

RESULTAT DU VOTE
Présents ou représentés : 27
Voix favorables : 27
Voix défavorables : 0
Abstentions : 0

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 03/07/2023

DELIBERATION
n°CA-2023-68

Rapports d'activité en application des dispositifs d'intéressement formation continue, EQUIS et ENGAGE.EU

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

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

Vu la délibération n°CA 031017-02 du 3 octobre 2017 approuvant la création d'un dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant au projet d'obtention de l'accréditation Equis,

Vu la délibération n°CA 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 2021-98 du 12 octobre 2021 approuvant le dispositif d'intéressement au bénéfice des personnels participant au projet ENGAGE.EU,

Vu la délibération du 8 juin 2023 portant délégation de pouvoirs étendue du conseil d'administration au président,

Vu l'avis du comité social d'administration en date du 30 mai 2023,

Article unique :

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, prend acte des 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,


Hugues KENFACK




BILAN RAPPORT D'ACTIVITE

FOAD 2023

Intéressement FC

Mai 2023 - AD

RAPPEL DES MODALITES - Délibération CA 30/06/2020

« Ajustement du dispositif d'intéressement des activités de formation tout au long de la vie – DRH »

Un rapport annuel d'activité du service doit indiquer l'évolution :

- Des recettes générées sur ressources propres, hors taxe d'apprentissage (sur la base du compte financier)
- Du nombre de stagiaires, et du nombre d'inscrits par formation (enquêtes BPF et SISE)
- Des dépenses afférentes à l'activité (Saghe et Sifac)
- De l'effectif dédié à l'activité (Siham)
- De l'offre de formation (Apogee)

Critères d'appréciation de la manière de servir des agents :

- Investissement dans la construction de l'offre de formation
- Investissement dans la gestion de l'offre de formation
- Adaptation au rythme de l'activité
- Contribution transversale à l'activité du service
- Contribution à l'amélioration de la qualité perçue du service

PRESENTATION DU SERVICE

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

Les formations ouvertes (Licence, Master et DU) sont rattachées à la Faculté de Droit et Sciences Politiques, à TSM et à TSE. Actuellement 33 formations sont proposées (4 licences, 9 M1, 11 M2, 9 DU), auxquelles s'ajoutent la Mineure Droit de la PASS et les Modules d'Ouvertures de Licence Droit.

Les formations accueillent du public de formation initiale et de formation continue (717 apprenants dont 392 en FI et 325 en FC).

Les enseignements sont dispensés sur la plateforme d'enseignement Moodle.

Le budget du service est d'environ 1,6 M€ annuel.

Tous les apprenants en FOAD (en formation initiale ou en formation continue) s'acquittent de frais de formation fixes, en plus des droits d'inscription et éventuellement de la CVEC.

Les enseignements sont réalisés via des cours en ligne rédigés par contrats d'auteurs et via du tutorat pédagogique dispensés en heures d'enseignement.

Le service fonctionne sur ressources propres, uniquement sur la base des frais de formation que payent les apprenants. La FOAD ne perçoit ni droit d'inscription universitaire, ni subvention pour charge de service public.

La gestion du service est soumise aux coûts environnés.

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 15 personnels BIATSS répartis de la façon suivante :

1 responsable administratif, Ingénieur d'études titulaire (A)
1 responsable de pôle scolarité, Secrétaire administratif titulaire (B)
6 gestionnaires de scolarité, Adjoints techniques contractuels (C)
1 responsable de pôle technique, Assistant ingénieur titulaire (A)
1 chargé de médiatisation, Technicien contractuel (B)
1 gestionnaire de communication, Adjoint technique contractuel (C)
1 assistant technique, Adjoint technique contractuel (C)
1 responsable de pôle financier, Assistant ingénieur titulaire (A)
2 gestionnaires administratifs et financiers, Adjoints techniques contractuel (C)
L'équipe est renforcée par 1 à 2 vacataires pour les périodes de pics d'activité.

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

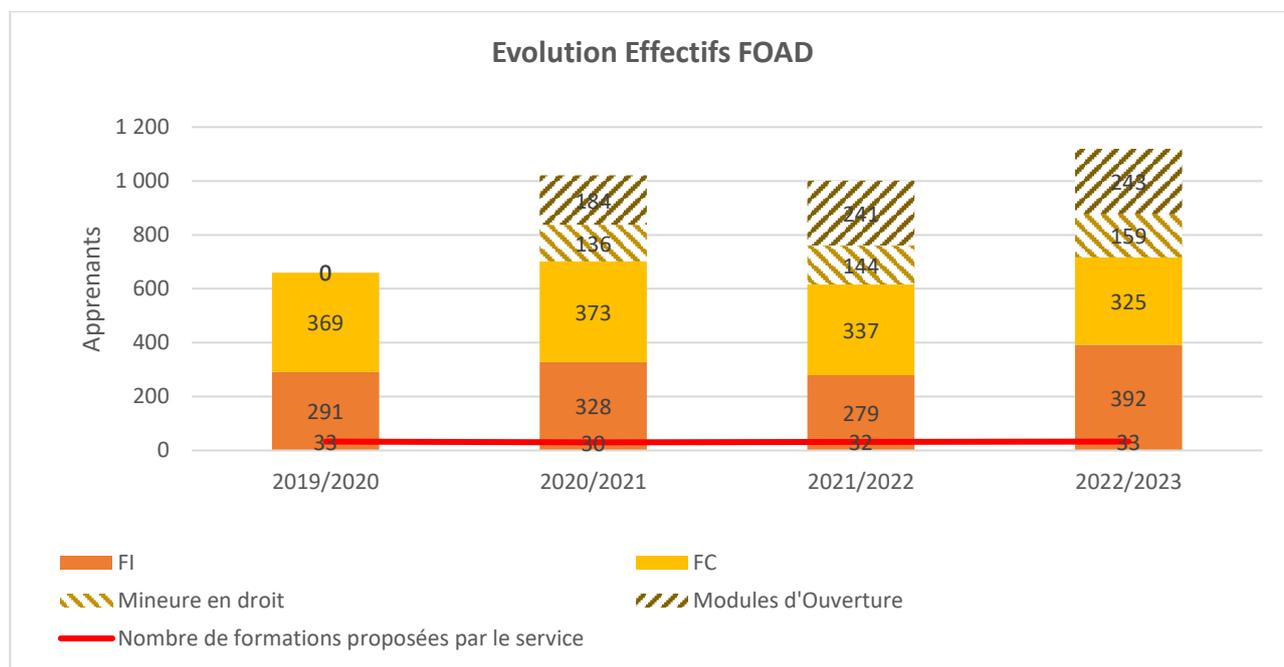
1 directeur enseignant-chercheur
26 responsables de formation enseignants-chercheurs
222 auteurs
224 tuteurs

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 (2021/2022), le dispositif a concerné 12 personnels de la FOAD, ainsi que 2 personnels de la DAF, pour un montant de 39 500 €.

L'offre de formation en FOAD est relativement stable, les effectifs repartent à la hausse corrélativement au nombre de formations.



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 3 ans des modules d'enseignements complémentaires mis en place pour des formations du présentiel.

Ainsi s'ajoutent environ 159 étudiants inscrits à l'Université Paul Sabatier en PASS qui suivent la Mineure Droit en FOAD, et que le service gère au niveau pédagogique, administratif, technique et en assure le suivi, sans recette de formation supplémentaire.

