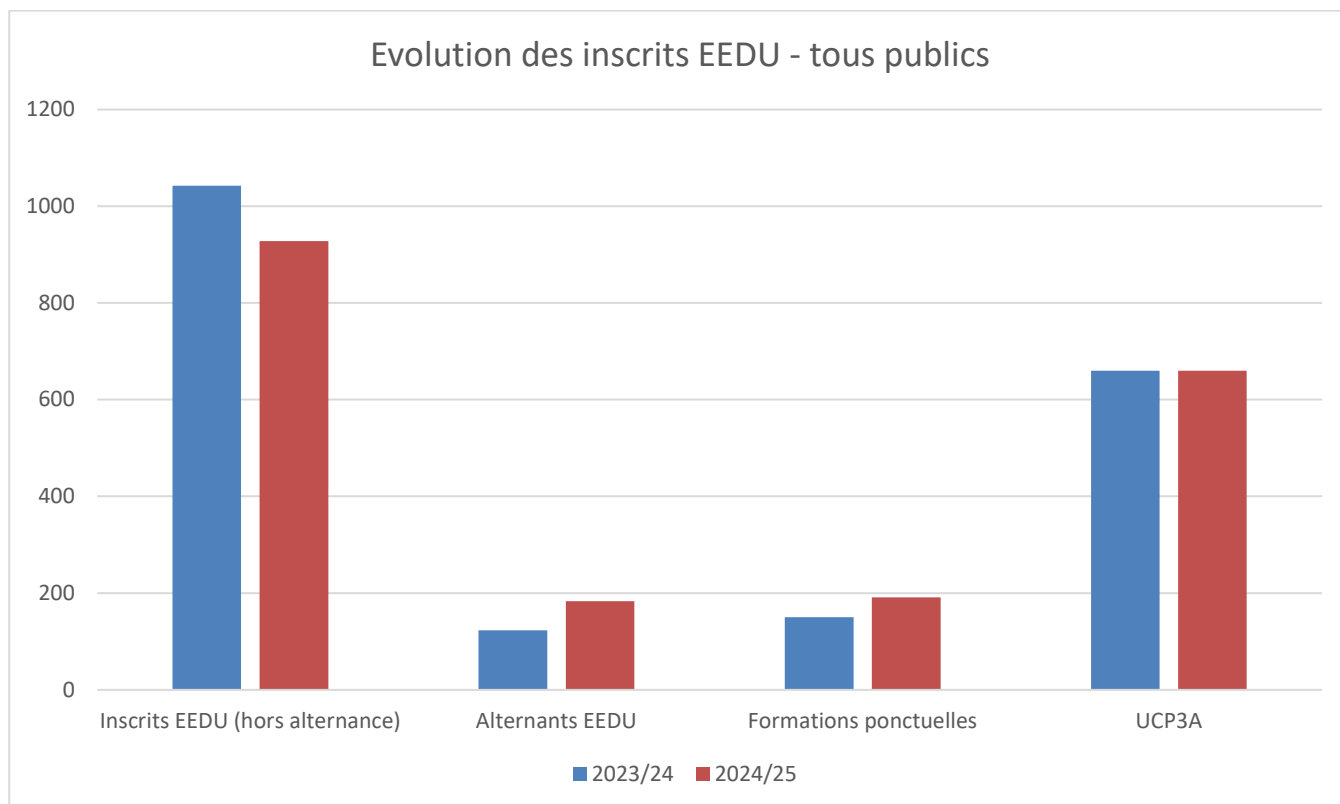
Il convient cependant de noter qu'au terme de l'année, ce sont **12 parcours de formation qui n'ont pas ouvert** en raison de difficultés de remplissage.

Une stabilité de l'activité en 2024-2025, malgré des disparités selon les formats

Au niveau du nombre d'inscrits, l'année 2024/25, se caractérise par une relative stabilité car s'il y avait 1975 inscrits en 2023/2024, ils étaient 1962 entre 2024/2025 (ne sont pas comptabilisés les 400 étudiants de formations initiale inscrits sur des parcours gérés par la plateforme Moodle de l'EEDU qui se contente ici de fournir un support technique). Cette stabilité masque toutefois des disparités selon les formats de formation.

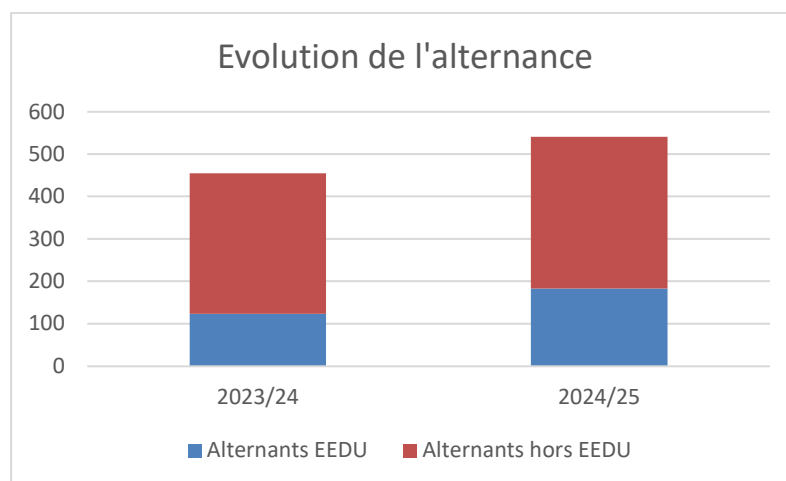
On constate en effet **une baisse du nombre d'inscrits sur les formations diplômantes classiques** (-11% de 1042 à 928) **compensées par une augmentation de l'alternance gérée directement par l'EEDU** (de 123 à 183 alternants soit + 48%) **et des inscriptions en formation ponctuelle** (+27% de 150 à 191), **l'UCP3A restant stable** en raison d'un plafond d'accueil.

³ Pour les parcours de formation pluriannuels, chaque année est comptabilisée comme une formation à part du fait de l'intégration potentielle de public FC à chaque étape du parcours. Les formations où l'EEDU intervient en support et qui ne génère pas de recettes n'ont pas été comptabilisés (Dispositif PASS Mineur Droit).



L'évolution de l'alternance entre 2023/2024 et 2024/25 est par ailleurs remarquable (+19%) avec un **franchissement du seuil des 500 alternants suivis par le service**. Ce qui s'explique par le maintien des dispositifs d'aides exceptionnelles sur les périodes considérées, les formations de niveaux 6 et 7 ayant été peu impactées par les réformes prévoyant des baisses des niveaux de prises en charge de l'apprentissage.

On remarque également que cette hausse est plus fortement marquée du côté des formations opérées par l'EEDU, ce qui s'explique par la finalisation de la filière de licence et master « juriste de copropriété » et du master « juriste d'entreprises d'assurance ».



Une marginalisation de la FC dans FI et de la VAE

A côté de cette stabilité, voire progression pour l'alternance, il convient cependant de noter que **deux dispositifs tendent à devenir de plus en plus marginaux**. Il s'agit d'une part de la **formation continue dans la formation initiale (FC dans FI)** et d'autre part de la **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**.

