



RÉSULTAT DU VOTE
Nombre de votants : 21
Voix favorables : 20
Voix défavorable : 0
Abstention : 1

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 28/06/2022

DELIBERATION
N° CA 2022 - 65

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

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

Vu l'avis du comité technique en date du 31 mai 2022,

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, EQUIS et Engage EU annexés à la présente délibération.

Le président du conseil d'administration,





BILAN FOAD Intéressement FC

Le service de la Formation Ouverte et A Distance de l'Université Toulouse 1 Capitole propose une offre de formation entièrement dématérialisée et en ligne.

Les enseignements sont dispensés sur la plateforme Moodle.

Les formations accueillent du public de formation initiale et de formation continue.

Les formations ouvertes (Licence, Master et DU) sont rattachées aux différentes composantes de l'Université (Faculté de Droit et Sciences Politiques, TSE et TSM).

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

Le service est dirigé par un Directeur Enseignant-Chercheur, et se compose de 12 personnels BIATSS.

SITUATION ADMINISTRATIVE DU SERVICE

Le service est dirigé par un Directeur Enseignant-Chercheur qui détermine la politique du service, fixe les orientations pédagogiques et pilote l'offre de formation. Il est accompagné par un responsable administratif qui met en œuvre l'action de la direction, gère le fonctionnement du service, supervise les activités et coordonne les équipes.

Le service est structuré en 3 pôles représentant les domaines d'activité de la FOAD (scolarité, technique et financier). Chaque pôle est géré par un responsable permettant ainsi la mise en place de procédures et la construction d'une organisation structurée et pérenne.

Au niveau administratif, le service se compose de 12 personnels BIATSS répartis de la façon suivante :

- 1 responsable administratif, Ingénieur d'études titulaire (A)
- 1 responsable de pôle scolarité, Technicien titulaire (B)
- 5 gestionnaires de scolarité, Adjoint administratifs contractuels (C)
- 1 responsable de pôle technique, Assistant ingénieur titulaire (A)
- 1 chargé de communication et médiatisation, Technicien contractuel (B)
- 1 assistant technique, Adjoint technique contractuel (C)
- 1 responsable de pôle financier, Technicien titulaire (B)
- 1 gestionnaire financier, Adjoint administratif contractuel (C)

L'équipe est renforcée par 1 à 2 vacataires pour les candidatures et les inscriptions et par des surveillants lorsque les examens sont organisés en présentiel.

Au niveau pédagogique, le service est composé de la façon suivante :

- 1 directeur Enseignant-chercheur
- 32 responsables de formation Enseignants-chercheurs
- 350 auteurs
- 300 tuteurs

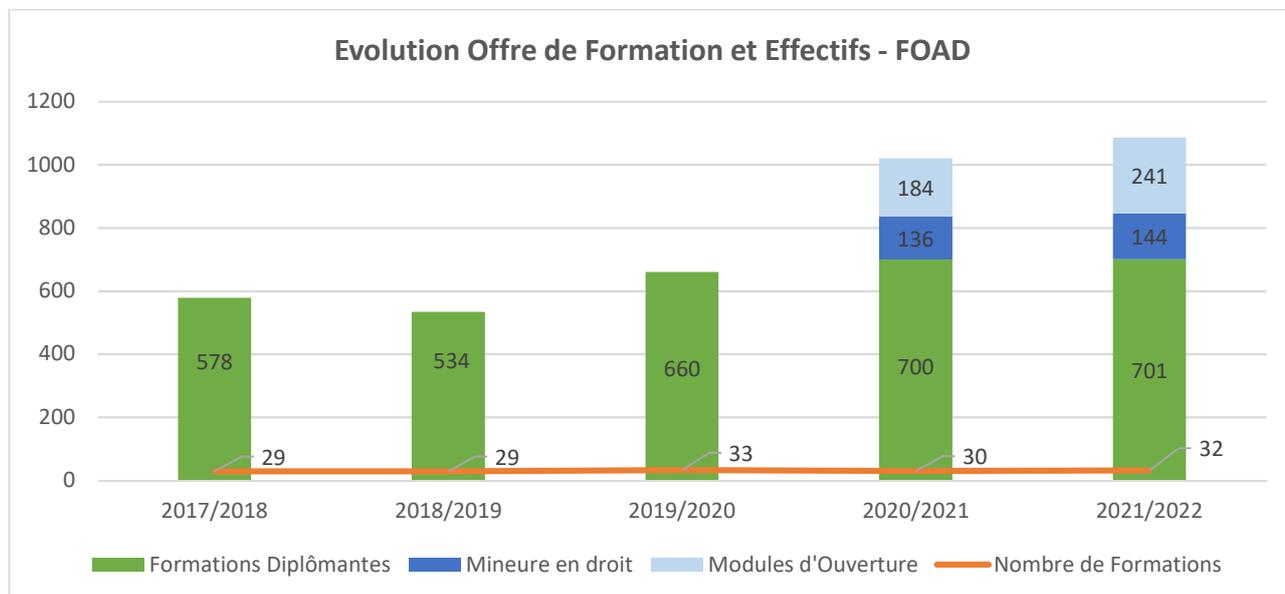
L'ensemble de la masse salariale (administratifs et enseignants) est assumé par le service, soit directement soit par refacturation.

BILAN INTERESSEMENT N-1

Pour l'année universitaire précédente (2020/2021), le dispositif a été géré par l'équipe de direction antérieure. 11 personnels de la FOAD sur 12 ont bénéficié du dispositif, ainsi que 2 personnels de la DAF.

OFFRE DE FORMATION ET EFFECTIFS

L'offre de formation en FOAD est relativement stable, les effectifs augmentent via les dispositifs de modules d'enseignements complémentaires attachés au présentiel.



Evolution des formations :

La stabilité du nombre de formations dispensées en FOAD est due pour part au contexte conjoncturel (changement de gouvernance) et pour part au contexte structurel (capacité de gestion).

La spécificité de gestion d'un service sur ressources propres nécessite un principe de prudence pour garantir l'équilibre financier entre les formations, en maintenant la mission de service public d'enseignement, et en élargissant le spectre de l'offre de formation.

A ce jour, l'offre de formation se compose ainsi :

4 Formations de Licences

20 Formations de Masters (9 Masters 1 et 11 Masters 2)

9 Formations de Diplômes d'Université

+ 2 Modules d'enseignements complémentaires (Mineure en Droit et Modules d'ouverture)

Evolution des effectifs :

La stabilité des effectifs en corrélée à celle de l'offre de formation.

Pour autant, au-delà des effectifs inscrits dans les formations diplômantes de la FOAD, les effectifs globaux du service ont progressé d'un tiers supplémentaire. En effet, le service de la FOAD gère depuis 2 ans des modules d'enseignements complémentaires mis en place pour des formations en présentiel.

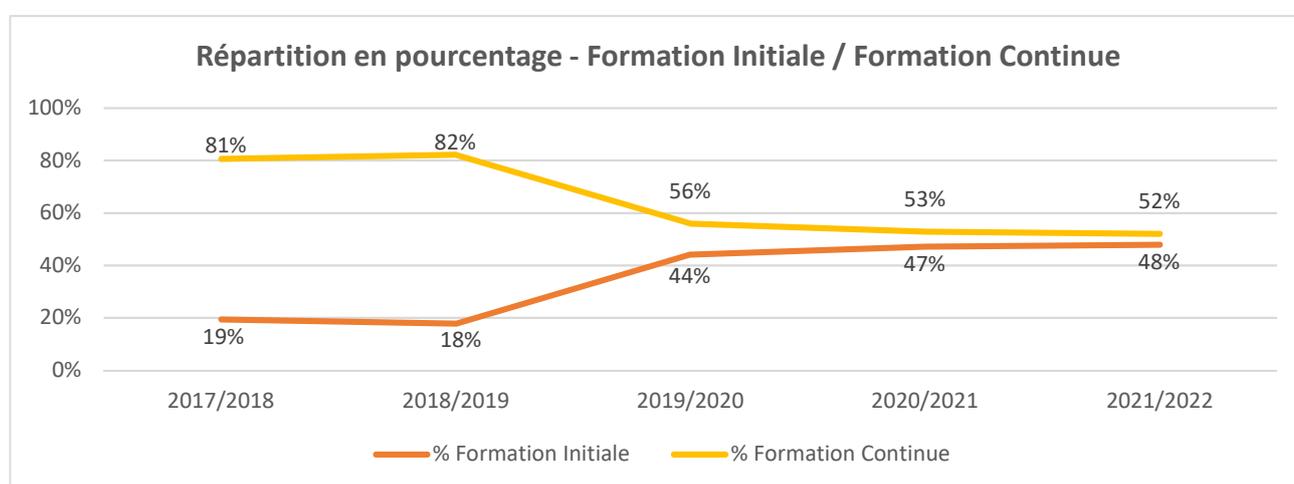
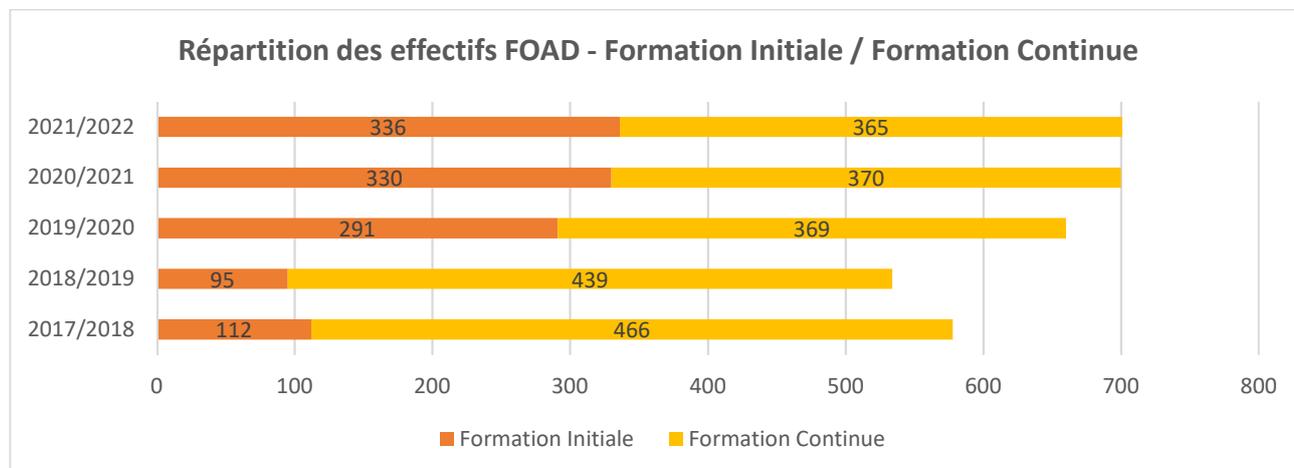
Ainsi s'ajoutent environ 140 étudiants inscrits à l'Université Paul Sabatier en PASS qui suivent la Mineure en Droit en FOAD, et que le service gère au niveau pédagogique, administratif, technique et en assure le suivi, sans recette de formation supplémentaire.

De plus, le service gère également les Modules d'Ouverture à destination des étudiants de Licence pour l'intégration d'enseignements de culture générale à distance sous forme de bonification, correspondant à environ 200 étudiants pour 3 modules.

Le service gère ainsi 32 formations diplômantes, les enseignements de la Mineure Droit et les enseignements des Modules d'Ouverture. Il accueille au total une population d'environ 1 000 apprenants (700 inscrits aux formations diplômantes et 300 inscrits dans les modules complémentaires).

On note ainsi une augmentation des publics gérés par la FOAD à moyens constants, se composant d'un tiers en formation initiale, un tiers en formation continue et un tiers en distanciel pour le présentiel.

Hors modules d'enseignements mis en place pour les formations en présentiel, la répartition des publics de formation initiale et de formation continue se stabilise sur les 3 dernières années.