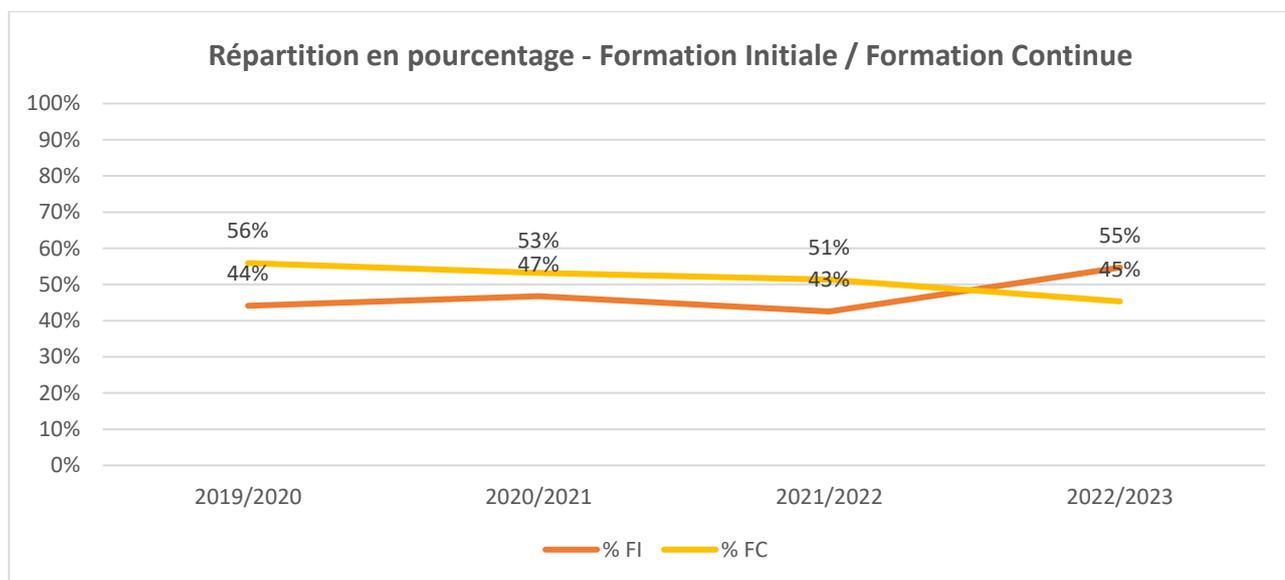
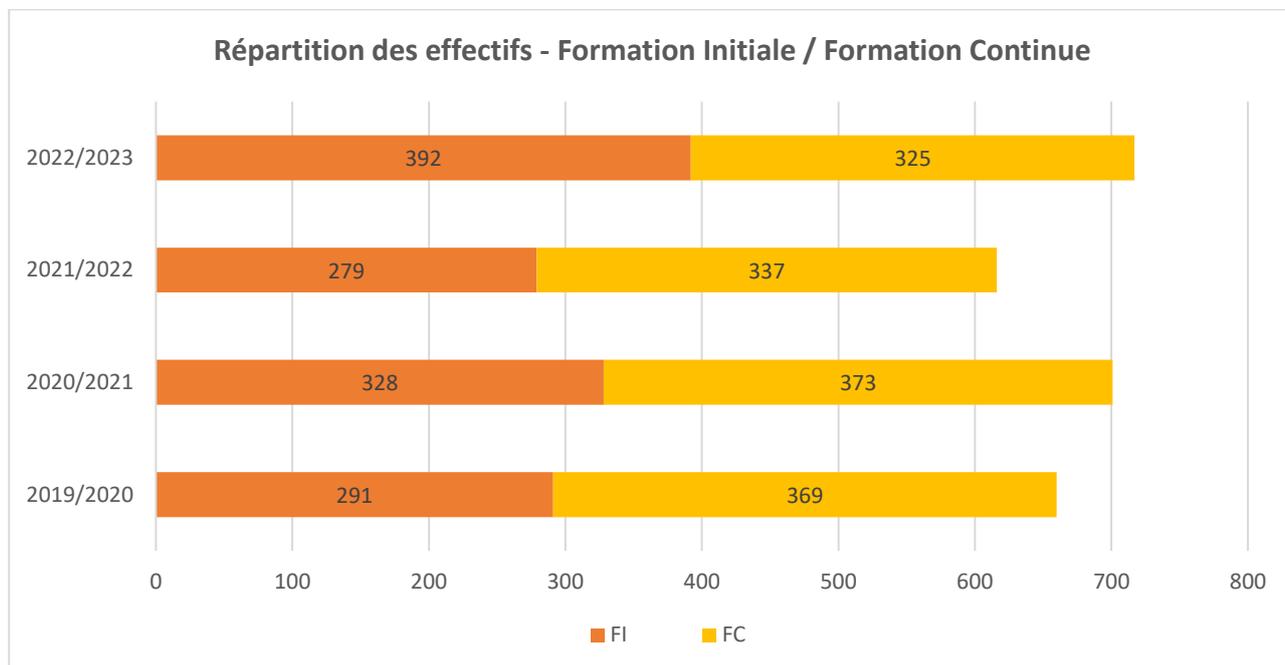
De plus, le service gère également les Modules d'Ouverture à destination des étudiants de Licence pour l'intégration d'enseignements de culture générale à distance sous forme de bonification, correspondant à environ 243 étudiants pour 3 modules.

Le service gère ainsi 33 formations diplômantes, les enseignements de la Mineure Droit et les enseignements des Modules d'Ouverture. Il accueille au total une population d'environ 1 100 apprenants (700 inscrits aux formations diplômantes et 400 inscrits dans les modules complémentaires).

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

TYPLOGIE DES PUBLICS

La répartition des publics de formation initiale et de formation continue a tendance à s'inverser, avec une part plus importante du public en formation initiale.



L'offre de formation en FOAD correspond aussi bien à un public d'apprenants en formation initiale que d'apprenants en formation continue. Les motivations pour suivre une formation à distance concernent tout autant les 2 populations (L'enseignement en ligne, à distance et asynchrone ; Les enseignements et les modalités pédagogiques ; Le diplôme délivré ; Le coût de la formation ; La compatibilité professionnelle ; La compatibilité personnelle ; L'attractivité de l'établissement d'enseignement).

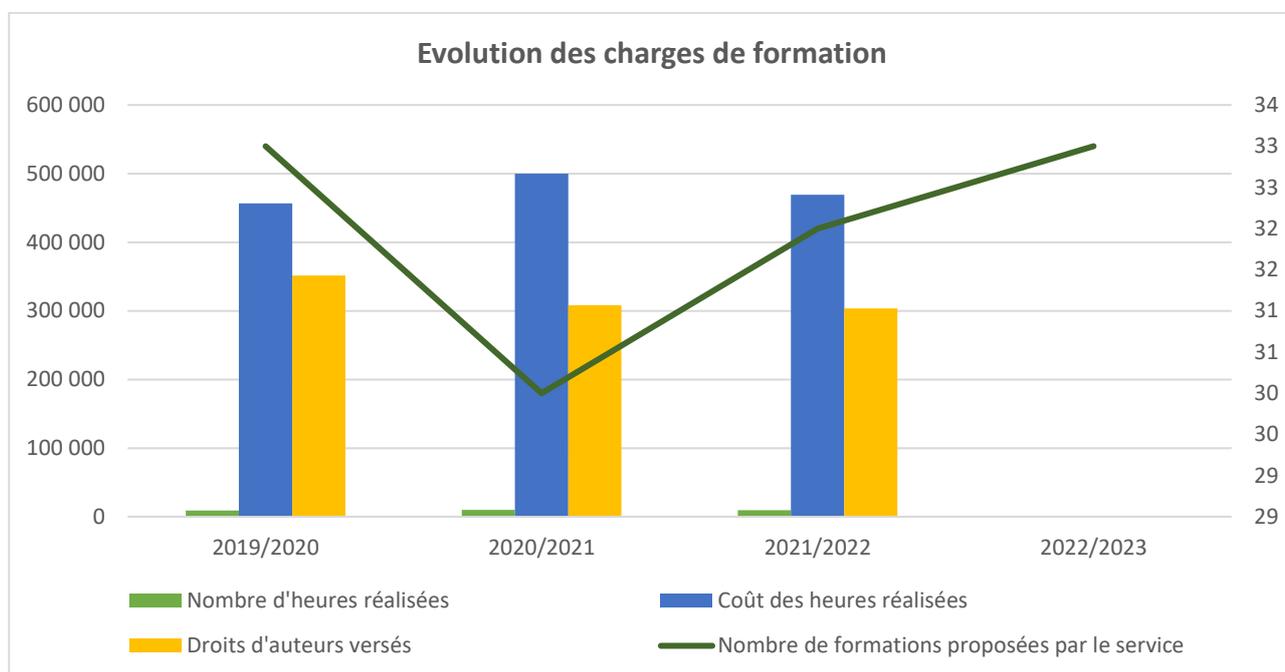
L'offre de formation à distance n'est plus réservée à un public spécifique et son intérêt pour les publics en formation initiale a tendance à se démocratiser. En parallèle, le volume des apprenants en formation continue se maintient. Le mode asynchrone et distanciel est adapté au cumul d'une activité avec une période de formation.

Les Masters 2 et les Diplômes d'Université proposés en FOAD correspondent aux attentes des publics FC, tandis que les Licences et les Masters 1 comptent davantage de publics FI.

La proportion des apprenants en formation initiale et des apprenants en formation continue reste globalement stable sur ces trois dernières années, ce qui confirme l'ancrage de ces publics dans les formations en FOAD.

GESTION DES FORMATIONS :

L'offre de formation de la FOAD croît progressivement, avec l'ouverture chaque année de nouvelles formations. La majeure partie des formations proposées est ancrée depuis de nombreuses années, gage de leur attractivité. L'attention sur les coûts de gestion des formations est importante pour assurer la soutenabilité de l'offre.