Dans le premier cas, il s'agit d'une tendance initiée depuis plusieurs années et que l'on ne peut que relier à l'essor de la formation à distance et à une tendance aux raccourcissements des formats de formation. Toujours est-il que ce format qui n'avait accueilli que 23 personnes en 2023/24 est passé à 18 en 2024/25 et concerne très

majoritairement des parcours financés par le plan de formation professionnelle de la Région Occitanie, ForProSup. Si cette modalité d'accueil des publics n'a pas vocation à disparaître, elle devient désormais l'exception, alors qu'elle était très fréquente il y a encore quelques années.

De même, la VAE a connu un ralentissement que l'on pourrait presque qualifier de coup d'arrêt. Dans un contexte très incertain, avec une réforme dont le déploiement a été repoussé plusieurs fois, le nombre de demande a fortement baissé. Cette baisse s'explique par une soudaine multiplication des acteurs (les Architectes Accompagnateurs de parcours, plateforme France VAE...), pour certains agissant sans légitimité et sans connaissance du monde universitaire, qui est venue invisibiliser les universités dans la réforme envisagée. Le portail France VAE n'accueillant que quelques formations triées sur le volet, et ce, à titre expérimental. Toujours est-il que ce sont seulement 6 jurys qui ont pu être organisés en 2024-2025, ce qui représente une amélioration au regard des 3 organisés l'année précédente. La situation est en passe d'être redressée sur l'année 2025-26, ou la reprise en main de l'accompagnement et l'apurement des dossiers commence déjà à donner des résultats.

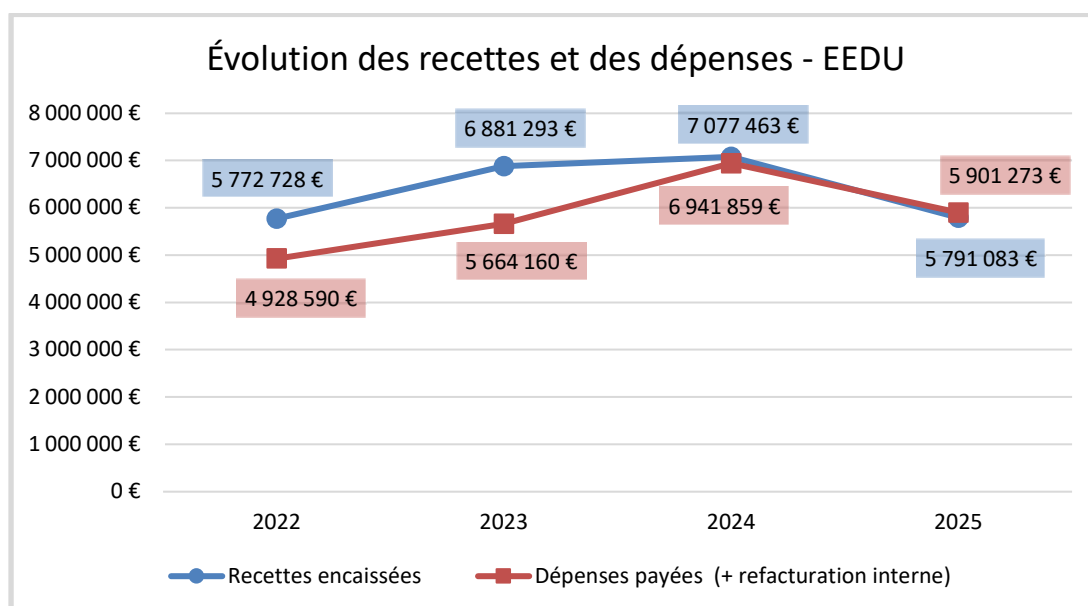
SITUATION FINANCIERE

Synthèse sur l'évolution du solde, des dépenses et des recettes

Le solde recettes-dépenses en 2025 est négatif de 110 k€, cette situation s'explique avant tout par un retard d'encaissement (cf. explications en infra). Le resserrement entre recettes et dépenses observé depuis 2024 s'explique en grande partie par l'augmentation de la participation aux charges communes et des coûts environnés (+730 k€ entre 2024 et 2023 / +690 k€ entre 2025 et 2023).

Enfin, la diminution des dépenses et des recettes observées en 2025 s'explique en grande partie par le changement de méthode concernant l'attribution des recettes revenant aux composantes. Avant 2025, l'EEDU (la FCV2A) facturait la totalité des sommes, puis reversait leurs parts aux composantes, depuis 2025, les produits de la facturation sont directement affectés aux composantes

Par rapport à 2024, l'EEDU a reversé 1,4 M€ en moins aux composantes via la refacturation interne, et en 2025 le total des recettes encaissées qui ont été directement affectées aux composantes s'est élevé à 1,1 M€ complété à hauteur de 260k€ par des encaissements perçus sur 2026.



Bilan des opérations qui ont basculé d'un exercice à l'autre

Le bilan global de la mauvaise affectation annuelle des dépenses et des recettes se chiffre à 470 k€, **sans ces problèmes de retard, le solde 2025 afficherait un excédent de 360k€**, et en neutralisant l'impact de l'augmentation des coûts environnés et de la participation aux charges communes, le solde 2025 se rapprocherait du solde 2023 et des années antérieures.

		Opérations exercice 2024 passées sur l'exercice 2025	Opérations exercice 2025 passées sur l'exercice 2026	IMPACT SUR BUDGET 2025
RECETTES	Apprentissage AndilCampus 24/25 - 2è versement		82 256,50 €	-82 256,50 €
	Apprentissage La Roque - 24/25		15 689,25 €	-15 689,25 €
	Apprentissage INFN 23/24 & 24/25	146 983,00 €	109 223,75 €	37 759,25 €
	Apprentissage JurisCampus 24/25		274 866,32 €	-274 866,32 €
	Apprentissage Auzeville	125 709,25 €	68 880,69 €	56 828,56 €
	Partenariat JurisCampus - Compliance 24/25		90 000,00 €	-90 000,00 €
	Partenariat Solde subvention régionale 23/24		112 785,00 €	-112 785,00 €
DEPENSES	Partenariat avec Limayrac		-57 313,30 €	57 313,30 €
	Refacturation interne 2è facture SAGHE FOAD	-49 611,51 €		-49 611,51 €
TOTAL		223 080,74 €	696 388,21 €	473 307,47 €

Focus sur l'évolution des recettes

RECETTES	2024	2025	Écart 2025/2024
Formation continue, contrats pro, formation ponctuelle, VAE	3 431 232,53 €	3 407 918,28 €	-23 314,25 €
Apprentissage	3 313 525,82 €	2 001 729,26 €	-1 311 796,56 €
UCP3A	145 520,00 €	139 680,00 €	-5 840,00 €
Partenariats	56 000,00 €	0,00 €	-56 000,00 €
Subvention (commune, région, État)	276 705,00 €	217 240,00 €	-59 465,00 €
Autres recettes	2 204,47 €	24 515,57 €	22 311,10 €
TOTAL	7 077 463,35 €	5 791 083,11 €	-1 286 380,24 €

- Formation continue, contrats pro, formation ponctuelle, VAE
 - Formation continue et initiale à distance : -60k€
 - Contrats de professionnalisation : +25k€
 - Formations ponctuelles : +21k€
 - VAE : -10 k€ (-38k€ p/ 2023 et -71k€ p/2022)
- Apprentissage : - 1,3M€