L'offre de formation en FOAD correspondant aussi bien à un public d'apprenants en formation initiale que d'apprenants en formation continue.

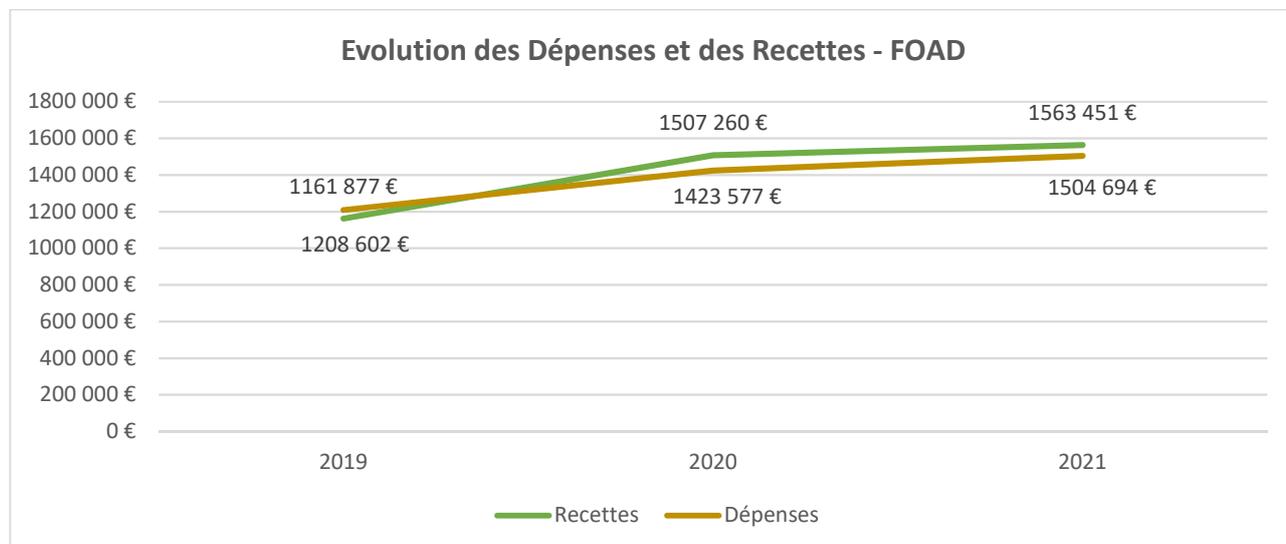
En effet, pour les apprenants en formation initiale, l'offre de formation de la L1 au M2 offre la possibilité de suivre l'intégralité d'un parcours en FOAD. La crise sanitaire de ces 2 dernières années a démocratisé les formations distancielles. Cette modalité apparait désormais comme une alternative intéressante et non réservée à un public spécifique.

Concernant les apprenants en formation continue, leur volume se maintient. Le mode asynchrone et distanciel est adapté au cumul d'une activité avec une période de formation. Les Masters et Diplômes d'Université proposés en FOAD correspondent aux attentes de ces publics, en offrant une modalité d'enseignement adaptée.

La proportion des apprenants en formation initiale dans les effectifs de la FOAD par rapport aux apprenants en reprise d'études financées ou non tend vers l'équilibre. La population d'apprenants en formation continue reste stable sur ces trois dernières années, ce qui confirme l'ancrage de ces publics dans les formations en FOAD.

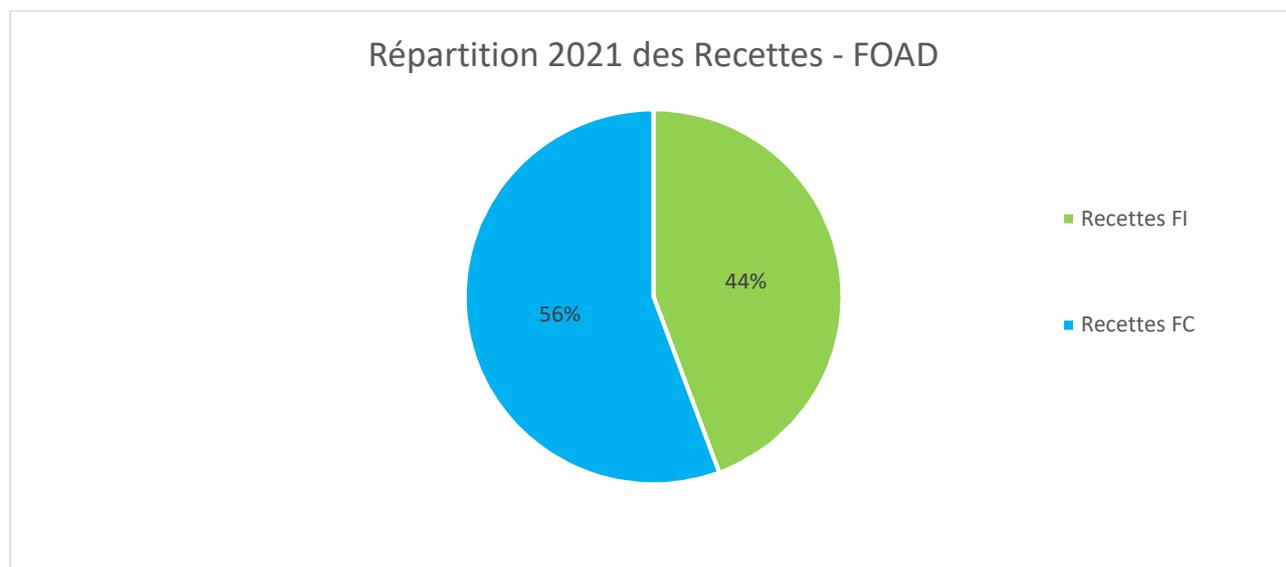
SITUATION FINANCIERE

Sur les dernières années, un resserrement entre les montants des recettes et les montants des dépenses se confirme, de même qu'une augmentation de ces 2 postes.



Répartition des recettes :

La FOAD est un service sur ressources propres. ses recettes proviennent exclusivement des frais de formations réglés par ses apprenants.



Les tarifs sont identiques aux publics en formation initiale et aux publics en formation continue.

La majorité des recettes provient des apprenants en reprise d'études (financées ou non financées).

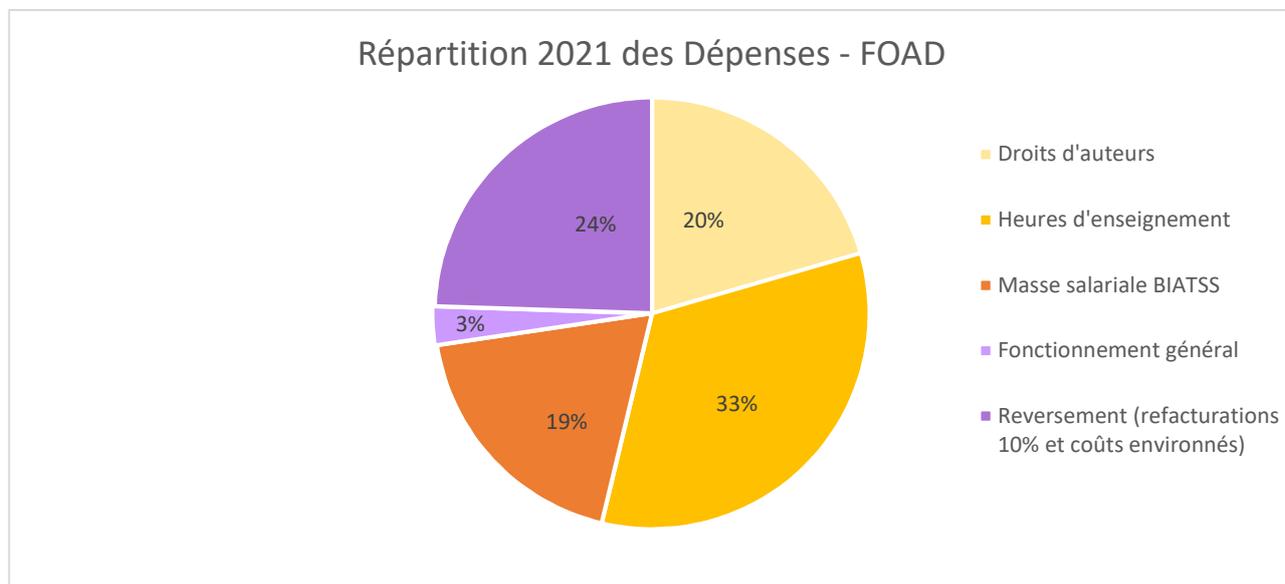
Les apprenants gérés dans le cadre des modules complémentaires ne génèrent aucune ressource supplémentaire pour le service.

Les recettes tiennent compte des apprenants sur 2 ans (demi-tarif sur 2 années), des redoublants (tarif par matière) et des non encaissements (impayés, exonérations, abandons).

La proportionnalité entre l'augmentation du nombre d'inscrits et l'augmentation du volume des recettes n'est pas automatique. En effet, l'accroissement des volumes d'apprenants induit aussi un accroissement des frais de gestion et donc une augmentation des dépenses.

Répartition des dépenses :

Les dépenses se répartissent selon 5 grands postes : les droits d'auteurs pour la fourniture des supports de formation, les heures d'enseignement pour le tutorat pédagogique, la masse salariale des personnels BIATSS, les frais de fonctionnement général du service et les reversements pour le compte de l'université (GER 10% et coûts environnés).



Plus de la moitié des dépenses est générée par les coûts pédagogiques (droits d'auteur et tutorat), un quart par les reversements, 20% par la masse salariale des agents du service et 3% pour le fonctionnement général. La ventilation de ces dépenses est constante.

Les droits d'auteurs sont corrélés aux recettes constatées, en effet le calcul des frais de mises à jour est lié au chiffre d'affaires des formations.

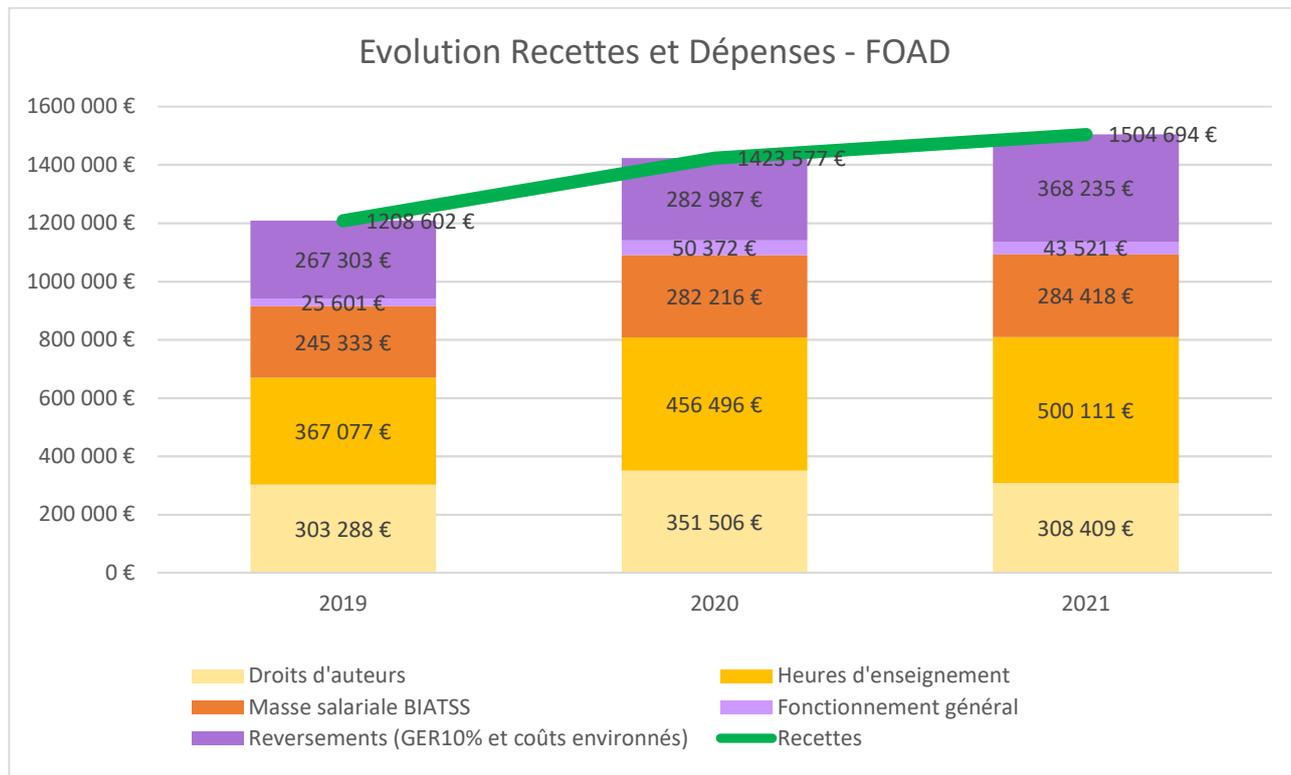
Le frais de tutorat croissent en fonction du nombre d'inscrits en formation.