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)

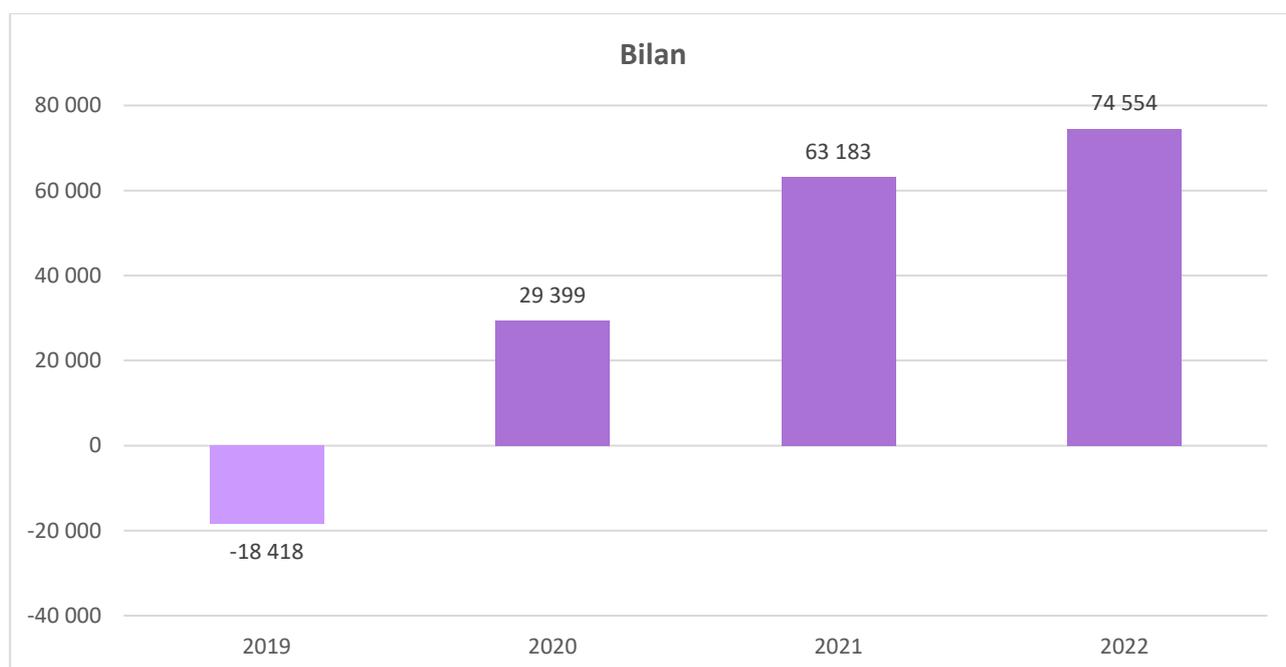
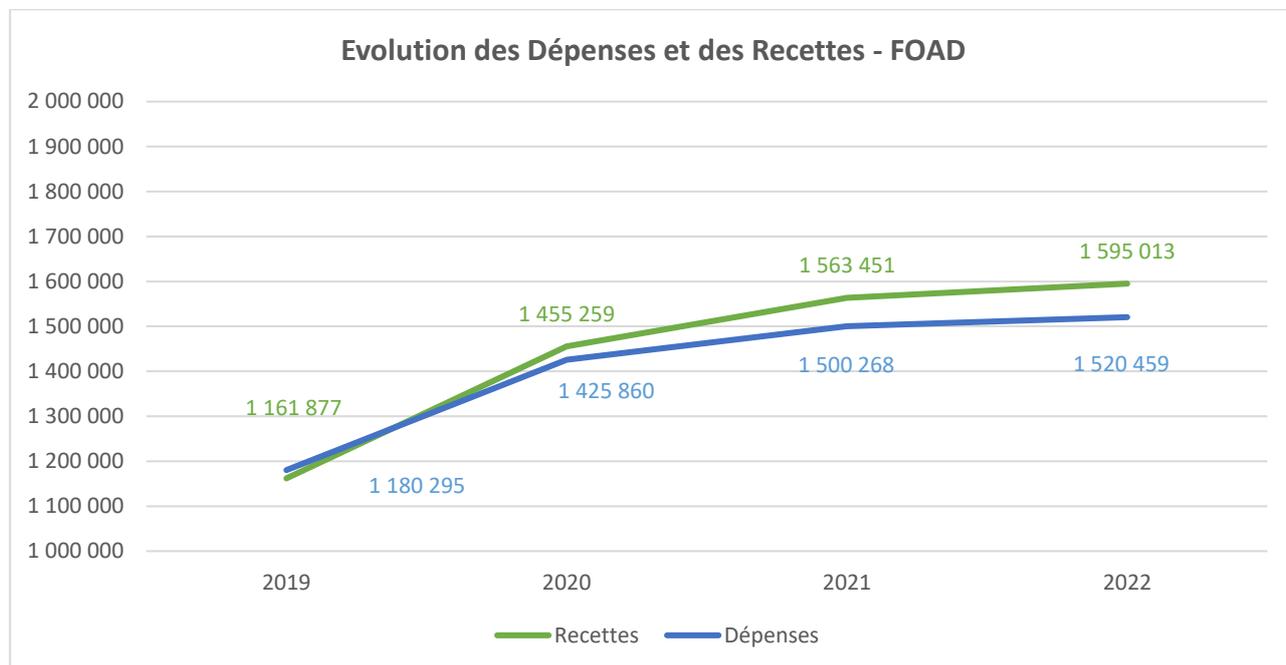
9 Formations de Diplômes d'Université

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

Des perspectives d'ouverture de nouvelles formations sont déjà programmées pour les années à venir.

SITUATION FINANCIERE

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

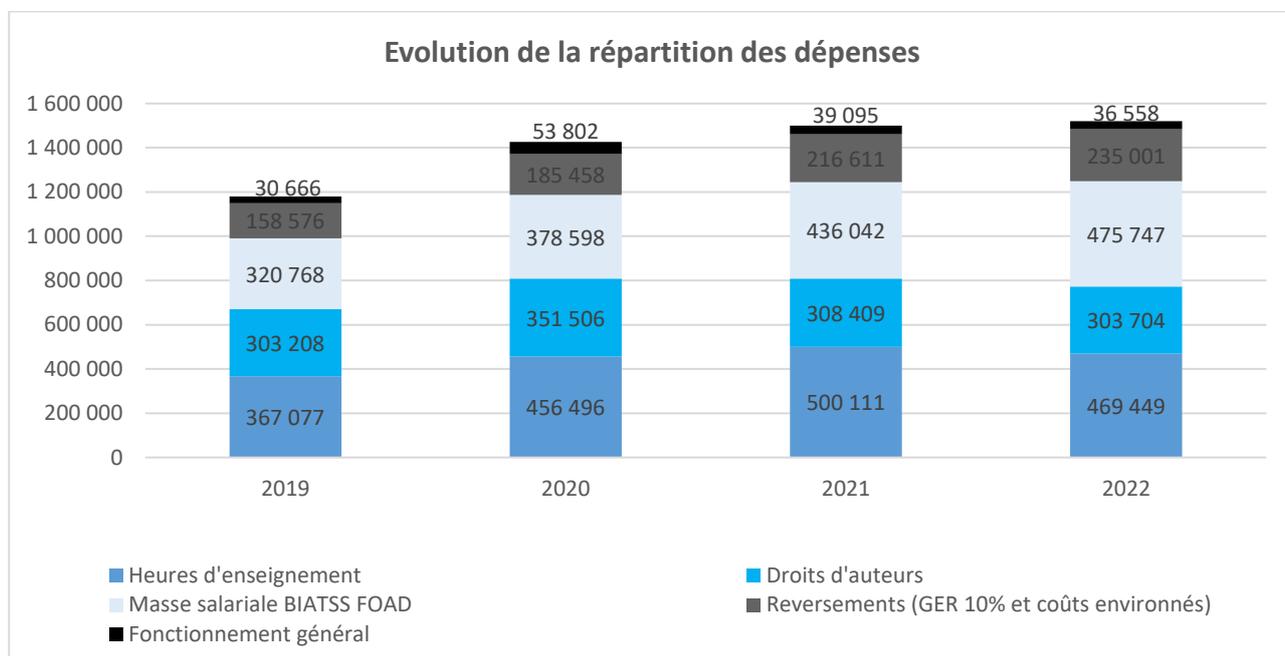


La situation financière de la FOAD est globalement à l'équilibre, légèrement excédentaire. La prudence dans la gestion des coûts et la vigilance sur l'encaissement des recettes contribuent à cette tendance.