Deux raisons expliquent cette évolution :

 - Le changement de méthode de l'attribution des recettes aux composantes → **1,1M€ ont directement été affectés aux composantes**
 - Les décalages d'encaissement entre les exercices comme explicités ci-dessus → **280€ manquent au bilan**

Sans ces impacts, les recettes de l'apprentissage pour l'EEDU augmenteraient.
- UCP3A : recettes relativement stables

- Partenariat : il s'agit du partenariat avec JurisCampus sur les masters Compliance. Les recettes ont été encaissées en 2026 (et sont en définitives plus élevés qu'en 2024).
- Subventions :
 - Ministère de l'Intérieur (DUs laïcité) : +15 k€
 - Région (PRF) : -75k€ ; le solde 23/24 n'a pas été facturé
 - Commune : 5k€ attribués par la mairie d'Espalion en 2023 pour le projet Campus connecté
- Autres recettes : il s'agit des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale

Focus sur l'évolution des dépenses

DEPENSES	2024	2025	Écart 2025/2024
Masse salariale EEDU	1 742 871,21 €	1 869 821,95 €	126 950,74 €
Masse salariale équipes pédagogiques (SAGHE)	1 161 152,57 €	1 334 796,83 €	173 644,26 €
Droits d'auteur	437 548,90 €	516 109,09 €	78 560,19 €
Reversements Composante	1 620 174,00 €	201 583,40 €	-1 418 590,60 €
Participation aux charges communes et coûts environnés	1 620 526,44 €	1 570 953,14 €	-49 573,30 €
Reversements aux partenaires	236 129,00 €	247 216,84 €	11 087,84 €
Autres dépenses dont fonctionnement général	123 457,07 €	160 791,77 €	37 334,70 €
TOTAL	6 941 859,19 €	5 901 273,02 €	-1 040 586,17 €

- Masse salariale EEDU : l'augmentation s'explique notamment par la revalorisation de certains salaires (dont celui lié au passage en catégorie B des personnels catégorie C) et à un début de stabilisation des équipes.
- Masse salariale équipes pédagogiques (SAGHE) : sur les 173k€ d'augmentation, 100k€ s'explique par l'affectation en 2025 du solde FOAD 2024, le reste de l'augmentation est due à la hausse du nombre d'apprentis qui a nécessité plus de tutorat.
- Reversements aux composantes : évolution liée au changement de méthode de facturation/reversement (cf. en supra)
- Participation aux charges communes et coûts environnés : baisse des coûts environnés de 80k€
- Reversements aux partenaires : la hausse serait encore plus importante si le versement à l'Institut Limayrac (de 57 k€) avait été effectué en 2025. Cette hausse s'explique par l'augmentation d'activité liée à ces partenariats (exemple : frais de gestion du CFA MidiSup +38k€).
- Autres dépenses dont fonctionnement général : cette hausse est surtout due aux dépenses d'informatique + 13k€ (FCA Manager) et aux remboursements et régularisations sur contrats et conventions + 21k€ liés notamment à des abandons et à un trop-perçu d'un CFA.

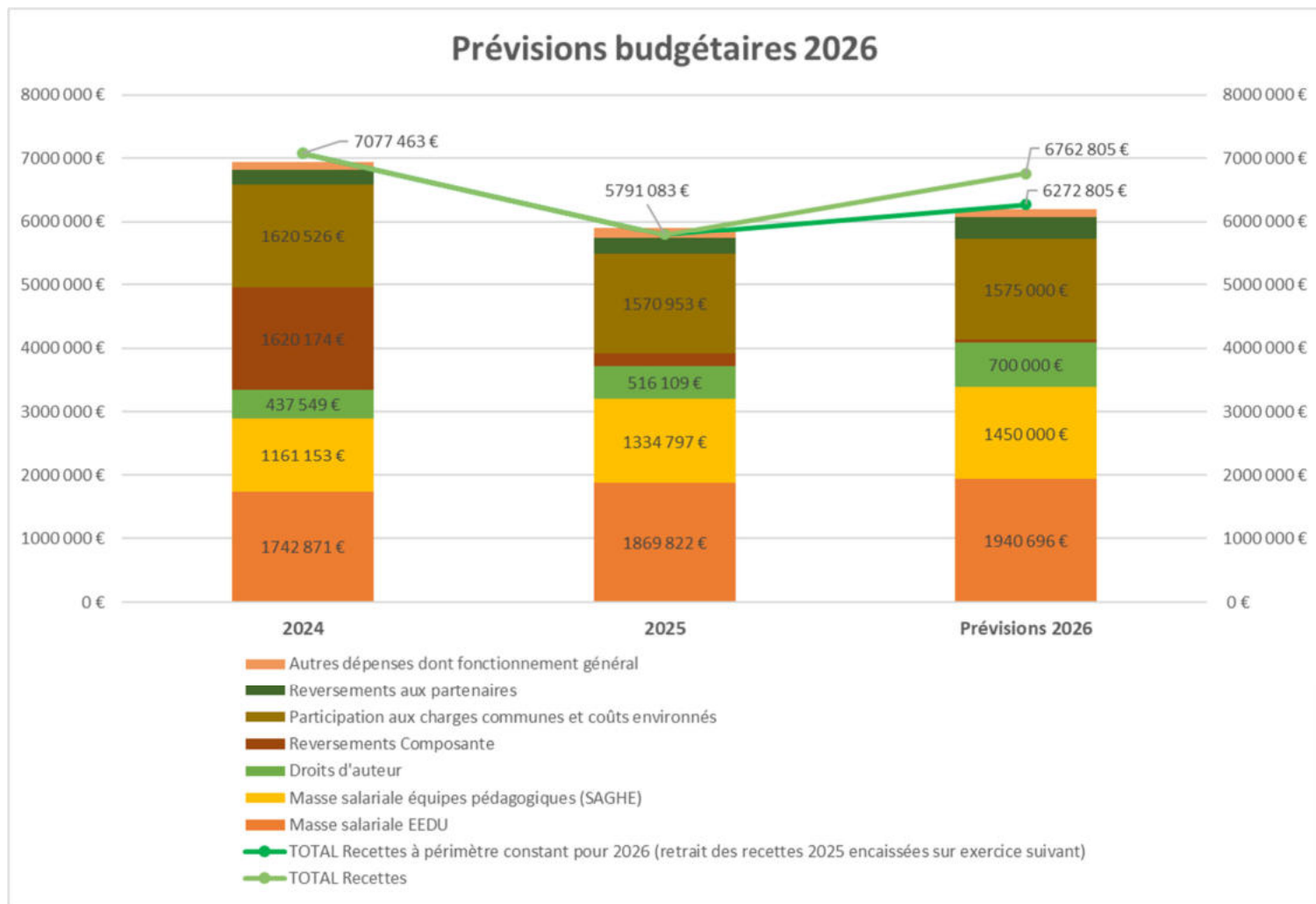
PERSPECTIVES

Le service œuvre pour dégager des excédents en 2026.