Les reversements sont rapportés aux volumes des recettes encaissées.

Le nombre d'inscrits n'est pas équivalent au nombre de payants et donc aux recettes. En revanche les dépenses concernent tous les inscrits (payants ou non). Aussi, l'accroissement du nombre d'inscrits n'induit pas une augmentation des ressources et des bénéfices.

BILAN

La situation financière de la FOAD est globalement à l'équilibre, très légèrement excédentaire en 2021 (+ 58 757 €).



En 2021, le service de la FOAD a fonctionné pendant plusieurs mois sans direction. Certaines décisions n'ont pu être prises et certains projets ont été retardés. L'ouverture prévisionnelle de 6 formations nouvelles a été impactée par cette situation. Seuls le M2 Droit pénal et Sciences criminelles et le DU Règlement des différends et solutions d'assurances ont pu ouvrir. Malgré cette situation dégradée, l'équipe a su gérer le quotidien, pallier aux urgences, et assurer la bonne marche du service.

Dorénavant, la FOAD est dotée d'une nouvelle direction qui porte un projet de consolidation du fonctionnement opérationnel, avec en parallèle une ambition de développement pédagogique.

PERSPECTIVES

Objectifs :

La FOAD doit sécuriser la situation à tous les niveaux : pédagogique, organisationnel, RH et financier.

Pour cela, certains leviers doivent être mobilisés.

Le premier levier est l'accroissement des recettes, par l'augmentation des effectifs, à coûts constants, c'est-à-dire avec une offre de formation en adéquation avec les capacités de gestion. Les capacités et les taux de remplissage doivent être optimisés afin de consolider les recettes du service.

Le second levier est le contrôle des dépenses liées aux coûts pédagogiques, par une meilleure mise en cohérences des prestations réalisées et des frais associés, avec en parallèle un développement axé sur la qualité.

Au niveau RH :

Le service de la FOAD ambitionne d'améliorer en profondeur son offre de service vis -à-vis des apprenants.

La FOAD s'inscrit d'ailleurs dans le cadre de la démarche Qualiopi de certification qualité.

Pour ce faire, la FOAD va consolider ses équipes pour sécuriser les procédures, améliorer sa qualité de service et développer ses prestations. Ainsi, trois gestionnaires supplémentaires vont venir renforcer les effectifs pour la prochaine rentrée universitaire 2022 : un gestionnaire de scolarité, un gestionnaire financier et un gestionnaire de communication, soit un par pôle. Ces décisions ont été validées par les instances et sont soutenues par la gouvernance de l'université, qui accorde un soutien financier temporaire pour le financement de 2 de ces recrutements pendant une année.

Au niveau financier :

La FOAD s'est engagée dans le contrôle de ses dépenses et la sécurisation de ses recettes. Aussi, elle accentue son attention sur le suivi des apprenants et leurs engagements contractuels. De même, elle est attentive à la soutenabilité de son offre de formation.

Au niveau organisationnel :

L'étendue des missions des personnels de la FOAD (de la candidature à la délivrance du diplôme), la diversité des public (FI et FC), la particularité de la gestion des formations (obligation de réaliser des contrats/conventions de formation) et la spécificité des aspects techniques du distanciel, nécessitent une organisation structurée et un pilotage rigoureux des activités.

La FOAD s'est donc engagée dans une démarche de mise à plat de ses process et de refonte de ses modes de fonctionnement. L'optimisation de ses pratiques permettra de gagner en efficacité et de pouvoir dégager des marges de manœuvre pour le développement de nouveaux projets pédagogiques.



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

Pour mémoire :

Le service commun de Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage (FCV2A) est composé de 23 agents - 11 titulaires, 3 CDI et 9 CDD. Ils se répartissent ainsi : 15 agents de catégorie A, et 8 B. Sur les 23 agents, 20 sont sur ressources propres. En 2021, 2 apprentis sont venus renforcer le groupe.

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 ; la communiquer auprès de chaque catégorie de public et auprès des acteurs de la formation professionnelle ; développer son accessibilité en articulant cours en présentiel et cours en ligne. Se mobiliser pour « recruter » les apprenants, établir les contrats et conventions de formation et s'assurer de leur légalité ;
- 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
- Participer à la gestion de l'offre de formation : création, structuration et organisation de parcours dédiés FC mais aussi de parcours mixtes FC-FI (accueil de public de formation initiale dans des parcours de formation continue) et de parcours FA (formation en alternance) ; gérer les scolarités dans le respect du cadre défini par l'établissement ; 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
- 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
- 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
- Etablir un budget de fonctionnement sur la base de l'estimation des contrats et conventions escomptés, veiller aux encaissements et suivre les dépenses ; veiller à la constitution de portefeuilles de justificatifs liés à l'activité de formation professionnelle
- Etablir les contrats de droits d'auteurs, les gérer

FC2A – 21/03/2022 – BILAN D'ACTIVITE 2021 -

- Accompagner les porteurs de projet et mettre à leur service des compétences en ingénierie de formation adaptée aux problématiques de la formation professionnelle ; 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
- Etablir annuellement le programme de l'UCP (désormais UCP3A) ; en gérer les inscriptions et s'assurer de son bon déroulement
- Accueillir, renseigner, positionner et accompagner les publics
- Effectuer une veille réglementaire et la diffuser auprès des collègues et autres services concernés
- 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, l'inscription de l'offre de formation éligible au compte personnel de formation (CPF) sur la plate-forme dédiée (EDOF) ; la certification qualité d'UT1 en tant qu'organisme de formation professionnelle (Qualiopi)

En résumé, ils accomplissent, en sus de leur activité de communication, d'organisation et de gestion, une activité à la fois de conseil et commerciale. Ils accompagnent les stagiaires et alternants de la constitution de leur dossier jusqu'à leur certification et analysent l'impact de la formation sur leur parcours professionnel, qu'il s'agisse d'insertion ou de développement de compétences. 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 du FCV2A 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).

Le service a développé des compétences reconnues en ingénierie de formation et joue le rôle de « pépinière » de nouveaux projets, notamment en ce qui concerne la création de parcours d'alternance ou de formation continue, dans le triple souci à la fois de mixité des publics - *alternants et stagiaires de formation continue hors alternance ; parcours incluant aussi des étudiants* -, d'hybridation des formations – *parcours conjuguant présentiel, distanciel et classe alternée* – et de rapprochement avec les acteurs économiques. On peut citer pour exemples de ce travail : le master RIED – *hybridation et mixité de la formation, cahier des charges « métier »* -, la licence juriste de copropriété – *mixité de la formation, cahier des charges « métier »* -, ... Ces projets sont menés en étroite collaboration non seulement avec les enseignants-chercheurs qui les portent, mais aussi avec les partenaires socio-économiques des domaines concernés ; il s'agit d'ailleurs bien souvent de projets conjoints entre professionnels et universitaires.

Cette ingénierie touche tout particulièrement la création de diplômes d'établissement sur des thématiques de recherche particulières correspondant à de vrais enjeux sociétaux – *ex. : DU droit pénitentiaire ; DU conduire et accompagner la transition des territoires ; DU juriste commande publique* - et leur articulation avec des parcours de diplômes nationaux en est un des aspects essentiels ; ce travail est mené parallèlement à la structuration de ces derniers en blocs de compétences. Elle est aussi mise-en-œuvre pour la création de parcours ad hoc sur la base de cahiers des charges établis par les entreprises clientes.

La période de confinement, même en version allégée, ayant perduré, il a fallu aussi continuer à accompagner stagiaires, alternants, enseignants, et de manière plus large tous les usagers du service, afin qu'ils puissent faire face dans les meilleures conditions aux conséquences immédiates de la pandémie : hybridation des enseignements, mise en place de formations bi-modales, ...etc. Et organiser l'activité afin de limiter, voire annuler, l'impact des arrêts de travail générés par la situation sanitaire. Ce qui a demandé un bel esprit d'équipe et une prise en charge collective des problèmes auxquels nous avons été confrontés.

Les tâches récurrentes et classiques se sont poursuivies : le suivi d'insertion de nos usagers ; organisation/structuration des évaluations des connaissances/compétences acquises lors des différents cycles de formation, diplômants ou non ; travail collaboratif régulier avec les services de la DES, de la RH, la cellule de pilotage, l'agence comptable et le service financier, le service juridique et le service de communication, les différentes composantes, le TICEA et la FOAD. L'activité est transverse, les partenariats et collaborations, en interne comme en externe, sont essentiels

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. Par ailleurs, le FCV2A est partie prenante de projets d'établissement tels « Engage » ou le référencement RNCP de l'offre de formation UT1 ; le correspondant RNCP UT1 est membre du service et travaille en étroite collaboration avec les enseignants-chercheurs et la DES sur la problématique des blocs de compétences. Enfin, le FCV2A pilote le projet de certification qualité de l'établissement en tant qu'organisme de formation professionnelle ; ce projet a démarré à la rentrée 2021 pour une certification Qualiopi espérée à l'automne 2022.

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 et du développement des dispositifs de formation professionnelle au sein de l'établissement. 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 2021 et plusieurs porteurs de projet ont contacté et ont été accompagnés par le service pour des réalisations à l'horizon 21/22 et 22/23. 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. Le travail initié depuis 2019 autour des blocs de compétences s'est poursuivi, que ce soit dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF), dans le dispositif Innov'Emploi (2 blocs de compétences spécifiques), ou dans l'inscription de blocs de compétences de diplômes nationaux au Compte personnel de Formation. 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 (RS) et donc accessible aux fonds mutualisés de la formation professionnelle : devant les difficultés aussi répétées qu'incompréhensibles à obtenir toute inscription au répertoire spécifique, le service a opté pour concentrer son activité sur l'articulation des nouveaux programmes avec les diplômes nationaux et leur intégration dans les blocs de compétences existants. Enfin, le service a poursuivi sa philosophie d'université inclusive : poursuite du programme régional de formation en faveur des demandeurs d'emploi, ce malgré les difficultés que lui pose le rétrécissement de l'accès direct en seconde année de

master, de la capacité en droit, adaptation des séminaires de vulgarisation scientifique au rythme imposé par la pandémie, ...