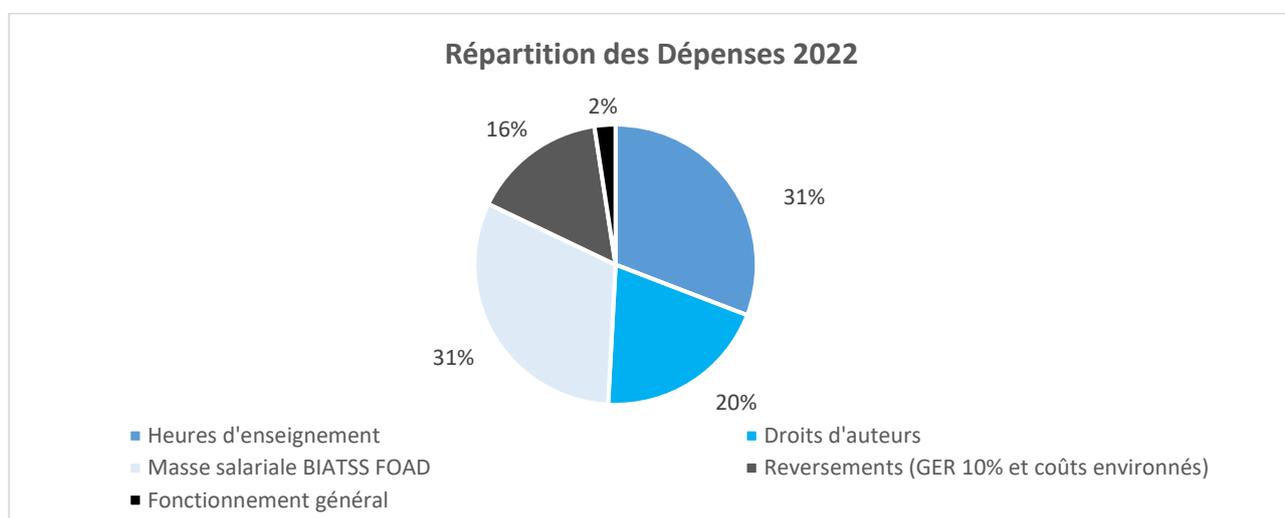
La maîtrise des coûts et le suivi des recettes devraient permettre de confirmer cette tendance positive.

REPARTITION DES DEPENSES :

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 versements pour le compte de l'université (GER 10% et coûts environnés).



Les enseignements sont réalisés via des cours en ligne dispensés en droits d'auteurs (222 auteurs pour un montant de 303 704 € - soit 1400 € en moyenne -), et par du tutorat pédagogique dispensés en heures d'enseignement (224 tuteurs pour 9 486 heures et un montant de 469 449 € - soit 2100 € en moyenne -) en 2022.



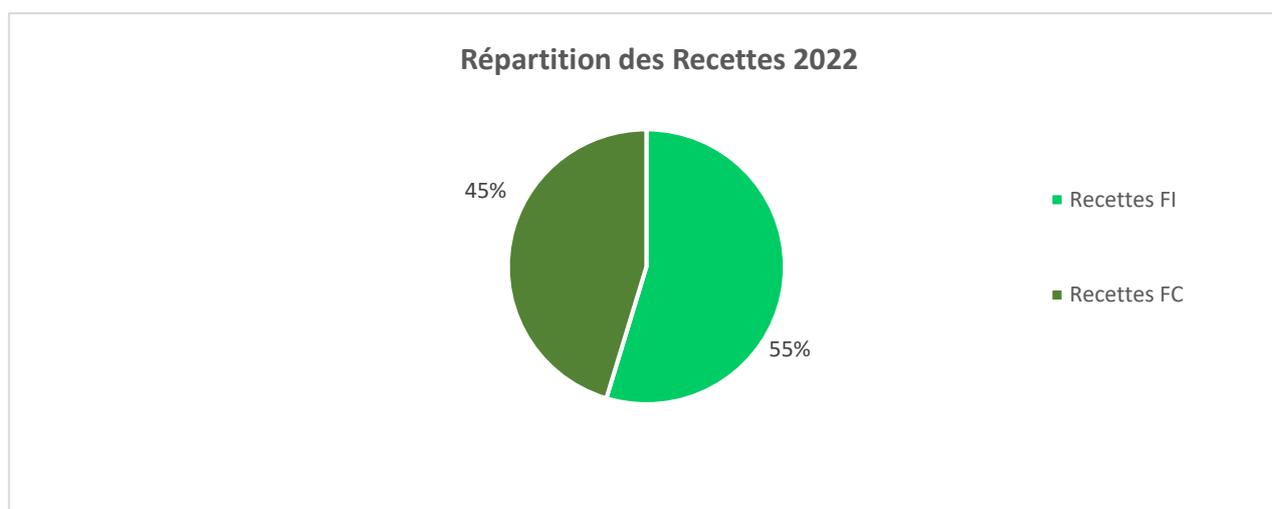
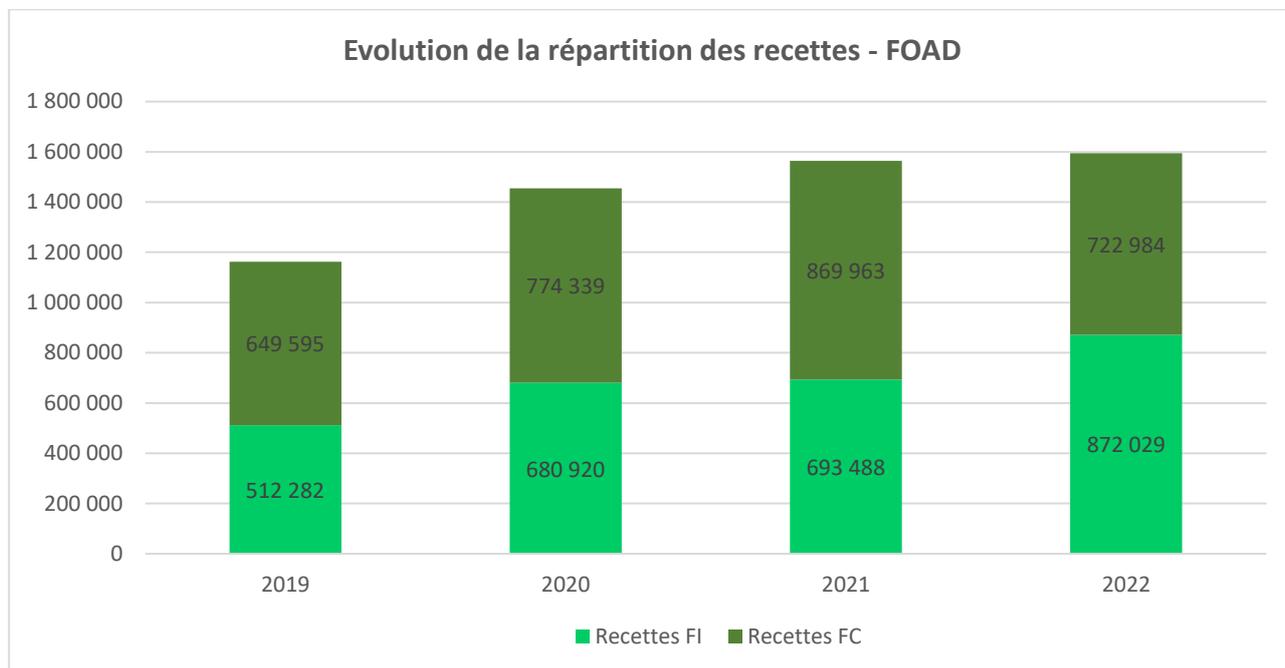
Plus de la moitié des dépenses est générée par les coûts pédagogiques (droits d'auteurs et heures d'enseignement), un tiers concerne la masse salariale des agents du service, 20% pour les versements et le fonctionnement général. La ventilation de ces dépenses est constante.

Les droits d'auteurs sont corrélés aux recettes constatées, en effet le calcul des montants des mises à jour est lié au chiffre d'affaires des formations. Les frais de tutorat croissent en fonction du nombre d'inscrits en formation.

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 bénéficiaires. Une réflexion est menée sur la corrélation des frais de formation au fonctionnement pédagogique.

REPARTITION DES RECETTES :

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



Les tarifs sont identiques, pour les publics de formation initiale et pour ceux de formation continue.