Sur le volet recettes, l'objectif est d'augmenter l'offre de formations ponctuelles, redynamiser la VAE, travailler sur la soutenabilité et le remplissage des formations, diminuer le nombre d'abandons et améliorer le rythme de facturation et le recouvrement des sommes dues.

Sur le volet dépenses, la stabilisation des équipes et la revalorisation des dépenses d'enseignement devraient entraîner une hausse des dépenses de personnel. Mais un projet d'évolution du mode de calcul des droits d'auteur

(approche forfaitaire et non indexation au CA de la formation). A terme, la revalorisation du tutorat des apprentis ainsi que la rationalisation de certains frais devraient permettre de contenir globalement les dépenses, mais l'impact ne se fera sentir qu'en 2027.



RECETTES	2024	2025	Prévisions 2026	Prévisions 2026 à périmètre constant*
Formation continue, contrats pro, formation ponctuelle, VAE	3 431 232,53 €	3 407 918,28 €	3 550 000,00 €	3 550 000,00 €
Apprentissage	3 313 525,82 €	2 001 729,26 €	2 600 000,00 €	2 200 000,00 €
UCP3A	145 520,00 €	139 680,00 €	145 000,00 €	145 000,00 €
Partenariats	56 000,00 €	0,00 €	135 000,00 €	45 000,00 €
Subvention (commune, région, État)	276 705,00 €	217 240,00 €	332 805,00 €	332 805,00 €
Autres recettes	2 204,47 €	24 515,57 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL	7 077 463,35 €	5 791 083,11 €	6 762 805,00 €	6 272 805,00 €

DEPENSES	2024	2025	Prévisions 2026
Masse salariale EEDU	1 742 871,21 €	1 869 821,95 €	1 940 696,00 €
Masse salariale équipes pédagogiques (SAGHE)	1 161 152,57 €	1 334 796,83 €	1 450 000,00 €
Droits d'auteur	437 548,90 €	516 109,09 €	700 000,00 €
Reversements Composante	1 620 174,00 €	201 583,40 €	50 000,00 €
Participation aux charges communes et coûts environnés	1 620 526,44 €	1 570 953,14 €	1 575 000,00 €
Reversements aux partenaires	236 129,00 €	247 216,84 €	360 300,00 €
Autres dépenses dont fonctionnement général	123 457,07 €	160 791,77 €	127 375,25 €
TOTAL	6 941 859,19 €	5 901 273,02 €	6 203 371,25 €

PERSPECTIVES GENERALES

Dans **un contexte très incertain pour la formation professionnelle et l'alternance**, l'EEDU est face à plusieurs choix stratégiques. La mise en place de la comptabilité analytique a permis d'acquérir une vision au plus juste des formations et permettra de rationaliser l'offre. Si les projets d'ouverture en phase avec l'évolution des besoins de compétences ne sont pas stoppés, il convient également d'acter de l'impossibilité de prolonger certains parcours déficitaires. En somme, **il ne s'agit pas d'avoir moins de formations, mais de mieux les remplir**, notamment en effectuant **un travail d'information auprès des responsables de formations sur les effectifs** permettant d'atteindre les seuils d'ouverture et de rentabilité des parcours ; le tout en s'appuyant sur les méthodes de calcul et outils fournis par la DAF.

La question de l'attractivité devient donc centrale. Pour l'EEDU, cette dernière passe un travail de fond sur les formats proposés, notamment lorsqu'il s'agit de formations ouvertes à la formation initiale. Pour la formation professionnelle, la mise en place d'un ticket modérateur et les diverses restrictions plafonnant l'utilisation du Compte Personnel de Formation, ou encore la brusque diminution des aides pour l'alternance font prendre conscience de la fin d'un âge d'or. Toutefois, la formation tout au long de la vie est désormais ancrée dans les mœurs et les professionnels sont prêts à investir dans la formation pour peu qu'elle soit de qualité sur le fond et sur la forme.

Si l'on reprend point par point l'offre de l'EEDU, les enjeux pour les prochaines années seront donc les suivants :

- **Stabiliser une offre de formation à distance de qualité**, accessible aux étudiants et aux personnes en reprise d'études en la différenciant des autres organismes de formation.
- **Faire évoluer la formation ponctuelle pour mieux la rapprocher des pratiques des entreprises** et en valorisant l'expertise des enseignants-chercheurs d'UT Capitole. L'année 2025-26 sert ainsi d'année de transition pour aller désormais vers une approche d'organisme de formation classique en proposant un catalogue avec des sessions identifiées à l'avance.
- Avoir **une offre de formation continue capable de s'adapter aux exigences de nos publics**. L'objectif est ici, en phase avec le cadrage de l'accréditation de proposer des formations plus courtes, qui n'auraient pas forcément vocation à être reconduite d'année en année. Ce qui n'exclue pas pour autant d'abandonner de l'offre les diplômes nationaux qui restent aujourd'hui attractifs et qui différencient l'Université des autres organismes de formations.
- **Redresser la situation de la VAE** qui est un outil pouvant servir de vitrine à l'offre de formation d'UT Capitole. Cela passe également par le développement des VAE collectives, dont un premier projet est en cours d'élaboration en 2025/26 pour un déploiement en 2026-27.
- Il faut acter la fin de l'âge d'or de l'alternance. Les diminutions drastiques des aides exceptionnelles, notamment pour les formations égales ou supérieures au niveau 6 (bac +3) qui constituent le cœur de

cible de l'établissement, et les révisions progressives, toujours à la baisse, des niveaux de prises en charge, amènent à **remettre en cause un modèle de développement fondé uniquement sur l'apprentissage**. Le modèle reste rentable et profitable à condition que des seuils soient clairement définis. Las, l'alternance coûte cher à mettre en œuvre : le volume horaire minimal important et le suivi pédagogique individualisé grèvent les budgets des formations. **Seul un meilleur remplissage des formations permettra de tenir le choc** qui s'annonce (et qui était annoncé depuis plusieurs années).

Enfin, le déploiement d'outils (FCA, Edusign) permettant de mieux gérer et piloter l'activité de formation continue devrait permettre de regagner du temps en allégeant les équipes sur les tâches les plus chronophages et parfois rébarbatives (décompte des heures de présence, établissement des attestations, suivi et relance des prospects...). Ce gain de temps, doit se traduire par un retour aux fondamentaux que constituent l'accompagnement individualisé des stagiaires et l'accompagnement des équipes pédagogiques. L'objectif est ici de limiter les abandons, qui ont toujours des conséquences financières, et d'augmenter la satisfaction des usagers.

Plus globalement, ces efforts permettent également de renouer avec une démarche qualité active. L'établissement bénéficie aujourd'hui de la présomption de qualité Qualiopi au regard de son accréditation HCERES, mais cela ne dispense en rien de renouer avec des pratiques vertueuses. Bien au contraire, dans le marché hautement concurrentiel que représentent la formation professionnelle et la formation à distance, ce sont ces éléments qui permettront de faire la différence.

Bilan des activités de formation tout au long de la vie 2024/2025

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 2024 des recettes affectées au dispositif d'intéressement FTLV de TSM s'est élevée à 88 380 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 20 234 € (23 % de l'enveloppe). 33 agents de TSM et 3 agents d'UTC ont bénéficié d'une prime : 17 titulaires et 19 contractuels. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (13 agents de catégorie A, 17 de catégorie B et 6 de catégorie C). 41 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 578 €.