Depuis juin 2021, le service s'est vu confier, par la Gouvernance, le pilotage de la certification de l'université en tant qu'organisme de formation professionnelle. Ce projet, qui mobilise l'ensemble des composantes et des services communs et centraux d'UT1, est co-piloté par deux chefs du service du FCV2A. Il a eu une incidence extrêmement importante sur l'organisation du service et l'activité au quotidien, la tâche à mener étant très ambitieuse (pré-certification prévue en juin 2022 pour une certification à l'automne 2022). Les autres missions à mener n'ont pas pour autant été réduites et conduire ce projet simultanément à notre activité quotidienne, même avec l'apport d'un apprenti, reste une gageure. Pour donner une idée de l'investissement nécessaire : à ce jour et depuis la rentrée 2021/2022, 16 comités techniques avec 70 personnes impliquées, se sont tenus, complétés de 2 comités de pilotage et de 18 réunions de préparation. Chaque comité, chaque réunion a duré de 3 à 4 heures, ce qui correspond à un mois temps plein de travail pour deux agents et un apprenti, soit trois mois au total. A ceci il faut ajouter les ateliers : 8 se sont déjà déroulés ; il en reste 12 à venir ; ils représentent chacun 2 heures de temps... et 2 heures de préparation, soit 4 heures au total.

⊕ BILAN DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

En ce qui concerne l'année 2021, sur la base de l'exercice 2020 (FCV2A), l'enveloppe à distribuer s'élevait à 65 252 € ; elle a été consommée à hauteur de 85 %. Outre les 21 agents du FCV2A, 9 agents extérieurs au service -5 C, 2 B et 2A- ont bénéficié du dispositif soit 30 agent au total.

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

L'année 2021 n'a pas été le répit que l'on espérait après 2020. La pandémie a perduré avec des phases plus ou moins importantes de confinement. Mais il n'y a toutefois aucune mesure entre les deux années : l'effet de sidération était passé et même si notre organisation s'est avérée encore imparfaite, au moins étions-nous, sinon mieux préparés, du moins, moins surpris. Si certains collègues ont manqué de matériel, ils ont quand même pu travailler dans des conditions correctes grâce, d'une part, à la solidarité entre services –*merci à la faculté d'informatique pour nous avoir prêté des ordinateurs*- et à la mobilisation de la DSI et des services centraux. Nous nous sommes tournés comme tous vers Zoom et les enseignements bi-modaux ; nous n'avons pas déprogrammé d'enseignements, l'activité de l'UCP a été maintenue, les cycles non-diplômants partenariaux aussi ; l'apprentissage, fortement soutenu par le gouvernement, a continué sa progression –*la question reste de savoir si tel sera encore le cas lorsque les aides gouvernementales vont s'arrêter*-. Les DU ont souffert, non pas de la pandémie, mais de l'impossibilité que nous avons eue de les inscrire au répertoire spécifique sans qu'objectivement nous comprenions où se situait le problème ; d'où un repositionnement du service sur l'affichage de blocs de compétences nationaux, liés à des diplômes nationaux.

En revanche, le nombre de stagiaires de FC dans FI ne cesse de se réduire et à la rentrée 2021, pour la première fois, nous ne sommes pas parvenus à remplir le PRF. Des explications à cela : la généralisation d'e-candidature avec des délais de réponse de plus en plus courts ; l'impossibilité de bénéficier d'un volant de places réservées en M2 pour les demandeurs d'emploi en reconversion ; le déplacement de la sélection en master du M2 au M1 ; et la reprise économique après la crise sanitaire qui a amené plusieurs demandeurs d'emploi à renoncer à leur projet de formation au bénéfice d'une activité rémunérée.

Pendant ce temps-là, le nombre des apprentis a continué à s'accroître (+23% entre la rentrée 2020 et la rentrée 2021) alors que le nombre de contrats de professionnalisation s'est stabilisé. Nous avons continué, sur le même rythme, l'ouverture de formations à l'alternance et tout particulièrement à l'apprentissage, avec 7 nouvelles formations accédant à ce dispositif à la rentrée 2021 dont 3 créations.

Si l'on fait un comparatif rapide entre 2020 et 2021, l'effectif 2020 était de 2 572 stagiaires et assimilés, celui de 2021 est de 2 770 stagiaires et assimilés : le différentiel négatif qui avait existé entre 2019 et 2020 (2 688 stagiaires versus 2 572) est donc rattrapé, ce qui au regard des circonstances sanitaires, montre une belle mobilisation des équipes.

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-, nous aurions été dans l'incapacité de nous y adapter aussi rapidement. Il faut maintenant aller plus loin et développer l'offre en blocs de compétences : c'est l'enjeu des années à venir.

LES CREATIONS

- **En ce qui concerne les diplômes nationaux :**
 - **Créations (apprentissage) :**
 - Création de la licence juriste de copropriété
 - Création de la licence Miash
 - Création du master IDA
 - Refonte du master ACAC
 - Refonte du master AGCOM
 - Ouverture le licence professionnelle RTAI
 - Ouverture du parcours international « statistics and econometrics »
 - **Créations (professionnalisation) :**
 - *M2 gouvernance des entreprises*
- **Les Diplômes d'Université :**
 - Création du DU « Conduire et animer la transition des territoires »
 - Création du DU « Droit pénitentiaire »
- **Les formations ponctuelles :**
 - Refonte complète du programme CAC – passage en mode hybride et co-modal
 - Création de nouveaux programmes portant sur : la formation des kinésithérapeutes ; le droit pénitentiaire ; le droit psychiatrique ; le DPO –
 - Mise en œuvre d'un training médiation (échange de pratiques)
 - Construction de formations à la demande pour : le CCAS ; EDF ; Véolia
- **L'accompagnement VAE :**
 - Déroulement de la VAE collective pour la Banque Populaire avec mobilisation du CPF

- **La formation permanente :**

- Refonte complète du programme des séminaires ce qui correspond à 12 jours soit 85.5 heures de formation ; refonte aussi des ateliers du fait du regroupement de l'UCP et de l'U3A -

- **En ce qui concerne l'inscription sur EDOF (pour la mise-en-œuvre du CPF) :**

- Les modalités d'inscription sur EDOF ayant été modifiées et s'étant précisées en cours d'année, le dossier a été complètement repris et réorienté vers la valorisation de blocs de compétences intégrés dans des parcours de masters

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. Le FCV2A, point d'entrée EDOF pour l'établissement, a dû se mobiliser pour accompagner les collègues confrontés à cette nouvelle problématique, le cas échéant les former, et résoudre les questions épineuses soulevées par des pratiques qui se sont révélées inadéquates.

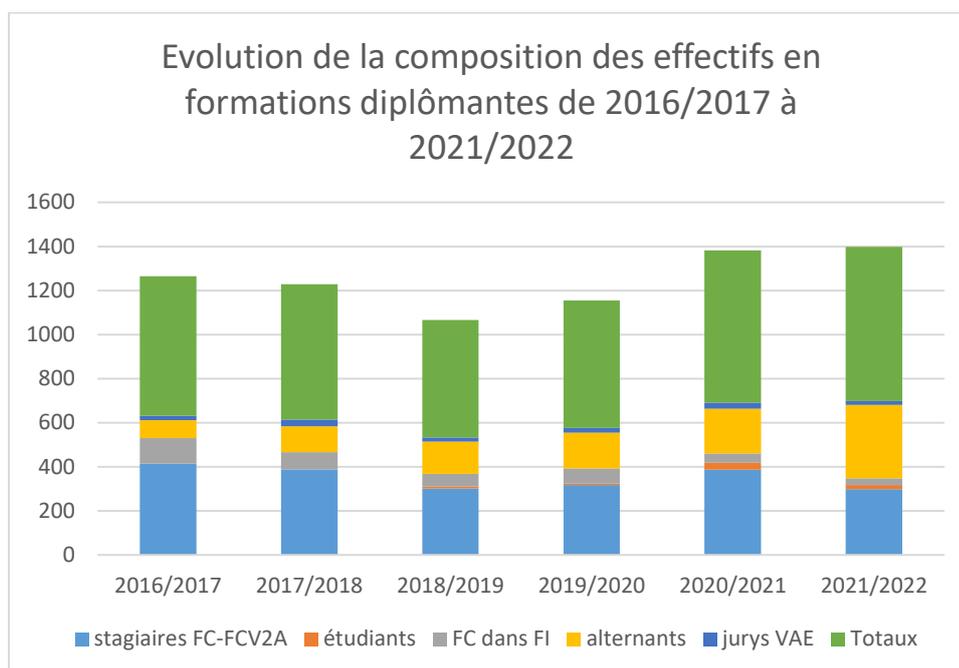
Si l'on analyse les profils des stagiaires du FCV2A, inscrits en formation diplômante, au regard des années universitaires de référence, on voit très bien se dessiner la tendance de la réduction du nombre d'inscrits FC accueillis dans des cycles de formation initiale – tendance qui s'est accentuée avec 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 diplômés nationaux –

| Nature des effectifs | 2016/2017 | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| stagiaires FC-FCV2A | 414 | 389 | 302 | 317 | 387 | 299 |
| étudiants | | | 8 | 7 | 32 | 21 |
| FC dans FI | 117 | 77 | 58 | 68 | 42 | 31 |
| alternants | 81 | 118 | 147 | 163 | 203 | 333 |
| jurys VAE | 20 | 30 | 18 | 22 | 27 | 18 |
| Totaux | 632 | 614 | 533 | 577 | 691 | 699 |

Un constat : pendant que le nombre des stagiaires FC diminue de 30% et celui des stagiaires FC inclus dans des formations initiales, de 75%, le nombre des alternants quadruple.



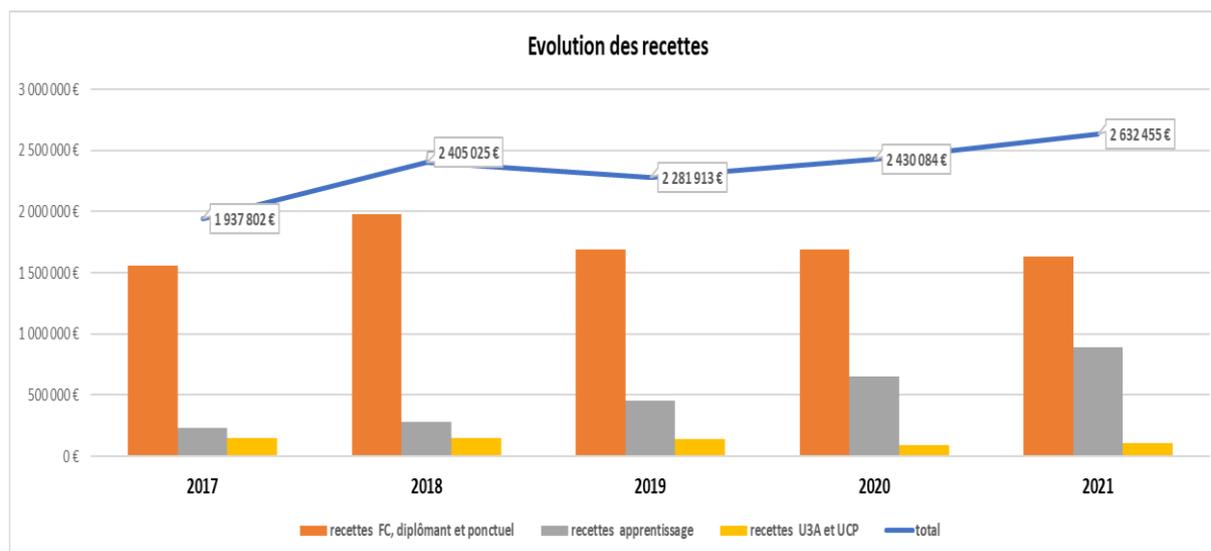
Si l'on prend les chiffres des effectifs de 2016 à 2021, on ne peut que constater l'impact des réformes sur le paysage de la formation professionnelle : 2018 est une période d'étiage. C'est fréquent : lorsqu'il y a une réforme de la formation, les usagers attendent.