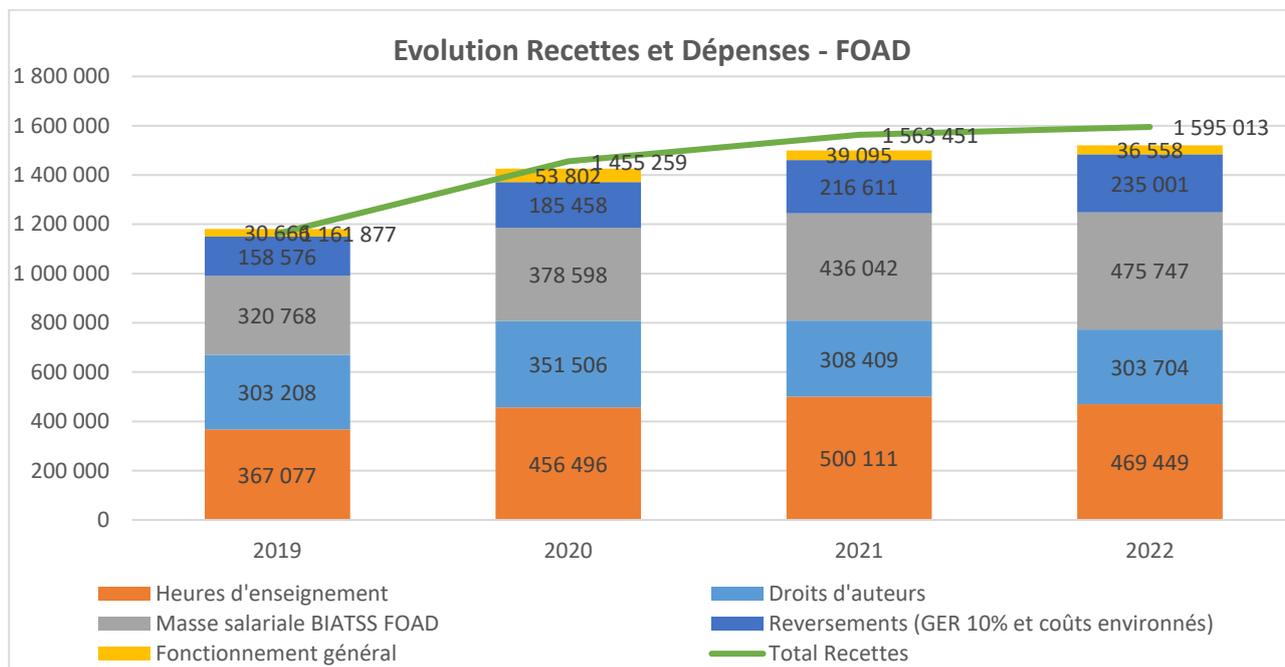
Les apprenants gérés dans le cadre des modules complémentaires ne génèrent aucune ressource supplémentaire pour le service.

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, résiliations).

La part de non encaissement des recettes est estimée à environ 10% des factures titrées.

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. En revanche, un accompagnement des apprenants pour prévenir les décrochages et les résiliations, ainsi qu'un suivi des paiements des apprenants pour consolider le taux de recouvrement, permettra d'augmenter les recettes.

La situation financière de la FOAD est globalement à l'équilibre, très légèrement excédentaire.



La FOAD est dotée d'une nouvelle direction depuis mi 2021. La volonté forte de consolider les pratiques pédagogiques du distanciel et de structurer le fonctionnement du service est à l'œuvre.

Les rencontres de la Direction avec les responsables pédagogiques des formations renforce le dialogue et consolide le projet d'évolution du service.

La réforme de la charte du tutorat doit conduire à l'évolution des pratiques et des rémunérations.

La gestion des flux d'apprenants et le suivi des paiements amènent l'assurance du recouvrement des recettes.

La consolidation administrative des équipes facilite la gestion et permet la professionnalisation des pratiques.

Afin, l'obtention du label Qualiopi et la mise en place de la démarche qualité favorise la traçabilité des actions et l'analyse des pratiques.

De nombreuses évolutions sont en cours et s'inscrivent dans une optique de fond de professionnalisation du service.

Objectifs :

La FOAD doit poursuivre sa structuration autour de 3 axes :

- La consolidation de la pédagogie distancielle
- Le développement des nouvelles technologies
- La professionnalisation du fonctionnement du service

Les leviers mis en œuvre l'an passé commencent à produire leurs effets positifs.

Le premier levier de 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, a permis de générer des recettes supplémentaires, grâce à l'optimisation des taux de remplissage.

Le second levier du contrôle des dépenses liées aux coûts pédagogiques, par une meilleure mise en cohérences des prestations réalisées et des frais associés, est encore en cours d'expérimentation. La sensibilisation des responsables pédagogiques à la soutenabilité de l'offre de formation a permis d'engager un dialogue sur le fonctionnement des formations.

Le service de la FOAD ambitionne d'améliorer en profondeur son offre de service vis -à-vis des apprenants et de maintenir sa certification Qualiopi. Ainsi, trois gestionnaires supplémentaires ont renforcé les effectifs en 2022, avec un gestionnaire de scolarité, un gestionnaire de communication et un gestionnaire administratif et financier. De plus, le poste de responsable du pôle financier a été transformé de technicien à assistant ingénieur suite à concours interne.

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

La restructuration des pratiques du service permettra de gagner en efficacité et de fiabiliser son fonctionnement, pour ensuite dégager des marges de manœuvre pour le développement de nouveaux projets.

Les axes de développement s'orientent vers :

- ***L'utilisation de nouvelles ressources numériques pour sécuriser les données et créer de l'agilité***
- ***La montée en compétences sur l'ingénierie de l'accompagnement tant au niveau du suivi des apprenants que du développement des conventionnements professionnels.***



**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 27 agents - 11 titulaires, 6 CDI et 11 CDD. Ils se répartissent ainsi : 14 agents de catégorie A, et 13 B. Sur les 27 agents, 24 sont sur ressources propres. En 2022 comme en 2021, 2 apprentis renforcent l'effectif.

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 ; s'assurer de la conformité des actions avec le cadre légal et réglementaire.
- 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 spécifiques dans le respect du cadre défini par l'établissement et en lien avec les spécificités de chaque action de formation (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
- 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 ; 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 tirage 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.

- 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'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
- Mettre en place des outils de gestion de l'activité FPC au sein du service ou en lien avec les autres services opérant de la FPC de l'établissement
- 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'UT Capitole en tant qu'organisme de formation professionnelle (Qualiopi)
- Coordonner l'activité de l'établissement en ce qui concerne l'activité de formation professionnelle continue, notamment sur EDOF

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 - et cette liste n'est pas exhaustive - : le master RIED et le master expertise judiciaire en santé - *hybridation et mixité de la formation, cahier des charges « métier »* -, la licence juriste de copropriété et le master juriste d'entreprise d'assurances, - *mixité de la formation, cahier des charges « métier »* -, les licences professionnelles métiers du notariat - *en réponse à une demande forte du milieu professionnel* -... 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 ; DU géomètres experts ; ...* - 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.

Les périodes successives de confinement ont eu au moins ceci de positif que la nécessaire hybridation des formations et la mise en place de formations bi-modales sont entrées dans les mœurs de nos usagers comme des chefs de projet. C'est désormais une autre dimension de l'activité à laquelle nous devons nous confronter, où les supports en ligne deviennent à quelques exceptions près, la règle, accompagnés la plupart du temps de visios synchrones. En formation professionnelle, qu'il s'agisse de formation continue ou d'alternance, le distanciel synchrone semble émerger, à côté du présentiel, comme la solution la mieux adaptée à nos publics ; c'est aussi celle qui répond le mieux aux exigences de la réglementation d'une activité très contrôlée et qui a tendance à l'être plus encore.

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.

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 collègues qui leur permettent de la mener à bien au sein des différents services de l'Université.

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 UT Capitole ; le correspondant RNCP UT Capitole est membre du service ; il travaille en étroite collaboration avec les enseignants-chercheurs et la DES sur la problématique des blocs de compétences. Enfin, le FCV2A a piloté le projet de certification qualité de l'établissement en tant qu'organisme de formation professionnelle ; ce projet, démarré à la rentrée 2021, a abouti à une certification Qualiopi à l'automne 2022. Les délais, très courts, que nous nous étions imposés, ont été tenus malgré la lourdeur et la difficulté de la tâche.

Le FCV2A est toujours acteur central dans la remontée de l'offre de formation de l'établissement au niveau du Carif Oref en lien avec le SUIO IP, la DSI et la Comue afin que cette dernière soit visible sur l'ensemble des plateformes indispensables à la visibilité de l'offre de l'établissement au niveau national. Le travail réalisé pour la cartographie de l'université Capitole doit sans cesse être suivi pour assurer une remontée globale au niveau de l'ensemble des plateformes existantes. Un autre chantier est en cours : l'offre de formation en apprentissage qu'il va falloir continuer à coordonner.