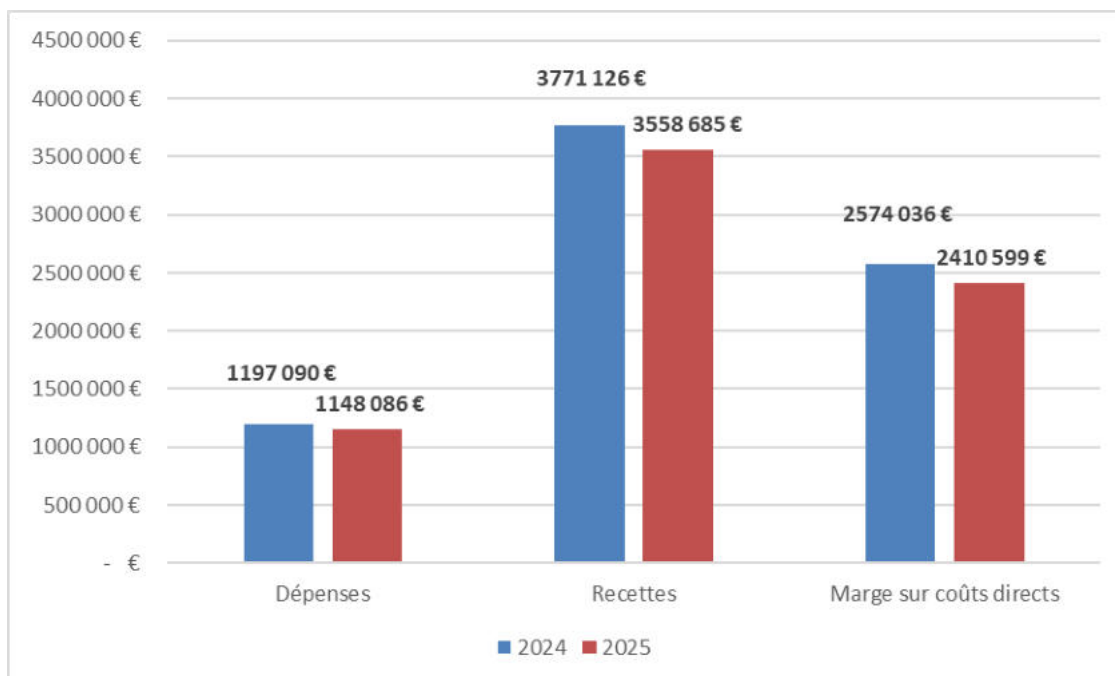
3. Evolution des effectifs

La comparaison des impacts financiers entre les années budgétaires 2024 et 2025 nécessite une analyse de l'évolution de l'offre de formation et des effectifs de la formation professionnelle sur les 3 dernières années universitaires (2023/2024, 2024/2025 et 2025/2026).

	2023/2024	2024/2025		2025/2026	
	Nb	Nb	Var.	Nb	Var.
Effectifs FCA	922	889	- 3.5 %	912	+ 2.6 %

Les effectifs 2025/2026 couverts par les activités de la formation professionnelle augmentent de 2.6 %. Ils représentent 29 % des effectifs étudiants de TSM (30 % en 2024/2025). La part des effectifs sous contrat d'apprentissage continue de progresser : 80 % en 2023/2024, 87 % en 2024/2025 et 88 % en 2025/2026.

4. Evolution des recettes et des dépenses (données SIAD 2024 et 2025)



Les recettes générées par les activités de la formation professionnelle sont issues majoritairement de conventions avec des partenaires (en 2025, 89 % de ces recettes sont générées par les principaux partenaires suivants : ES Banque, B2M, ICT-ESQESE, ASFO Grand Sud, CFA Midisup). La diminution des recettes (- 5.6 %) s'explique principalement par la diminution du nombre d'alternants l'année universitaire précédente.

Globalement, les dépenses 2025 sont en légère diminution (- 4 %) et s'élèvent à 1 148 086 €. Cette baisse reflète la poursuite de nos efforts de rationalisation de nos dépenses de fonctionnement notamment. Les dépenses de masse salariale restent stables.

Ces activités génèrent une marge sur coûts directs de 2 410 599 € permettant à notre composante de financer une partie de ses autres activités, d'accompagner le déploiement des projets stratégiques de l'école et de contribuer au fonctionnement de notre université.

5. Bilan, projets et perspectives de développement

Pour la troisième 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 3 octobre 2025. 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 (l'intelligence artificielle, la blockchain, l'entrepreneuriat...). Le service s'est occupé de l'organisation de l'évènement en lien avec le service communication, ainsi que de la prise de contact avec les intervenants 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 reconduit son **forum annuel de l'alternance** en distanciel afin de répondre au mieux aux attentes de nos étudiants et futurs apprenants mais aussi de nos entreprises partenaires. Le forum de l'alternance de TSM aura lieu du 23 mars au 9 avril 2026. Les services formation professionnelle et relations entreprises sont fortement mobilisés pour cet événement.

Le service de la formation professionnelle gère le **suivi de l'ensemble des conventions** nous liant avec nos partenaires de formations (ESBanque, ICT, B2M, ASFO, 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.

Afin d'anticiper une baisse des effectifs avec le partenaire ESBanque, TSM a signé en 2025 avec deux nouveaux partenaires dans le secteur bancaire (le DIFCAM et Formaposte), ce qui a permis d'augmenter nos ressources propres. L'ensemble des négociations et la finalisation de la convention ont été effectués par les équipes du service.

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 pour le service de la formation professionnelle.

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 basculement à 100% à TSM d'un diplôme en partenariat avec la CCI de Montauban (M2 Marketing, distribution & Business). Un travail important a été effectué par le service de la formation professionnelle 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...). Le service a également effectué un travail de recrutement (basculer de certains intervenants de B2M à TSM) et de prise de contact avec de nouveaux intervenants.

Le service de la formation professionnelle fait remonter chaque année aux CFA partenaires les **coûts apprentissage** demandés par France Compétences. Aussi 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 aux mieux les tarifs des formations. Ce travail permet ainsi de rester en cohérence avec les coûts contrat pris en charge par les OPCO et de fidéliser nos partenaires entreprises en évitant un reste en charge entreprise. Aussi en 2025, le service a participé au **lancement du CFA** de l'Université et a négocié la fermeture et la sortie de certains diplômes auprès de notre principal CFA partenaire.

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.

Le service de la formation professionnelle a également été mobilisé pour gérer les inscriptions en ligne via **IA WEB** pour les apprenants. Cet outil a été généralisé pour les contrats de professionnalisation et les apprenants en formation continue à la rentrée 2025. Les inscriptions en ligne ont généré un travail conséquent de contrôle et de suivi pour le service. De même, le service a **généralisé l'émargement dématérialisé** et les équipes ont communiqué sur ces nouvelles pratiques auprès de tous les étudiants et responsables pédagogiques.

Le service de la formation professionnelle effectue une **veille réglementaire régulière de l'activité juridique** concernant la formation professionnelle. Des **ajustements de la réforme 2018** ont eu lieu dans le courant de l'année 2025 : réforme de la VAE avec la réouverture de la plateforme France VAE notamment.