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 : évolution depuis 2017

| Recettes - Encaissées | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| recettes FC, diplômant et ponctuel | 1 560 965 € | 1 977 842 € | 1 686 828 € | 1 689 274 € | 1 629 459 € |
| recettes apprentissage | 227 187 € | 279 913 € | 455 835 € | 653 515 € | 892 376 € |
| recettes U3A et UCP | 149 650 € | 147 270 € | 139 250 € | 87 295 € | 110 620 € |
| total | 1 937 802 € | 2 405 025 € | 2 281 913 € | 2 430 084 € | 2 632 455 € |



Ce qui est affiché ici sont les recettes encaissées et non pas les droits constatés (2 319 048 €), de sorte à 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 et à conserver une base de comparaison.

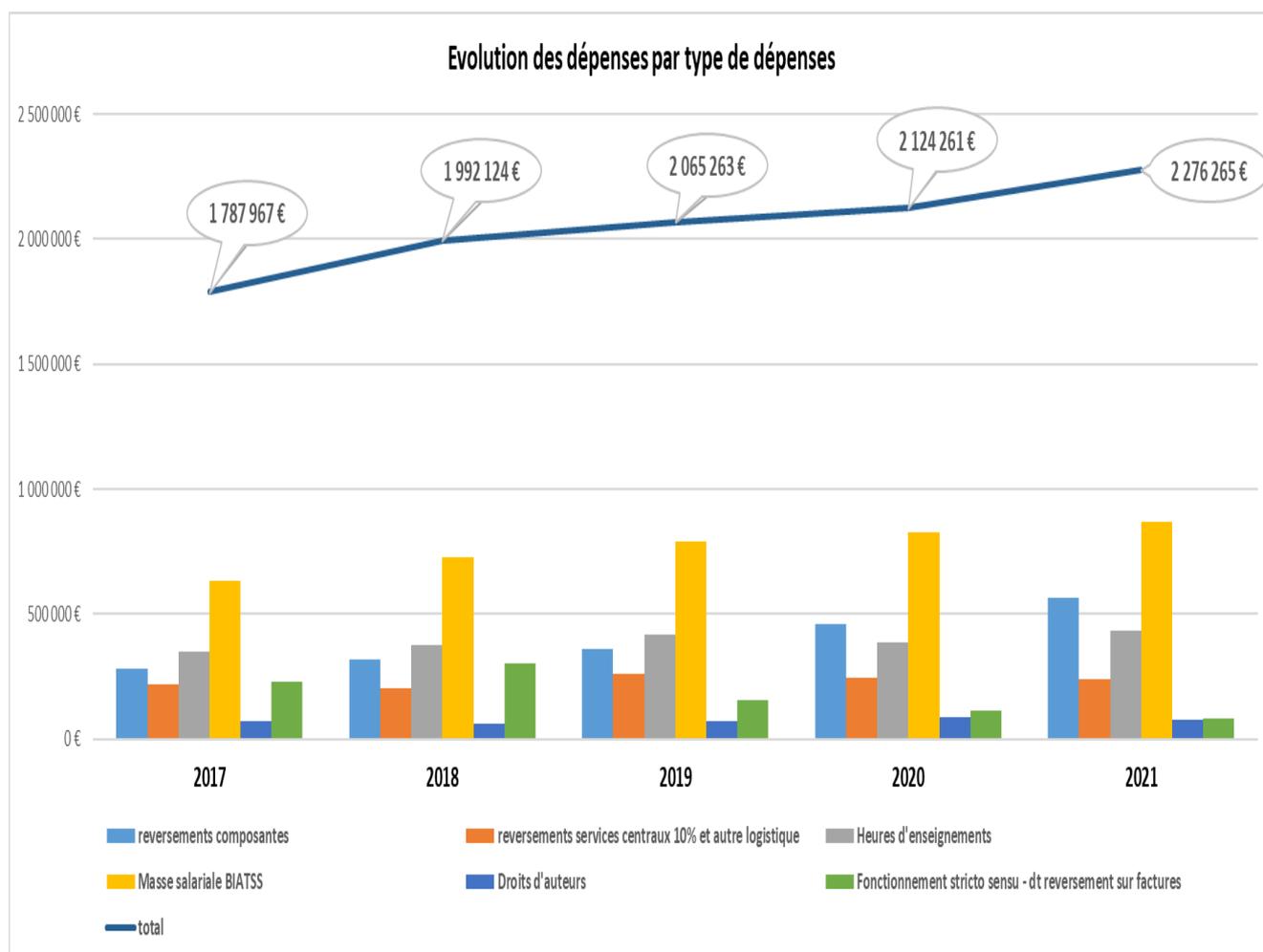
Le recul notable des recettes de l'U3A/UCP en 2020 a été un dommage collatéral de la pandémie, et si les effectifs de l'UCP se sont mieux tenus que ceux de l'U3A et que globalement la fréquentation demeure conséquente (>300 inscrits à l'UCP, <200 à l'U3A), la disparition de la dimension conviviale de ces programmes aura vraisemblablement eu un impact négatif durable. A partir de la rentrée 2021, l'UCP et l'U3A sont devenus l'UCP3A, ce qui permet de mieux réguler l'ensemble, mais au-delà de cela, il y a un vrai problème d'accueil de ces publics au sein de l'université : manque de locaux ou locaux à la limite de la salubrité, mauvaises conditions de déroulement des conférences... Et une question de fond : l'accueil de l'UCP3A au sein d'un service de formation continue allait de soi car il répondait à un besoin de développement personnel et à la dimension culturelle de la formation continue. En va-t-il de même dans un service désormais de formation professionnelle ?

L'alternance, et surtout l'apprentissage, continue sa croissance exponentielle. Un point d'alerte toutefois, déjà identifié les années précédentes : 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 | 2021 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| reversements composantes | 280 279 € | 318 929 € | 360 049 € | 458 998 € | 565 521 € |
| reversements services centraux 10% et autre logistique | 218 887 € | 202 419 € | 259 310 € | 246 991 € | 241 454 € |
| Heures d'enseignements | 348 553 € | 374 723 € | 420 738 € | 386 122 € | 436 431 € |
| Masse salariale BIATSS | 635 320 € | 729 840 € | 793 319 € | 828 586 € | 870 233 € |
| Droits d'auteurs | 75 100 € | 61 212 € | 74 366 € | 89 315 € | 77 795 € |
| Fonctionnement stricto sensu - dt reversement sur factures | 229 829 € | 305 001 € | 157 481 € | 114 249 € | 84 831 € |
| total | 1 787 967 € | 1 992 124 € | 2 065 263 € | 2 124 261 € | 2 276 265 € |



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'express condition que les dépenses soient parfaitement fléchées pour celui-ci.

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 augmentent en lien avec l'augmentation du nombre de parcours et de la prise en charge des parcours apprentissage ; les droits d'auteurs sont aussi en légère

augmentation liée à la systématisation du mode hybride dans les formations nouvellement créées.

La masse salariale BIATSS correspond à 38% 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, auxquels se sont rajoutés de lourds dossiers transverses : RNCP, Engage, Qualiopi ...

Une autre des raisons, qui a entre autres pour effet immédiat l'alourdissement de la charge salariale, est le sous-équipement patent du FCV2A en outils de gestion adaptés.

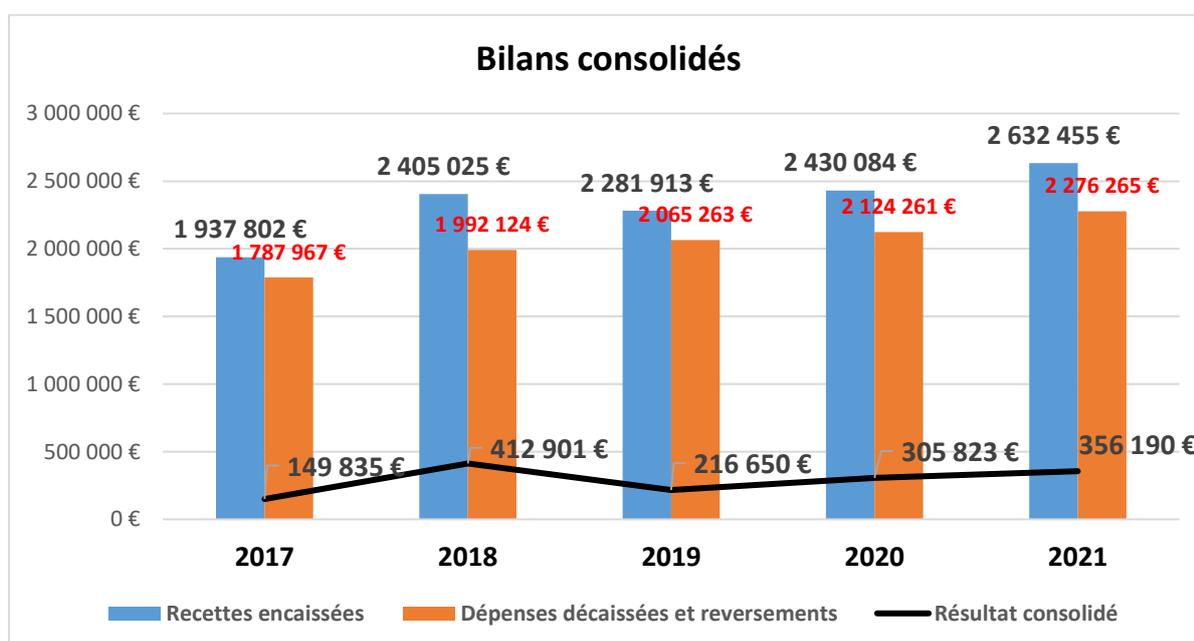
Un travail est en cours concernant la digitalisation des suivis de présence, activité particulièrement chronophage ; un autre est programmé en 2023 concernant le suivi de l'ensemble de l'activité.

En 2021 et 2022, la charge salariale devrait continuer à s'accroître : la dimension des dossiers transverses à mener parallèlement à notre activité nous a amenés à recruter un autre agent et deux apprentis.

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 | 2021 |
| Recettes encaissées | 1 937 802 € | 2 405 025 € | 2 281 913 € | 2 430 084 € | 2 632 455 € |
| Dépenses décaissées et reversements | 1 787 967 € | 1 992 124 € | 2 065 263 € | 2 124 261 € | 2 276 265 € |
| Résultat consolidé | 149 835 € | 412 901 € | 216 650 € | 305 823 € | 356 190 € |

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 et un autre en 2020 du fait du passage du 1^{er} versement de la Région de la qualification d'acompte à celle d'avance -



Les perspectives :

Le challenge de l'année 2022/2023, à l'instar de celui de 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'ouvertures qui étaient les nôtres en 2021, nous souhaitons 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 (RS), seul moyen d'accès aux fonds mutualisés de la formation professionnelle. L'inscription de ces diplômes au RS s'est soldée par plusieurs échecs inexplicables. Donc acte. Et nous nous sommes repositionnés dès le courant de l'année dans la perspective d'un travail portant sur les blocs de compétences « officiels » des diplômes nationaux que délivre l'université ; de même nous avons-nous opté, avec l'appui de partenariats professionnels, pour la construction de parcours spécifiques de diplômes nationaux, que ce soit en licence (ex. : licence de juriste de copropriété) ou en master (ex. : master droit de la santé, parcours expertise de justice)

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 (8 ouvertures prévues à la rentrée 2022) et à la professionnalisation (1 ouverture prévue à la rentrée 2022).

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.

L'inscription dans la démarche qualité, menée depuis la rentrée 2021 avec pour objectif la certification Qualiopi, laquelle devrait être finalisée à l'automne 2022 ; l'enjeu sera par la suite, de veiller à la mise en place d'une organisation permettant de la pérenniser. Enfin, l'université se devra d'aborder la question de l'ouverture d'un CFA interne et de ses relations avec les CFA partenaires.