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, confirmée durant l'année 2021, s'est amplifiée en 2022 et plusieurs porteurs de projet ont contacté et ont été accompagnés par le service pour la construction de véritables filières en alternance. 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) au dispositif Innov'Emploi (2 blocs de compétences spécifiques) et l'inscription de blocs de compétences de diplômes nationaux au Compte Personnel de Formation (CPF). Il est encore à amplifier et développer, ce qui ne peut se faire sans le soutien des doyens de composantes. 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, la 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, ...

Ainsi que mentionnée précédemment, en juin 2021, le FCV2A 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 a mobilisé l'ensemble des composantes et des services communs et centraux d'UT1, a été 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 ayant été très ambitieuse (pré-certification prévue en juin 2022 pour une certification à l'automne 2022) et couronnée de succès. Les autres missions à mener n'ont pas pour autant été réduites et mener ce projet simultanément à notre activité quotidienne, s'est révélé très lourd. Pour donner une idée de l'investissement nécessaire : pendant l'année 2021/2022, 23 comités techniques avec en moyenne une quinzaine de personnes différentes impliquées, se sont tenus, complétés de 3 comités de pilotage et d'autant de 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 réalisés en interne aux services concernées : 20 au total chacun représentant 2 heures de temps... et 2 heures de préparation, soit 4 heures au total ; auxquels il faut rajouter la semaine d'audit. Dans la semaine suivant la confirmation de notre certification, il y eut une annonce du MESR, faisant mention de la certification « Qualiopi » automatique des universités certifiées HCERES ; nous sommes toujours en attente des décrets d'application. Or, sans certification Qualiopi, il serait impossible d'avoir accès aux fonds mutualisés de la formation professionnelle. Dans ces conditions, difficile de ne pas imaginer que l'Université devra passer sous les fourches caudines de l'audit de surveillance prévu en mars 2024.

Par ailleurs, le FCV2A est en train de piloter une phase d'expérimentation de l'outil de dématérialisation des émargements SoWeSign. Cette phase test porte actuellement sur 4 formations, gérées au FCV2A, à l'IUT de Rodez et à TSM-FC. L'objectif est bien sûr de parvenir à automatiser le fastidieux de travail de contrôle des émargements, pourtant indispensable pour percevoir les fonds mutualisés.

Un autre point est à souligner : l'impact de la transformation d'UT1 en UT Capitole. Cela a impliqué un changement des numéros d'établissement, SIRET ou autres, et à partir de là, notre déréférencement dans les systèmes d'information de la formation professionnelle. Qu'il s'agisse de la DREETS, du Datadock, des OPCO, des AT-Pro, du dispositif ForProSup du RNCP ou encore de la plateforme EDOF et de Pôle Emploi... Encore une fois, l'équipe s'est mobilisée pour régler ce problème au niveau de l'établissement.

⊕ BILAN DU DISPOSITIF D'INTERESSEMENT

Pour l'année 2022, sur la base de l'exercice 2021 (FCV2A), outre les 23 agents du FCV2A, 17 agents extérieurs au service ont bénéficié du dispositif pour un montant de 12 835 €. L'enveloppe totale à distribuer s'élevait à 70 560 €. Elle a été consommée à hauteur de 100 %.

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

L'année 2022 a marqué un tournant par rapport aux précédentes : même si l'ombre de la pandémie a continué à planer, elle nous a essentiellement laissé d'autres pratiques de travail sans avoir l'urgence des années antérieures. Nous avons continué à faire appel à Zoom et aux enseignements bi-modaux ; hors indisponibilité de dernière minute de l'intervenant, 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-*. Et forts de l'expérience de l'année précédente où les DU ont souffert de l'impossibilité bien souvent incompréhensible de les inscrire au répertoire spécifique, nous les avons conjugués, en lien avec les enseignants chercheurs et leurs domaines de recherche, avec des blocs de compétences de parcours nationaux qui de ce fait, se sont trouvés enrichis d'autres objectifs professionnels. Ce lien entre recherche et formation professionnelle s'avère de fait extrêmement vertueux, fructueux, et est une piste fort intéressante de développement ultérieur.

En revanche, le nombre de stagiaires de FC dans FI est toujours tendanciellement à la baisse, et si nos résultats au PRF demeurent honorables, cela est dû à l'intégration de demandeurs d'emplois financés dans les cycles de formation FC et non FI. Mêmes causes, mêmes effets : 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 ; le dispositif MM qui se met en place au pas redoublé sans prise de recul pour les publics « autres » ; la nouvelle réglementation du chômage 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 (+158 % entre la rentrée 2020 et la rentrée 2022) alors que le nombre de contrats de professionnalisation s'est stabilisé, voire reparti légèrement à la hausse. 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 2022 dont 2 créations, dont un parcours complet M1+M2.

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, et celui de 2022 de 2 903, soit une progression régulière de quelques 200 stagiaires par an.

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 accélérer l'offre en blocs de compétences : c'est l'enjeu des années à venir.

LES CREATIONS

- En ce qui concerne les diplômes nationaux :

- Créations et adaptations (apprentissage) :

Création portées au FCV2A :

- Création de la licence professionnelle métiers du notariat- parcours comptable taxateur (FCV2A – ouverture en 22)
- Création : Master mention droit des affaires, parcours Juriste d'entreprise d'assurance (ouverture M1 en 2022, M2 en 23)

Diplômes ouvert à l'alternance portés par les composantes

- Création de la Licence Pro agri (Rodez) parcours élevage, polyculture (ouverture en 22 – co-porté)
- Création du Master AES, parcours emploi public (ouverture du M1 en 22 et du M2 en 23 – gestion co-portée)
- Création M2 mention sciences économiques et sociales, parcours Ingénierie de la transition des territoires (ouverture en 22 – co-porté)
- Création du M2 IDA (M1 ouvert en 21, M2 en 22 - co-porté)
- Adaptation du M1 mention MIAGE parcours IM

- Adaptation de la licence professionnelle métiers du notariat- parcours rédacteur d'actes
- Adaptation du Master 2 mention Droit international et droit européen, parcours LLM Aviation Law (ouvert aux contrats de pro en 2022, à l'apprentissage en 2023)
- **Les Diplômes nationaux exclusivement FC – création - :**
 - M2 mention droit de la santé, parcours expertise de justice, parcours kinésithérapeute
- **Les Diplômes d'Université :**
- **Sans lien avec un bloc de compétences**
 - DU Engage.EU : Understanding societal transition and developing sustainable business
- **En lien avec un bloc de compétences de parcours diplômant national (éligibilité CPF)**
 - Création : DU expertise judiciaire, professionnels de santé
 - Création : DU Executive Certificate Control export et sanctions économiques
 - DU Pratiquer la négociation collective
 - DU Droit social
 - DU Management social de l'entreprise
 - DU Expertise Sociale en administration liquidation d'entreprise
 - DU MBA juriste commande publique
 - DU Conduire et animer la transition des territoires (formation refondue pour la rentrée 22-23)
 - DU Contentieux administratif (porté par la Faculté de droit)
- **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)
- **L'accompagnement VAE :**
 - Une réforme de la VAE est en cours – réflexion sur l'adaptation de nos pratiques et de notre organisation aux nouveaux dispositifs de VAE -
- **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 – la transformation d'UT1 en EPE a lourdement sollicité les équipes. Etant donné l'interconnexion de tous les acteurs de l'établissement sur la plateforme, il est essentiel d'être plus que jamais vigilants en la matière. La coordination et la veille législative et réglementaire s'avèrent aussi nécessaires qu'indispensables.
- **Travail initié en 2022 pour une ouverture en 2023/24 :**

- Création de la licence AES – Administration Responsable, Sociale et Environnementale des Organisations (ARSEO) – (en alternance, ouverture en 23)
- Création du master mention droit des affaires parcours entreprise de copropriété (en alternance, ouverture M1 en 23, M2 en 2024)
- Ouverture du M2 Juriste d'entreprise d'assurances (M1 ouvert en 2022)
- Création du M2 mention droit fiscal, parcours Contentieux fiscal et douanier – parcours FC
- DU Traducteur-interprète juridique (ouverture janvier 24)
- DU Géomètre-expert (ouverture second semestre 2023-2024 en lien avec l'ouverture à l'apprentissage M2 Droit de l'immobilier)