Aussi, **le service réalise une veille globale** sur les problématiques liées à l'alternance. Notons sur ce sujet, le changement des conditions de versement de l'aide unique aux entreprises avec une aide selon la taille de l'entreprise, la mise en place de la participation employeur, les nouvelles modalités de versement des niveaux de prise en charge.... 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 et notre offre en alternance. Cette transparence nous permet de garantir une excellente qualité de service auprès de nos usagers.

Les fiches RNCP de nos mentions en gestion arrivant à expiration au 31 août 2026, TSM participe au groupe de travail IAE France afin de travailler sur la **mise à jour des blocs de compétences** pour les mettre en adéquation avec les besoins du marché et prendre en compte les demandes spécifiques des branches professionnelles et partenaires. L'adaptation de ces fiches aux maquettes est ensuite réalisée en interne. En parallèle, le service est également pleinement impliqué dans la nouvelle accréditation HCERES (2027-2032) et le renouvellement de l'accréditation EQUIS (septembre 2026).

Enfin, en plus des éléments indiqués ci-dessus, les missions spécifiques quotidiennes liées à la formation professionnelle, en sus de la scolarité « classique » réalisée comme en formation initiale sont listées ci-après :

- 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 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, participation aux conseils de perfectionnement...
- 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
- Logiciel EDUSIGN : 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 lourd à gérer)...
- Transmission des documents pour la facturation au service financier : conventions, contrats, prises en charge OPCO, attestations de présence, certificats de réalisation, fiches recettes des partenaires, validation et envoi des factures des partenaires
- 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 et à la Welcome Day
- Accompagnement des entreprises partenaires concernant les questions liées aux aides et quant à la publication des offres de contrats d'alternance.

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



Bilan d'activité 25-26 Formation continue & Alternance

16 MARS 2026

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 agents¹ :
 - 2 agents catégorie B et 1 catégorie C correspondant à
 - 2 agents titulaires et 1 agent contractuel (CDI)
 - La scolarité informatique, normalement composée 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)

L'année 2025-26 est marquée par des difficultés de recrutement qui entraînent la vacance d'un poste de gestionnaire depuis janvier 2025.

- 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

¹ 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. Suivi des heures complémentaires avant refacturation – coordination avec la scolarité
 - f. Contrôle des heures complémentaires lors de la refacturation
 - 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. Virements de crédits pour les prestations internes
 - c. Attestation du service fait
 - d. Suivi de la facturation
- 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 2025-26 à l'issue d'un groupe de travail constitué pour la refonte des MASTER MIAGE, la nouvelle offre de parcours de M2 MIAGE en alternance s'est ouverte (fusion des parcours MIAGE ISIAD et MIAGE IDA, et transformation du parcours MIAGE IPM°).

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

- La refonte des parcours de M2 (ouverture en 25-26) a induit :
 - de paramétrer tous les outils de gestion de scolarité avec la nouvelle structure du M2 en alternance
 - de mettre en œuvre un planning de l'alternance compatible avec nos ressources en salle / enseignant
 - de modifier le process d'admission et d'inscription en M2
 - 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

- 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)

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 2025 s'élève à 529 474 € réparti comme suit :

6. Intéressement N-1

Au titre de l'activité décrite dans le bilan 24-25, l'ensemble du personnel administratif a perçu une prime individuelle d'intéressement de 600€.

Pour l'année 25-26 la faculté souhaite que chaque agent bénéficie d'une prime individuelle d'intéressement de 600€.

Bilan d'activités de la démarche EQUIS Personnels BIATSS 2024/2025

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 2024/2025 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 2024 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 140 840 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 71 573 € (51 % de l'enveloppe). 68 agents (24 titulaires et 44 contractuels) ont bénéficié d'une prime. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (27 agents de catégorie A, 20 de catégorie B et 21 de catégorie C). Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 1052 € brut. Pour information, 4 personnes de l'Université ont été éligibles à ce dispositif.

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

International Accreditations	2025			2026				
	June 2025	October 2025	December 2025	January 2026	February 2026	Jul / Aug 2026	September 2026	December 2026
EQUIS		03/10 Application for Reaccreditation (Application Form, Datasheet) to be sent to EFMD				03/07 SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent to EFMD	08/09 Send access to base room / final schedule of PRV to PRT (EFMD in copy).	
		03/10 Year 2 Progress Report to be sent to EFMD				17/07 SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent to PRT - Draft PRV schedule to EFMD	22, 23, 24/09 PRV	
EFMD Programme Accredited - Master in Finance			01/12 SAR, Student Reports, Updated Datasheets to be sent to EFMD		02/02 Send access to base room, Final Schedule, Participant Directory to EFMD & PRT			
EFMD Programme Accredited - Doctoral Programme	03/06 Applications and Datasheets to be sent to EFMD		15/12 SAR, Student Reports, Updated Datasheets to be sent to PRT	19/01 Draft schedule to be sent to EFMD		16/02 - 19/02 PRV		
EFMD Programme Accredited - Master in International Management								18/12 Mid-term Report to send to EFMD



Notre calendrier de ré-accréditation EQUIS a été respecté. Le 2nd 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 2025. Dans le même timing, le processus de demande de ré-accréditation a débuté (envoi du formulaire d'inscription et de la datasheet correspondante) et se prolongera en 2026 par l'envoi du Self Assessment Report en juillet 2026 et la tenue de l'audit de renouvellement en septembre 2026.

Le processus de ré-accréditation EPAS (EFMD Programme Accreditation) de nos formations (Master in Finance et Doctoral Programme) a débuté en juin 2025 (envoi des formulaires d'inscriptions et des datasheets correspondantes). Le Self Assessment Report a été transmis en décembre 2025, l'accès à la Base Room donné début février 2026 et l'audit programmé les 17, 18 et 19 février 2026.

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 dans 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 revue 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 (13 au total) ;
- le renforcement de notre offre de double-diplômes internationaux avec la création d'un double-diplôme pour notre Bachelor of Science in Global Management, avec la Budapest University of Economics and Business 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) ;
- l'ouverture de Summer University (HKMU, KU Leuven) ;
- la mise en place des tests TOEIC 2 et/ou 4 compétences proposé à l'ensemble des étudiants en mobilité, de L3 en vue de leur candidature en Master et de M2 en vue de leur sortie sur le marché de l'emploi ;
- l'actualisation de nos principaux indicateurs (KPI) de suivi d'activités ;
- le développement de projets DDRS et leur déclinaison dans les activités de l'école (poursuite du déploiement d'une UE « Manager responsable et citoyen : les grands enjeux socio-écologiques » sur le cursus Licence, accompagnement de l'association étudiante Ecolibris, centrée sur la prise en compte des enjeux environnementaux, définition de projets DDRS dans le périmètre des services administratifs) ;
- la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de développement du réseau des Alumni et sa déclinaison en actions à mettre en place.

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



Bilan d'activités de la démarche EQUIS Personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs 2024/2025

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 2024/2025 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 2024 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 140 840 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 51 950 € (36,89% de l'enveloppe). 22 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une prime (12 professeurs des universités, 6 maîtres de conférences, 4 professeurs agrégés). Le montant moyen de la prime versée par enseignant s'est élevé à 2 361 €.