Nous insistons sur le fait que, pour mener à bien et rapidement l'ensemble de ces projets et pour les faire vivre dans la durée, le recours à de nouveaux outils et plus particulièrement à FCA Manager et à Sovesign continue à nous paraître la solution la plus pertinente.

La problématique du suivi des présences, activité aussi chronophage et inintéressante qu'indispensable, est un des points d'achoppement du développement de la formation professionnelle, et le sera encore plus lorsque nous aurons réussi à développer notre offre de blocs de compétences. Il est essentiel que nous parvenions à automatiser cette partie de l'activité, ce qui nous permettrait à la fois de gagner en efficacité et de sécuriser notre pratique en vue des contrôles à venir comme de notre certification Qualiopi.

L'autre point d'achoppement, déjà abordé supra, est celui de la mise-en-place de blocs de compétences, au sens de France Compétences, intégrés à nos certifications RNCP, donc à nos diplômes nationaux, accessibles et traçables.

Une réflexion est à mener sur l'intelligibilité de notre offre de formation globale à l'intention des demandeurs d'emploi, à celle des personnes en reconversion ou en développement de compétences ; cela va de son affichage –avec la dimension de normalisation des contenus de l'offre de formation de l'ensemble de la communauté universitaire, déjà sur le périmètre régional- aux modalités d'accès direct aux parcours.

L'offre de formation portée par le FCV2A s'est considérablement accrue depuis ces 5 dernières années. A la rentrée 2021/2022, elle est constituée de 31 formations spécifiques auxquelles s'ajoutent les 72 parcours de formation du PRF, 36 parcours en alternance –dont 27 masters-, les cycles de formation ponctuelle, le dispositif VAE et l'UCP3A. Toute la communication réalisée autour de cette offre a été faite à moyens quasi constants et en s'accommodant d'un site web inapproprié aux besoins et aux objectifs de la formation professionnelle. Beaucoup d'énergie a été mobilisée pour relever les challenges que ces écueils nous ont imposés et ont imposé aux collègues avec lesquels nous œuvrons au quotidien. Mais là aussi, au-delà de l'énergie, il est urgent de trouver des solutions pour nous permettre de travailler à la fois plus sereinement et plus efficacement.

En conclusion, et pour ne citer que les projets incontournables les plus urgents, une réflexion sur la structuration de l'affichage et de l'accessibilité de l'offre de formation professionnelle d'UT1 s'impose, au même titre qu'une réflexion sur l'organisation des parcours en alternance comme sur l'ouverture au public des blocs de compétences. En quelque sorte, une feuille de route post-Qualiopi.

Bilan d'étape de la démarche EQUIS 2020/2021

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 2020/2021

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 2020 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 54 626 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 49 032 € (89 % de l'enveloppe). 53 agents (26 titulaires et 27 contractuels) ont bénéficié d'une prime. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (11 agents de catégorie A, 19 de catégorie B et 23 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 860 €. Pour information, 4 personnes de l'Université ont été éligibles à ce dispositif.

3. Etat d'avancement de la démarche EQUIS

Malgré une nouvelle année marquée par la crise sanitaire, nous respectons notre calendrier d'accréditation EFMD (EPAS, EOCCS et EQUIS).

Concernant la démarche EQUIS, le travail de mise à jour de la datasheet et de la rédaction du Self Assesment Report (SAR) ont débuté. Les groupes de travail par chapitre ont été constitués et une première version du SAR est attendu début mai 2022. En juin 2022, nous organisons une rencontre avec M. Hermann De Jong, conseiller EFMD. La date limite d'envoi du SAR, de la datasheet et de la baseroom virtuelle est fixée au 28 avril 2023. L'audit final est prévu en juin 2023.

Le processus de ré-accréditation EPAS de nos formations se poursuit. Nous avons procédé à l'envoi du mid-term report pour le Master International management en décembre 2021. Ce rapport a

1



présenté 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 mid-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 soumet à l'accréditation EOCCS un cours du Bachelor of Science in Global management. Le dépôt de la candidature a été faite en début d'année 2022 et l'audit est prévu en mars 2022.

| RETROPLANNING ACCREDITATIONS INTERNATIONALES 2020-2025 | | | | | | | |
|--|------------------------------|----------------------------|-------|----------------------------|----------------------------|-----------|------------------------------|
| 2021 | | | 2022 | | | 2023 | |
| EQUIS | EQUIS | 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-accréditation |
| 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 |
| Inscription re-accréditation | | Audit re-accréditation | | |
| 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.

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 et/ou se poursuivent:

- l'accompagnement des enseignants sur la plateforme TSM Academy et la valorisation de l'hybridation des enseignements ;
- l'effort continu de 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'ouverture en 2021/2022 de la 1^{ère} année du Bachelor of Science in Global management (48 étudiants) nous permettant d'adapter notre offre de formation au niveau des standards internationaux par la construction d'un parcours de Licence entièrement enseigné en langue anglaise. L'ouverture de la deuxième année est prévue pour la rentrée 2022/2023 ;
- la définition systématique des acquis de formation et des compétences développées, associés à chaque programme (Input Learning Outcomes), la normalisation et la systématisation des Curriculum mapping et Syllabi ;
- la stabilisation de notre offre de double-diplômes existante, en partenariat avec des établissements EQUIS, en Europe et en Asie ;
- l'ouverture de campagnes de recrutement d'étudiants internationaux et le renforcement de la fidélisation et de l'accompagnement de ces publics ;
- la création et la diffusion de tutoriels vidéos afin d'accompagner au mieux les candidats sur la plateforme eCandidatures ;
- le renforcement de la professionnalisation des étudiants par le déploiement de l'UE « Projet Professionnel Individualisé » dans chaque parcours de Licence assurant désormais un *continuum* de la 1^{ère} année de Licence jusqu'en M1 ;
- le développement de projets RSE et leur déclinaison dans les activités de l'école (projet « Diversité » Airbus, « Time for the Planet »,...);
- 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 poursuite de la mise en œuvre de dispositifs visant à accompagner et faciliter l'internationalisation des cursus des étudiants (International Day, Coaching interculturel, Mentoring, Box abroad) ;
- la définition claire d'une 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 BIATSS de manière intense et représente une charge de travail significative. Pour certains d'entre eux (13 en en 2020/2021 – 21 en 2021/2022), un dispositif de formation en langue anglaise a débuté l'année dernière (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. Depuis le début de l'année universitaire et dans le prolongement de notre Agora, nous travaillons à la prévention des risques psychosociaux au sein de l'école. L'objectif est d'identifier et cartographier nos principales causes de risques, mettre en place les actions visant à leur prévention, leur détection et leur correction. La 1^{ère} phase d'identification est achevée. Nous travaillons actuellement à la mise en place de solutions préventives et correctives.

Bilan d'activités de la démarche EQUIS

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs 2021/2022

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 14 décembre 2021 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels enseignants et enseignants-chercheurs participant au projet d'obtention de l'accréditation EQUIS, le rapport fait un point sur l'avancée de nos démarches d'obtention de cette accréditation.

2. Enveloppe budgétaire globale consacrée au dispositif

Pour rappel, l'enveloppe 2021/2022 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 2021/2022 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'élève à 137 636 €. Le montant des primes qui sera attribué aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'élèvera à 80 790€ (58,7% de l'enveloppe). 31 enseignants et enseignants-chercheurs bénéficieront d'une prime (10 professeurs des universités, 16 maîtres de conférences, 5 professeurs agrégés). Le montant moyen de la prime qui sera versée par enseignant s'élèvera à 2 606,13 €.

3. Etat d'avancement de la démarche EQUIS

Malgré une nouvelle année marquée par la crise sanitaire, nous respectons notre calendrier d'accréditation EFMD (EPAS, EOCCS et EQUIS).

Concernant la démarche EQUIS, le travail de mise à jour de la datasheet et de la rédaction du Self Assessment Report (SAR) a débuté. Les groupes de travail par chapitre ont été constitués et une première version du SAR est attendu début mai 2022. En juin 2022, nous organisons une rencontre avec M. Hermann De Jong, conseiller EFMD. La date limite d'envoi du SAR, de la datasheet et de la baseroom virtuelle est fixée au 28 avril 2023. L'audit final est prévu en juin 2023.

Le processus de ré-accréditation EPAS de nos formations se poursuit. Nous avons procédé à l'envoi du mid-term report pour le Master International Management en décembre 2021.

-1-

Ce rapport a présenté 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 mid-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 soumet à l'accréditation EOCCS un cours du Bachelor of Science in Global management. Le dépôt de la candidature a été faite en début d'année 2022, le SAR sera déposé en mai et l'audit à distance est prévu en juin 2022.

| RETROPLANNING ACCREDITATIONS INTERNATIONALES EFMD 2020-2025 | | | | | | |
|---|----------------------------|-----------|----------------------------|----------------------------|-----------------|------------------------------|
| 2021 | | 2022 | | | 2023 | |
| EQUIS | EPAS | EOCCS | EPAS | EPAS | EQUIS | EPAS |
| Commission éligibilité* | Date envoi mid term report | Audit | Date envoi mid term report | Date envoi mid term report | Audit | Inscription re-accréditation |
| Ecole | MIM | BIM | MF | DP | Ecole | MIM |
| 17 juin 2021 | 12 décembre 2021 | juin 2022 | 3 décembre 2022 | 3 décembre 2022 | 27-29 juin 2023 | 12 juin 2023 |

**envoi du dossier de demande d'éligibilité (lettre + datasheet) 1 mois avant soit en mai 2021*

| 2024 | | 2025 | | |
|------------------------------|------|------------------------|--------------|------|
| EPAS | EPAS | EPAS | EPAS | EPAS |
| Inscription re-accréditation | | Audit re-accréditation | | |
| MF | DP | MIM | MF | DP |
| 3 juin 2023 | | Février 2024 | Février 2025 | |

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

Cette démarche soutenue représente un travail conséquent 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.



Plusieurs projets en cours qui trouvent leur justification dans les objectifs d'accréditations de l'école ont été amorcés et se poursuivent:

- l'accompagnement des enseignants sur la plateforme TSM Academy et la valorisation de l'hybridation des enseignements ;
- l'effort continu de 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'ouverture en 2021/2022 de la 1ère année du Bachelor of Science in Global management (48 étudiants) nous permettant d'adapter notre offre de formation au niveau des standards internationaux par la construction d'un parcours de Licence entièrement enseigné en langue anglaise. L'ouverture de la deuxième année est prévue pour la rentrée 2022/2023 ;
- la définition systématique des acquis de formation et des compétences développées, associés à chaque programme (Input Learning Outcomes), la normalisation et la systématisation des Curriculum mapping et Syllabi ;
- la stabilisation de notre offre de double-diplômes existante, en partenariat avec des établissements EQUIS, en Europe et en Asie ;
- l'ouverture de campagnes de recrutement d'étudiants internationaux et le renforcement de la fidélisation et de l'accompagnement de ces publics ;
- la création et la diffusion de tutoriels vidéos afin d'accompagner au mieux les candidats sur la plateforme eCandidatures ;
- le renforcement de la professionnalisation des étudiants par le déploiement de l'UE « Projet Professionnel Individualisé » dans chaque parcours de Licence assurant désormais un continuum de la 1ère année de Licence jusqu'en M1 ;
- le développement de projets RSE et leur déclinaison dans les activités de l'école (projet « Diversité » Airbus, « Time for the Planet »,...) ;
- 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 poursuite de la mise en œuvre de dispositifs visant à accompagner et faciliter l'internationalisation des cursus des étudiants (International Day, Coaching interculturel, Mentoring, Box abroad) ;
- la définition claire d'une 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.