- **Projets transverses portés par le FCV2A (cf. p. 3-4):**

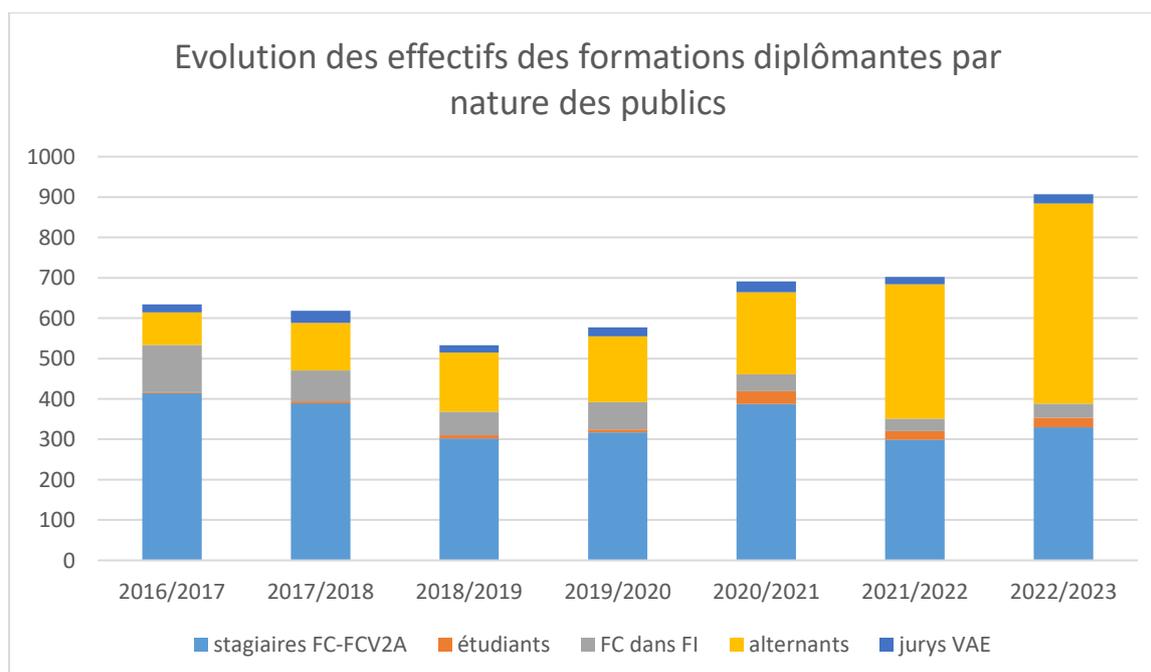
- Qualiopi
- SoWeSign

Quelques chiffres :

Les effectifs diplômés nationaux –

Nature des effectifs	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
stagiaires FC-FCV2A	414	389	302	317	387	299	330
étudiants			8	7	32	21	23
FC dans FI	117	77	58	68	42	31	35
alternants	81	118	147	163	203	333	496
jurys VAE	20	30	18	22	27	18	23
Totaux	632	614	533	577	691	699	907

Un constat : sur les 5 dernières années (depuis la réforme de la Loi Pénicaud), pendant que le nombre des stagiaires FC augmente de 10% et celui des stagiaires FC inclus dans des formations initiales, diminue de 40%, le nombre des alternants est plus que multiplié par 3.

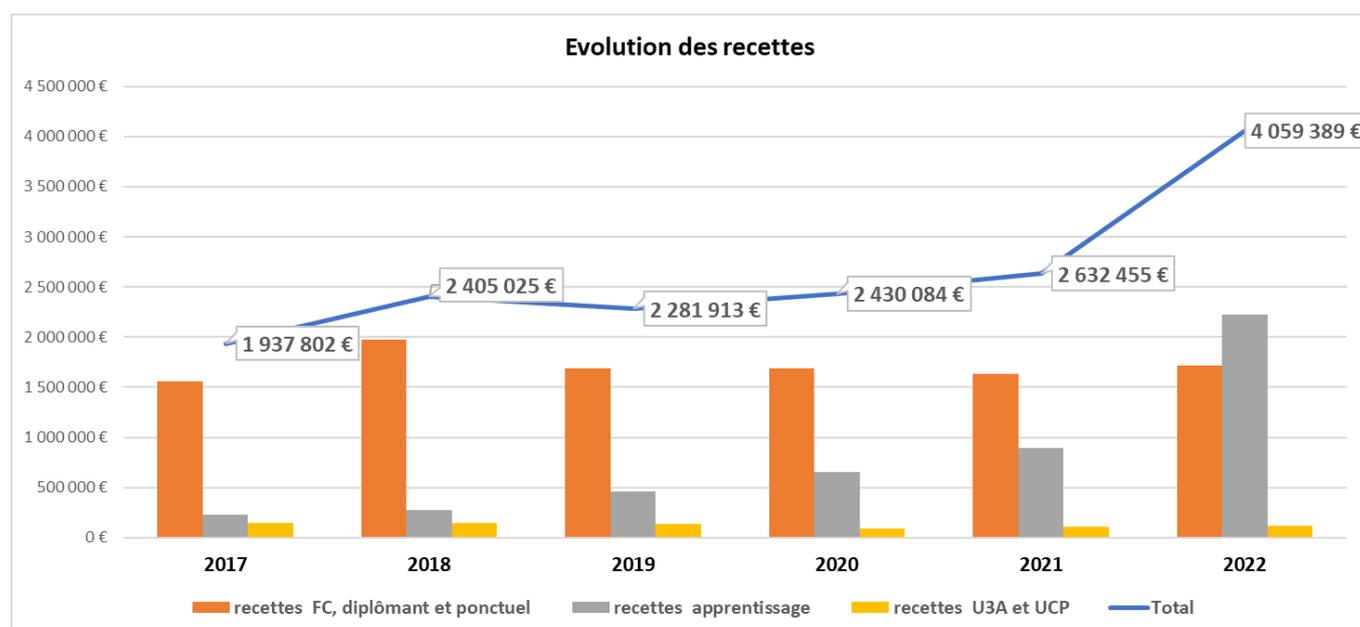


Si l'on prend les chiffres des effectifs de 2016 à 2021, on ne peut que constater l'impact des réformes sur le paysage de la formation professionnelle : 2018 est une période d'étiage. C'est fréquent : lorsqu'il y a une réforme de la formation, les usagers attendent.

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 et il y a fort à parier que la mise en place de Mon Master, articulée à la nouvelle réglementation du chômage, accentue la tendance à la baisse. Le recul des stagiaires FC-FCV2A entre 20/21 et 21/22, est lié, en partie, au recul du nombre de bénéficiaires du PRF, en partie, au recul des contrats de professionnalisation compensés par la hausse des contrats d'apprentissage, qui, comme dans tous les établissements, se taille la part du lion. Jusqu'à quand ?

Les recettes : évolution depuis 2017

Recettes - Encaissées	2017	2018	2019	2020	2021	2022
recettes FC, diplômant et ponctuel	1 560 965 €	1 977 842 €	1 686 828 €	1 689 274 €	1 629 459 €	1 718 321 €
recettes apprentissage	227 187 €	279 913 €	455 835 €	653 515 €	892 376 €	2 222 208 €
recettes U3A et UCP	149 650 €	147 270 €	139 250 €	87 295 €	110 620 €	118 860 €
Total	1 937 802 €	2 405 025 €	2 281 913 €	2 430 084 €	2 632 455 €	4 059 389 €