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

International Accreditations	2025			2026				
	June 2025	October 2025	December 2025	January 2026	February 2026	Jul / Aug 2026	September 2026	December 2026
EQUIS		03/10 Application for Reaccreditation (Application Form, Datasheet) to be sent to EFMD				03/07 SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent to EFMD	08/09 Send access to base room / final schedule of PRV to PRT (EFMD in copy).	
		03/10 Year 2 Progress Report to be sent to EFMD				17/07 SAR, Student Report, Updated Datasheet to be sent to PRT - Draft PRV schedule to EFMD	22, 23, 24/09 PRV	
EFMD Programme Accredited - Master in Finance	03/06 Applications and Datasheets to be sent to EFMD		01/12 SAR, Student Reports, Updated Datasheets to be sent to EFMD	19/01 Draft schedule to be sent to EFMD	02/02 Send access to base room, Final Schedule, Participant Directory to EFMD & PRT			
EFMD Programme Accredited - Doctoral Programme			15/12 SAR, Student Reports, Updated Datasheets to be sent to PRT		16/02 - 19/02 PRV			
EFMD Programme Accredited - Master in International Management								18/12 Mid-term Report to send to EFMD



Notre calendrier de ré-accréditation EQUIS a été respecté. Le 2nd 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 2025. Dans le même timing, le processus de demande de ré-accréditation a débuté (envoi du formulaire d'inscription et de la datasheet correspondante) et se prolongera en 2026 par l'envoi du Self Assessment Report en juillet 2026 et la tenue de l'audit de renouvellement en septembre 2026.

Le processus de ré-accréditation EPAS (EFMD Programme Accreditation) de nos formations (Master in Finance et Doctoral Programme) a débuté en juin 2025 (envoi des formulaires d'inscriptions et des datasheets correspondantes). Le Self Assessment Report a été transmis en décembre 2025, l'accès à la Base Room donné début février 2026 et l'audit programmé les 17, 18 et 19 février 2026.

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'auto-évaluation (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 enseignants et enseignants-chercheurs, 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 dans 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 revue 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 (13 au total);
- le renforcement de notre offre de double-diplômes internationaux avec la création d'un double-diplôme pour notre Bachelor of Science in Global Management, avec la Budapest University of Economics and Business 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) ;
- l'ouverture de Summer University (HKMU, KU Leuven) ;
- la mise en place des tests TOEIC 2 et/ou 4 compétences proposés à l'ensemble des étudiants en mobilité, de L3 en vue de leur candidature en Master et de M2 en vue de leur sortie sur le marché de l'emploi ;
- l'actualisation de nos principaux indicateurs (KPI) de suivi d'activités ;
- le développement de projets DDRS et leur déclinaison dans les activités de l'école (poursuite du déploiement d'une UE « Manager responsable et citoyen : les grands enjeux socio-écologiques » sur le cursus Licence, accompagnement de l'association étudiante Ecolibris, centrée sur la prise en compte des enjeux environnementaux, définition de projets DDRS dans le périmètre des services administratifs) ;
- la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie de développement du réseau des Alumni et sa déclinaison en actions à mettre en place.

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.

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



Rodez, le 06 mars 2026

Rapport annuel de l'activité de l'apprentissage de l'IUT de Rodez Année universitaire 2025 / 2026

Dans le cadre du dispositif d'intéressement lié aux ressources
de l'apprentissage au bénéfice des personnels BIATSS

L'Institut Universitaire de Technologie de Rodez, composante de l'Université Toulouse Capitole, achève désormais sa transition structurelle vers le modèle du Bachelor Universitaire de Technologie. Ce nouveau standard pédagogique, qui a transformé le cycle de formation de deux à trois ans, place l'alternance au cœur de sa stratégie de professionnalisation.

L'année universitaire 2025/2026 marque une étape de pleine maturité pour l'établissement puisque la troisième année de BUT est dorénavant intégralement organisée sur un rythme d'alternance sous statut apprenti pour l'ensemble des départements. Ce déploiement massif répond aux objectifs d'insertion professionnelle fixés au niveau national tout en garantissant aux étudiants une employabilité immédiate.

Par ailleurs, la montée en charge de l'apprentissage génère des ressources financières supplémentaires indispensables à l'autonomie et au dynamisme de l'IUT, conformément aux objectifs partagés avec l'Université.

La mise en œuvre de cette réforme d'envergure induit une charge de travail accrue ainsi que des contraintes de gestion plus complexes que dans le cadre d'une formation initiale classique.

Le dispositif d'intéressement, régi par la délibération du Conseil d'Administration du 24 septembre 2024, vise à reconnaître l'activité des personnels BIATSS, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Le principe fondamental du dispositif est de promouvoir une cohésion d'établissement en reconnaissant que chaque agent contribue au succès de l'alternance, qu'il intervienne de façon directe ou indirecte.

Dans un contexte de transformation pédagogique continue, cet intéressement constitue un outil essentiel pour entretenir la motivation et l'efficacité des agents face aux sollicitations croissantes liées à la gestion des contrats et au suivi des relations avec les entreprises partenaires.

Ce rapport annuel présente les rubriques suivantes :

- I. [Présentation du dispositif d'intéressement \(délibération du CA\)](#)
- II. [Bilan de l'intéressement versé en 2025](#)
- III. [Éléments financiers](#)
- IV. [Offre de formation en apprentissage et effectifs](#)
- V. [Activités notables et perspectives d'évolution](#)

I. 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^{er} – 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^{ème} 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,



II. Bilan de l'intéressement versé en 2025

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

En 2025, le montant affecté au dispositif d'intéressement s'est élevé à 13 000 €.

21 agents BIATSS de l'IUT ont bénéficié d'une prime : 15 titulaires et 6 contractuels. Cette prime a été distribuée sans considération de la catégorie des agents (6A, 10B, 5C). Le montant brut de la prime versée par agent s'est élevé à 540 € (pour un agent à temps plein sur l'année).

Le versement a été effectué sur la paye de décembre 2025.

III. Éléments financiers

Les recettes de l'apprentissage, provenant d'une convention avec le CFA Midisup, sont encaissées annuellement (année civile). Elles s'élèvent à **1 333 299 €** pour l'année civile 2025 (dernière année complète connue). Ce montant est lié aux contrats d'apprentissage démarrés à la rentrée 2024 (signés pour l'année universitaire 2024/2025).

A titre indicatif, le budget initial de l'IUT pour 2026 prévoit un montant similaire de recettes liées à l'apprentissage, environ 1 million d'euros, sur la base des contrats démarrés à la rentrée 2025 (signés pour l'année universitaire 2025/2026).

IV. Offre de formation en apprentissage et effectifs

Pour l'année universitaire 2025/2026, l'offre de formation en apprentissage de l'IUT se décline sur 6 années de formation :

- 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)

BUT : Bachelor Universitaire de Technologie

Effectifs des apprentis en BUT3

BUT 3	2024 / 2025			2025 / 2026		
	Apprentissage	Stages alternés (initial)	Mobilité Internationale	Apprentissage	Stages alternés (initial)	Mobilité Internationale
GEA	46			49	2	
INFO	24	1	6	17	3	1
QLIO	13			33	1	
INFOCOM	21	1		16	1	
CJ	33			29	0	
Total	137	2	8	144	7	1
	Étudiants en apprentissage 3 ^e année 98,6%			Étudiants en apprentissage 3 ^e année 95,4%		

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

L'apprentissage en BUT3 se maintient à l'IUT de Rodez témoignant d'une forte adhésion et mobilisant l'ensemble de l'établissement.