-3-

toulouse school of management

Université Toulouse Capitole

2, rue du Doyen Gabriel Marty

31042 Toulouse cedex 9

Tél. 05 61 63 56 00

www.tsm-education.fr

CERTIFICATION
DE SERVICES
FORMATION
RECHERCHE



www.qualicert.fr



Bilan des activités de formation tout au long de la vie 2020/2021

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 2020/2021,
- 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 2020/2021

L'enveloppe 2020 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 34 700 € (49 % de l'enveloppe). 44 agents de TSM (21 titulaires et 23 contractuels) ont bénéficié d'une prime : 11 agents dont l'activité principale relève de la formation professionnelle et 33 agents dont une part de leur temps de travail est dédiée à cette activité. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (12 agents de catégorie A, 20 de catégorie B et 12 de catégorie C). 22 agents de TSM n'ont pas eu accès à ce dispositif. Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 754 € brut. Pour information, 2 personnes de l'Université ont été éligibles à ce dispositif.



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

La comparaison des impacts financiers entre les années budgétaires 2020 et 2021 nécessite une analyse de l'évolution de l'offre de formation et des effectifs de la formation professionnelle sur les 3 dernières années universitaires (2019/2020, 2020/2021 et 2021/2022).

Evolution des effectifs :

| | 2019/2020 | 2020/2021 | | 2021/2022 | |
|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|-------|
| | Nb | Nb | Var. | Nb | Var. |
| Effectifs FCA | 1028 | 1099 | + 7 % | 1016 | - 6 % |

Les effectifs 2021/2022 couverts par les activités de la formation professionnelle diminuent de 6 %. Ils représentent 37 % des effectifs étudiants de TSM (37.5 % en 2020/2021). La part des effectifs sous contrat d'apprentissage continue de progresser : 27 % en 2019/2020, 58 % en 2020/2021, 70 % en 2021/2022.

Evolution de l'offre de formation :

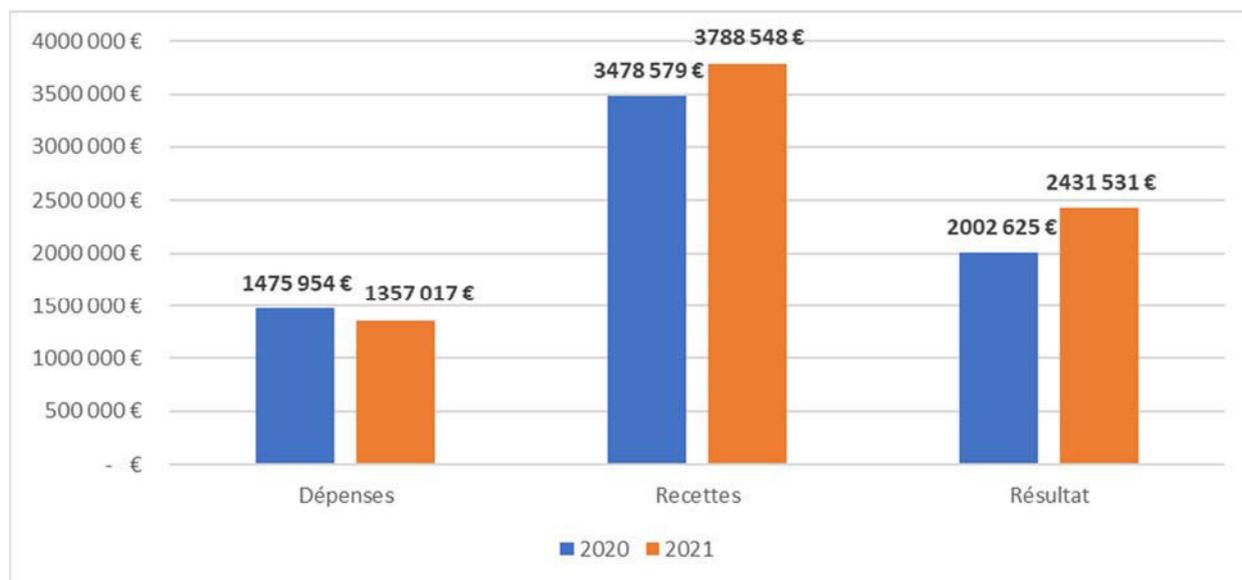
| Evolution de l'offre de formation entre 2019/2020 et 2020/2021 | Evolution de l'offre de formation entre 2020/2021 et 2021/2022 |
|---|---|
| Fermeture : M1 Gestion des RH M1 Contrôle de gestion RH | Fermeture : LP Collaborateur Social et Financier M1 Commerce et distribution M2 Contrôle de gestion RH |
| Ouverture : M2 Commerce et distribution DU Qualité de vie au travail en santé (QVT) | |

Durant ces trois années universitaires, TSM a continué à rationaliser son offre de formation et a fermé certaines formations jugées non attractives et à faible potentiel de développement.

Le M1 « Commerce et distribution » par exemple est devenu un parcours interne du M1 « Marketing Management ». Cette première année de tronc commun permet désormais d'alimenter nos spécialités de M2 Marketing et notre M2 « Commerce et distribution ».

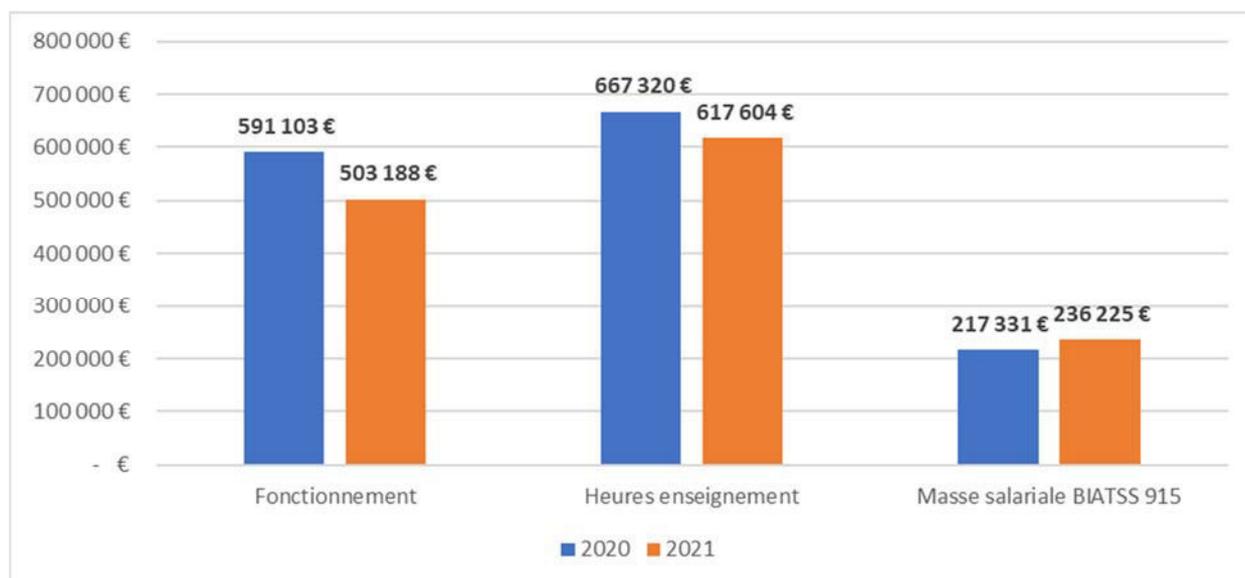
4. Evolution des recettes et des dépenses (données SIFAC 2020 et 2021)

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



Les recettes générées par les activités de la formation professionnelle sont issues majoritairement de conventions avec des partenaires (ESBanque, B2M, ICT-ESQESE, ASFO Grand Sud, CFA Midisup). Elles s'élèvent à 3 788 548 € au titre de l'année 2021. L'augmentation apparente de ces recettes (+9%) s'explique principalement :

- par une augmentation du nombre d'alternants en contrat d'apprentissage,
- par une harmonisation et une renégociation des coûts appliqués dans le cadre de nos partenariats,
- par une hausse des coûts des contrats pour l'apprentissage et donc à un ajustement à la hausse de nos tarifs.



Globalement, les dépenses 2021 sont en légère diminution (- 8 %) et s'élèvent à 1 357 017 €.

Les dépenses de fonctionnement sont constituées essentiellement des dépenses liées à l'exécution de nos conventions de partenariats (ESBanque, ICT et B2M). L'ensemble de ces dépenses a été impactée à la baisse par la crise sanitaire (diminution des missions par exemple).

Les dépenses liées au volume d'heures d'enseignement rémunérées sur ressources propres diminuent mécaniquement (- 7.5 %) du fait de la fermeture de certaines formations.

La masse salariale des personnels BIATSS affectés aux activités de la formation professionnelle et rémunérés sur ressources propres augmente légèrement (+ 8 %). Cette augmentation s'explique notamment par la mise en œuvre de tuilages lors du remplacement de certains personnels et le recours à du personnel vacataire sur certaines périodes de l'année universitaire (candidatures, inscriptions, ...). Nous rappelons que notre service Formation professionnelle ne comprend que 4 titulaires sur les 11 agents qui composent le service.

Le résultat de ces activités (2 431 531 €) progresse de 21 %. Cette progression du résultat atteste d'une volonté affirmée de notre composante d'une maîtrise de ses dépenses, d'une rationalisation de son offre de formation et de la saisie des opportunités de développement offertes par les évolutions réglementaires (apprentissage notamment).



5. Projets et perspectives de développement

En coordination avec le FCV2A, TSM s'est engagé dans la démarche de certification **Qualiopi** afin de répondre aux exigences du référentiel défini par les organismes financeurs. L'objectif est de l'obtenir en décembre 2022 au plus tard. Cette démarche essentielle pour la formation professionnelle mobilise plusieurs agents sur différents sujets. Les agents doivent être force de proposition et doivent également assister à de nombreuses réunions sur le sujet afin de pouvoir maximiser les probabilités d'obtenir l'accréditation.

Dans un souci d'amélioration de qualité de service, le service de la formation professionnelle a mis en place trois **groupes de travail « Qualité »** (supports de travail, documents de scolarité, livrets d'accueil). L'objectif est d'améliorer et d'harmoniser nos documents de travail, ceci répondant à la logique de la certification Qualiopi propre à la formation professionnelle et ces actions pouvant, dans une moindre mesure, être également utiles lors de la démarche EQUIS.

En lien avec le FCV2A, TSM contribue au projet de **l'émargement dématérialisé**. La Région exigera notamment pour les financements du PRFP l'utilisation d'un logiciel à compter de 2023.

TSM a renouvelé son **enquête** auprès des apprenants inscrits en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage. L'objectif est de mieux connaître leurs modalités de recherche de contrats et d'entreprises et d'étudier la performance de l'aide apportée par TSM et ses partenaires dans cette recherche. L'analyse des résultats a conforté le besoin de continuer à organiser un forum Alternance pour les différents publics.

TSM fait remonter chaque année aux CFA partenaires les **coûts apprentissage** demandés par France Compétences et assure une veille réglementaire et tarifaire notamment avec l'actualisation des fiches RNCP qui prennent en compte les demandes spécifiques des branches professionnelles et partenaires. Le service de la Formation Professionnelle organise des réunions de suivi régulier (deux à minima par an) avec l'agence comptable afin de résoudre les litiges et les problèmes d'impayés. Des discussions vont également être engagées prochainement avec les organismes financeurs de certaines branches (banque-assurance notamment) afin de pouvoir sensibiliser nos partenaires aux coûts réels de nos formations. Ces négociations vont être engagées dès le mois de février 2022.

Face à l'augmentation constante de l'alternance dans l'enseignement supérieur, TSM souhaite la **création d'un CFA** au sein de l'Université dès septembre 2023. 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 et diversifier nos sources de financement.



En lien avec ce projet et dans une logique d'obligation réglementaire, la mise en place du **LEA** et son suivi ainsi que l'accompagnement des équipes pédagogiques (tuteurs académiques) ont également fait partie des missions des agents du service cette année.

Le service de la Formation Professionnelle souhaite renforcer la qualité de ses formations existantes. Une augmentation des effectifs est prévue dans certaines formations afin de répondre à la demande croissante du marché du travail sur certains secteurs (banque, marketing, QSE, RSE, Lean Management).

TSM a pour objectif de développer des **formations courtes** en « commercialisant » les blocs de compétences afin de permettre aux salariés et demandeurs d'emploi de les financer via le CPF et de leur permettre l'acquisition progressive du diplôme sur plusieurs années.




ENGAGE·EU
EUROPEAN UNIVERSITY

BILAN D'ÉTAPE ENGAGE.U

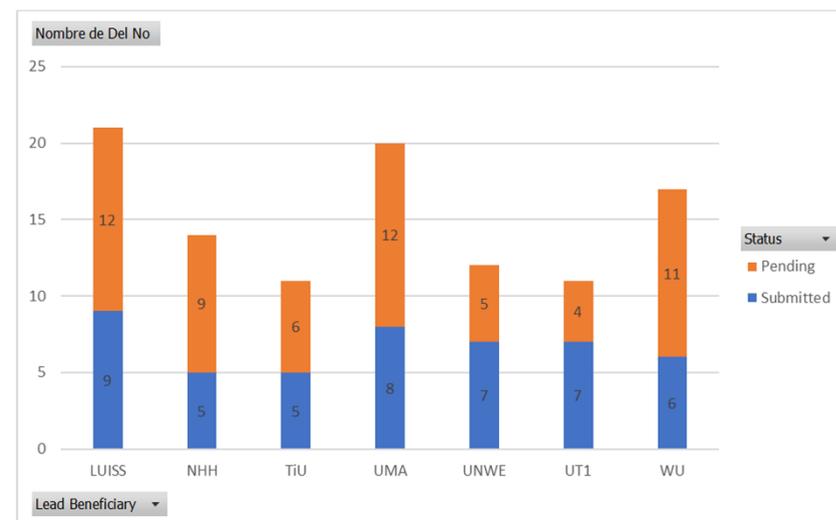
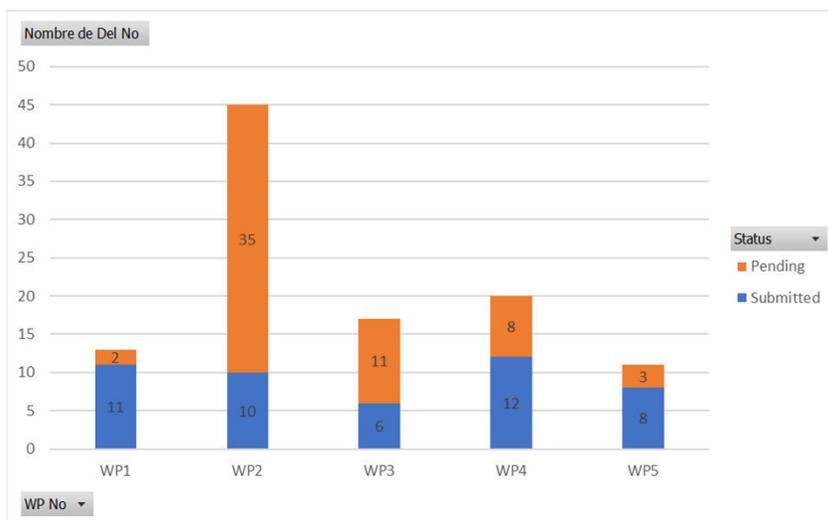
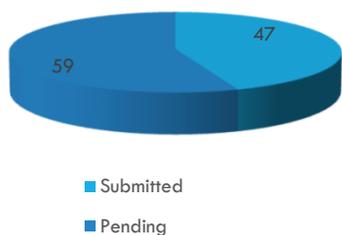
CT du 31 mai 2022

PROPOS LIMINAIRES

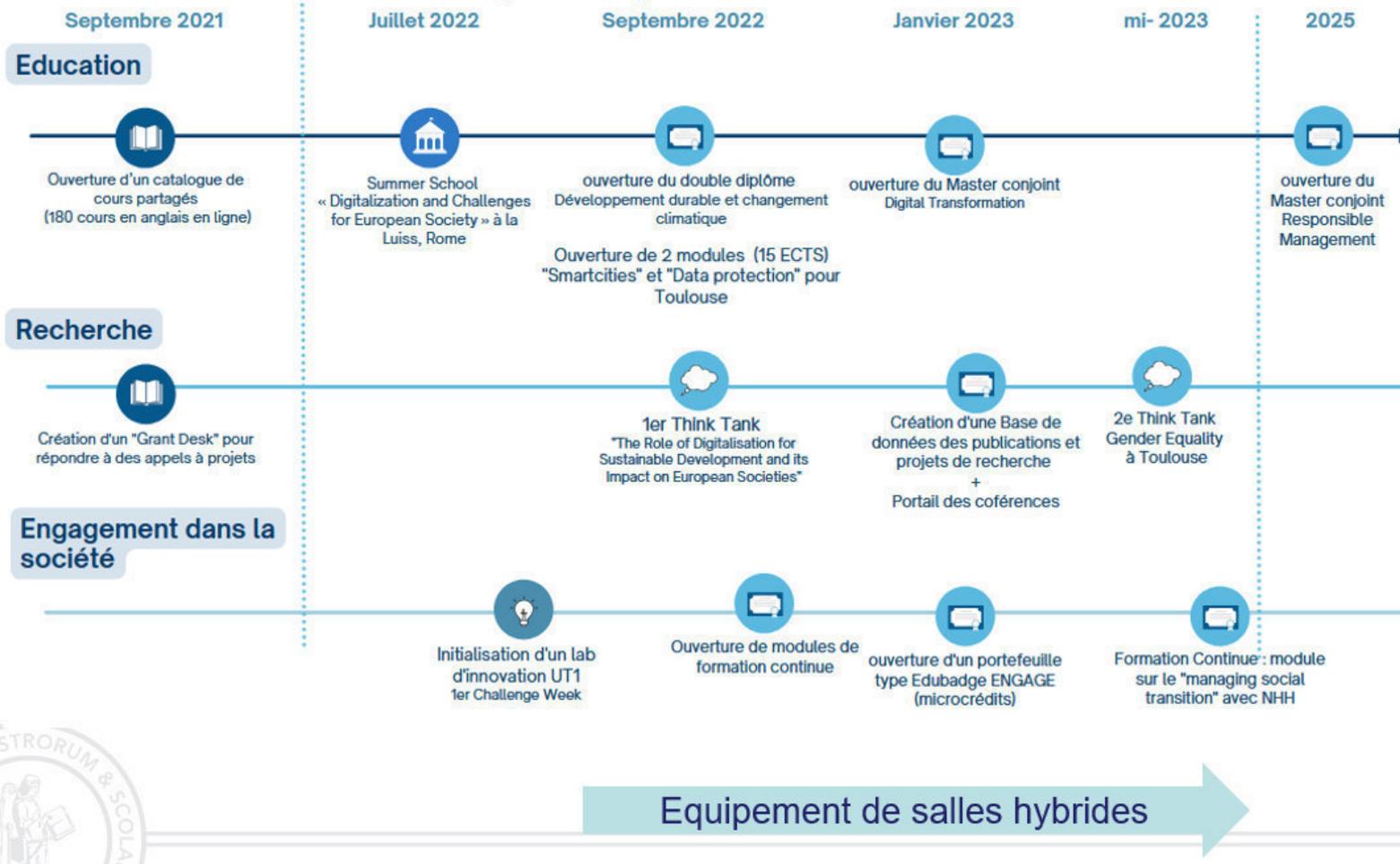
Conformément à la délibération du CA du 12 octobre 2021 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant au projet ENGAGE.EU, le rapport ci-après présente un bilan du dispositif d'intéressement et fait un point sur l'avancée de l'université européenne ENGAGE.EU

ETAT D'AVANCEMENT DE L'UNIVERSITÉ EUROPÉENNE ENGAGE.EU

ENGAGE.EU est à 18 mois du démarrage (sur 36 mois), 47% des livrables ont été déposés à la Commission Européenne (dont 64% pour UT1)



Perspectives ENGAGE.EU



EXEMPLES D'ÉVÉNEMENTS POUR LES ÉTUDIANTS

15 étudiants ENGAGE ont suivi des cours à UT1 l'année dernière

2 étudiants ont proposé au parlement européen des recommandations (Strasbourg)

3 étudiants ont participé à un challenge à la LUISS (ROME)

4 doctorants participent à une conférence à Sofia (Bulgarie)

5 étudiants partent en Summerschool à la LUISS (ROME)

3 étudiants partent à une 'expedition week' à Tilburg (Pays-Bas)

Exemples d'événements pour les chercheurs

2 chercheurs UT1 partiront à l'université de Mannheim en Septembre dans le cadre d'un Think tank sur le Digital

UT1 accueillera le think tank Gender Equality au printemps 2022

AUTRES PERSPECTIVES ENGAGE.EU

- Deux nouveaux partenaires, Ramon Lull (Barcelone) et Hanken (Finlande), rejoignent ENGAGE.EU
- Nouvel appel à projet de la Commission Européenne pour 4 années supplémentaires (financement jusque 2028)

BILAN DE LA CAMPAGNE D'ATTRIBUTION ENGAGE

- Conformément à la Délibération du CA du 12/10/2021 approuvant le dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant au projet ENGAGE.EU, une liste nominative des bénéficiaires de ce dispositif a été proposée au comité financier le 12 mai par le responsable politique du projet. Le comité financier s'est assuré de la cohérence des montants accordés en fonction de l'avancement global du projet et le 13 mai, le président a validé l'affectation finale des primes.
- La proposition d'intéressement respecte les critères définis dans la délibération, en prenant en compte le rôle référent ou pilote, le nombre de tâches et la période de janvier 2021 à mai 2022.
- 13 agents, de catégorie A et B, sont concernés par la prime pour un montant total de 9 000€.
- Pour chaque agent, la réalisation des missions spécifiées dans leur lettre de mission a été pris en compte (participation à des réunions avec les partenaires, contribution aux différents livrables de tâches,...)

BILAN RECRUTEMENT

En parallèle de la mobilisation du personnel UT1 sur le projet ENGAGE.EU, le budget a été utilisé pour financer 6 recrutements en contrat de projet (+ 2 apprentis à partir de septembre 2022)

| RECRUTEMENTS | Enveloppe | Profil | Date arrivée | Durée contrat | Rattachement |
|---|-----------|-------------|--------------|---------------|---------------------------|
| Chef de projet ENGAGE | ENGAGE | Catégorie A | 15/01/2021 | 3 ans | Cellule ENGAGE |
| Assistant chef de projet ENGAGE | ENGAGE | Catégorie B | 01/09/2021 | 3 ans | Cellule ENGAGE |
| Charge de mission SWAFS | SWAFS | Catégorie A | 06/10/2021 | 3 ans | Direction de la recherche |
| Doctorant SWAFS | SWAFS | Catégorie A | 01/10/2021 | 3 ans à 75% | Direction de la recherche |
| Gestion des partenariats Gestion d'un fond financier Espaces d'innovation | ANR | Catégorie A | 01/01/2022 | 18 mois | Cellule ENGAGE |
| Gestionnaire de scolarité (Inscriptions, admissions,...des étudiants ENGAGE) | ANR | Catégorie B | 01/04/2022 | 20 mois | Direction de la scolarité |
| 2 Apprentis Ingénieur Développement(Base de données recherche) | ENGAGE | Apprentis | 01/09/2022 | 1 an | Cellule ENGAGE |

D'autres recrutements sont envisagés pour le soutien des directions administratives (hybridation des salles à la DTICE, animation de l'espace d'innovation,...)