En plus du BUT3, l'apprentissage est devenu la modalité unique de formation en BUT2 QLIO.

V. Activités notables et perspectives d'évolution

L'année 2024/2025 constitue la **deuxième 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.

Outre le maintien d'un lien pérenne entre les équipes de l'IUT et le tissu économique, plusieurs actions structurantes ont été déployées pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants.

- **Le forum de l'apprentissage « Eurêka »**

Le forum constitue un levier stratégique de mise en relation directe entre les étudiants et les acteurs économiques. Ce dispositif, qui permet d'organiser des sessions de recrutement au sein même de l'établissement, optimise l'interfaçage entre l'offre et la demande de compétences. L'événement mobilise systématiquement l'ensemble des promotions, soit 150 étudiants activement engagés dans la recherche d'un contrat d'alternance.

La cinquième édition, qui s'est tenue le 3 avril 2025, a bénéficié d'une forte implication transversale de l'ensemble des personnels de l'institut, de la phase préparatoire jusqu'au suivi post-événement. La présence de 27 employeurs a favorisé la concrétisation de nombreux contrats d'apprentissage. Au regard de ces résultats probants, l'opération sera reconduite lors d'une prochaine édition programmée le jeudi 2 avril 2026.

- **Le dispositif « Alternance Game »**

En complément des actions de mise en relation directe, l'« Alternance Game » constitue un levier de sensibilisation pédagogique reposant sur une approche ludo-éducative de l'apprentissage. Ce dispositif, structuré autour d'ateliers en groupes restreints pour chaque promotion, vise à lever les appréhensions liées à l'intégration professionnelle. Cette modalité d'intervention permet de répondre de manière ciblée aux préoccupations des étudiants, majoritairement âgés de 20 ans, en favorisant une meilleure appréhension des codes et des attentes du monde de l'entreprise avant leur prise de fonctions.

L'IUT de Rodez poursuit la modernisation de ses processus de gestion par le déploiement et l'optimisation de solutions numériques dédiées au suivi de l'apprentissage.

L'année universitaire 2024/2025 marque une étape clé avec la pleine exploitation de l'outil de gestion de la relation client (CRM) YellowBox, spécifiquement configuré pour les besoins de l'établissement. Après une première phase de mise en œuvre intégrale lors de l'exercice précédent, l'utilisation de cette plateforme permet désormais de consolider durablement le partenariat avec le tissu économique. La centralisation des données via YellowBox assure une coordination accrue des actions liées à l'alternance, garantissant ainsi une réactivité optimale des équipes et un pilotage efficient des relations entreprises.

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 de Rodez a joué un rôle central dans le maintien de la certification Qualiopi pour l'ensemble de l'université. Lors de l'audit de surveillance des 5, 6 et 7 juin 2024, l'institut a été la seule composante audité. Cette échéance a mobilisé l'ensemble des services administratifs, de la logistique à la pédagogie, en passant par l'informatique et la vie étudiante.

L'absence totale de non-conformité relevée lors de ce contrôle a permis de sécuriser la certification de l'établissement. En 2024/2025, cette réussite sert de base solide pour pérenniser nos processus qualité et garantir un service optimal aux usagers.

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

Bilan de l'intéressement 2025

1) Résultats de la campagne de recrutement 2024

Indicateur 1 : Taux de remplissage :

	LLM IAL	M1 IEL	M2 IEL	M1 CBD	M2 CBD	TOTAL	%
nombre de candidatures	41	231	74	237	27	610	
nombre d'avis favorables	24	153	47	181	20	425	
nombre d'IA réalisées	9	22	18	20	4	73	
<i>PLACES à pourvoir</i>	<i>18</i>	<i>25</i>	<i>22</i>	<i>25</i>	<i>21</i>	<i>111</i>	
<i>PLACES POURVUES</i>	<i>9</i>	<i>22</i>	<i>18</i>	<i>20</i>	<i>4</i>	<i>73</i>	65,76

Indicateur 2 : Proportion d'étudiants étrangers

	IAL	M1 IEL	M2 IEL	M1 CbD	M2 CbD	TOTAL
Nombre de Français	2	6	3	6	2	19
Nombre d'étrangers	7	16	21	14	6	64
Total inscrits	9	22	24	20	8	83
<i>% d'étrangers</i>	<i>77,78</i>	<i>72,73</i>	<i>87,50</i>	<i>70,00</i>	<i>75,00</i>	77,11

Indicateur 3 : Diversité des nationalités retenues

32 nationalités différentes

Montant de la prime d'intéressement indexée sur cette campagne

Nom	Prénom	Statut	Catégorie	Montant versé
MULLAGHY	HANNAH	CONTRACTUELLE	C	525,00 €
VAN HYFTE	MAXIME	CONTRACTUEL	C	525,00 €
OTERO	NICOLAS	TITULAIRE	C	525,00 €
TOTAL:				1 575,00 €

2) Evolution du dispositif en 2026

Conformément aux demandes du CA lors de la présentation du dispositif en 2025, on propose d'étendre le dispositif d'intéressement à l'ensemble des agents de l'ESL (catégorie A incluse).

On propose également de faire évoluer les indicateurs comme suit :

- indicateur 1: maintien à l'identique
- indicateur 2 : plus de 55 % d'étudiants étrangers (toutes formations confondues) ;
- indicateur 3 : diversité des nationalités retenues (*a minima* 12 nationalités différentes).

Les autres dispositions restent identiques.

On trouvera ci-après le bilan de la campagne d'admission 2025 et le montant de la prime d'intéressement proposée.

3) Bilan de la campagne de recrutement 2025-2026Indicateur 1

Taux de remplissage :

	LLM IAL	M1 IEL	M2 IEL	M1 CBD	M2 CBD	TOTAL	%	
nombre de candidatures	53	335	60	345	42	835		
nombre d'avis favorables	27	76	9	61	9	96		
nombre d'IA réalisées	7	16	20	23	20	73		
PLACES à pourvoir	18	25	22	25	21	111		
PLACES POURVUES	7	16	20	23	20	86	77,4	
Total des recettes							311 492 €	

Indicateur 2

Proportion d'étudiants étrangers

	IAL	M1 IEL	M2 IEL	M1 CbD	M2 CbD	TOTAL
Nombre de Français	4	9	2	15	5	35
Nombre d'étrangers	3	7	18	8	15	51
Total inscrits	7	16	20	23	20	86
% d'étrangers						59,3

Indicateur 3

Diversité des nationalités retenues : 26 nationalités différentes

- **Montant de la prime d'intéressement à verser en août 2026**

Taux de remplissage	Montant de la prime d'intéressement	Agents concernés	Total
77,4 %	580 €	Antonakaki Archontissa Erta Christophe Felici Amanda Roze Valentine Van Hyfte Maxime	2 900 € (soit 0,9 % des recettes liées au recrutement des Masters en 2025)