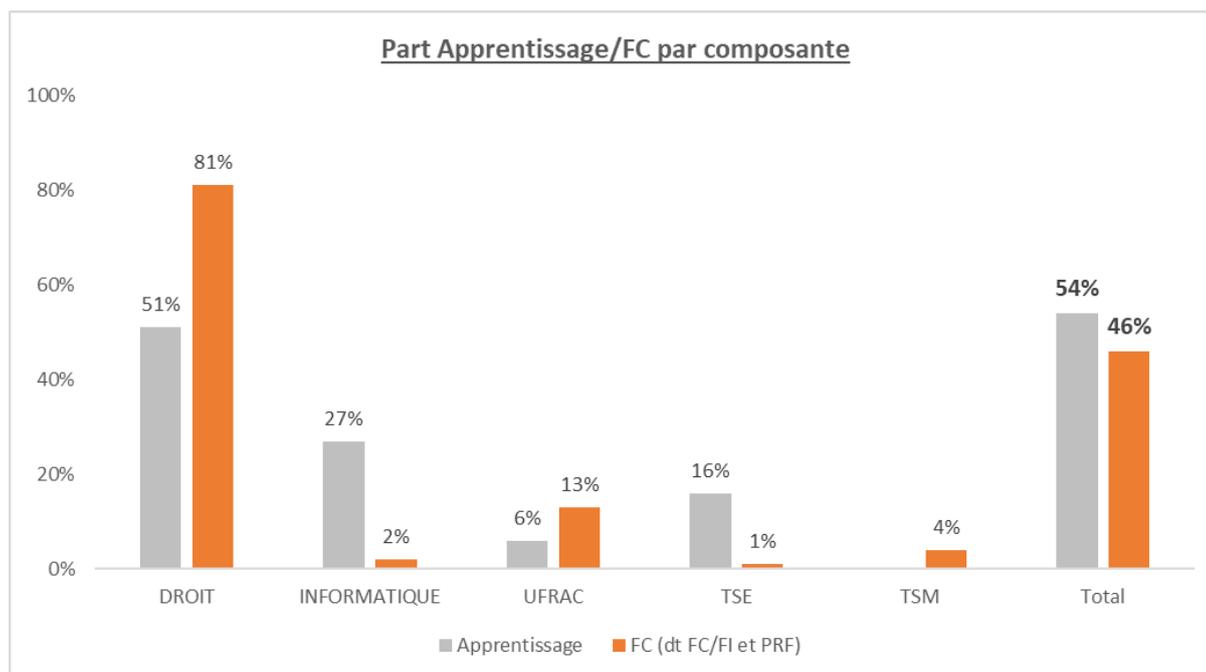
Des recettes stables en ce qui concerne l'UCP3A : en fait, des recettes contraintes car nos disponibilités en locaux ne nous permettent pas de répondre à la demande qui nous est faite. Nous limitons les inscriptions qui pourraient sans problème atteindre à nouveau le niveau de 2017. La demande sociale est là et les usagers sont satisfaits des prestations proposées.

L'alternance, et surtout l'apprentissage, continue sa croissance exponentielle. Un point d'alerte toutefois, déjà identifié les années précédentes : une minoration des niveaux de prise en charge 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 encaissements 2022 affichent une forte hausse, du fait essentiellement du développement des actions de formations ouvertes à l'apprentissage à la rentrée 2021, rentrée non encore impactée par la baisse des coûts contrats effective pour la rentrée 2023. Afin d'anticiper les décisions gouvernementales en ce qui concerne le niveau des coûts contrat, et sur la base de nos coûts complets, nous avons déterminé un tarif, appliqué de manière variable par nos CFA partenaires, et qui dans la majeure partie des cas, laisse apparaître un reste à charge pour les entreprises. La question qui se pose pour nous depuis que nous avons la certification Qualiopi, étant de savoir s'il est plus fructueux ou non, de mettre en place un CFA interne. En ce qui concerne l'affichage de notre carte de formation en apprentissage, la réponse est sans conteste oui, le CFA Midisup étant le seul à faire remonter correctement l'affichage des formations que l'université lui confie ; en ce qui concerne les coûts appliqués par nos partenaires et la fluidité de nos relations, la question mérite une analyse fine, les situations étant très différentes d'un CFA à l'autre. Une solution intermédiaire serait, au regard de l'expérience, de bâtir un cahier des charges répondant précisément à notre situation et à nos besoins qui compléterait les conventions générales que nous avons signées, et nous permettrait, en fonction des réponses reçues de la part de nos partenaires, de poursuivre ou non les partenariats en cours.

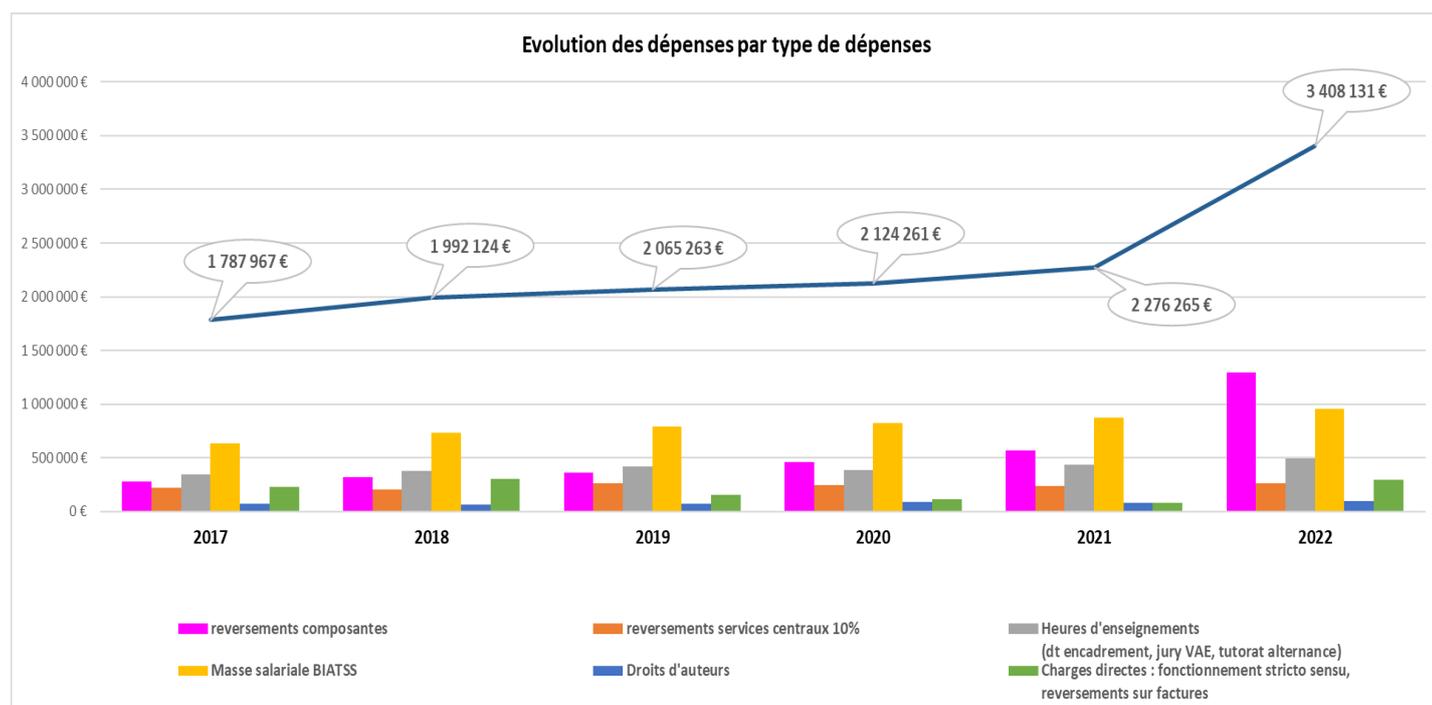
Focus sur la ventilation des encaissements 2022 : part de l'apprentissage, part des composantes :

Composante (hors UCP3A)	Apprentissage	FC (dt FC/FI et PRF)	Global
DROIT	51%	81%	64%
INFORMATIQUE	27%	2%	16%
UFRAC	6%	13%	9%
TSE	16%	1%	9%
TSM		4%	2%
Total	54%	46%	100%



Les dépenses : évolution depuis 2017

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
versements composantes	280 279 €	318 929 €	360 049 €	458 998 €	565 521 €	1 296 305 €
versements services centraux 10%	218 887 €	202 419 €	259 310 €	246 991 €	241 454 €	263 245 €
Heures d'enseignements (dt encadrement, jury VAE, tutorat)	348 553 €	374 723 €	420 738 €	386 122 €	436 431 €	495 160 €
Masse salariale BIATSS	635 320 €	729 840 €	793 319 €	828 586 €	870 233 €	957 159 €
Droits d'auteurs	75 100 €	61 212 €	74 366 €	89 315 €	77 795 €	101 084 €
Charges directes : fonctionnement stricto sensu, versements sur factures	229 829 €	305 001 €	157 481 €	114 249 €	84 831 €	295 178 €
Total	1 787 967 €	1 992 124 €	2 065 263 €	2 124 261 €	2 276 265 €	3 408 131 €



Focus charges directes 2022 : 295 178 € :

- Frais de gestion MIDISUP : **30%**
- Activité service commun stricto sensu : **28 %**
(communication, formation, missions/réceptions, logistique, copieurs, souscription à des réseaux professionnels etc)
- Partenariat Juriscampus pôle patrimonial : **22%**
- Partenariat CAC (CDA/CRCC/Professionnel) : **15%**
- Autres paiements sur facture : **4%**
(dont bureau VERITAS)

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

Les heures d'enseignement augmentent en lien avec l'augmentation du nombre de parcours et de la prise en charge des parcours apprentissage ; le tutorat d'alternance représente 30% des heures SAGHE 2021-2022.

Les droits d'auteurs sont aussi en nette augmentation liée à la systématisation du mode hybride dans les formations nouvellement créées.

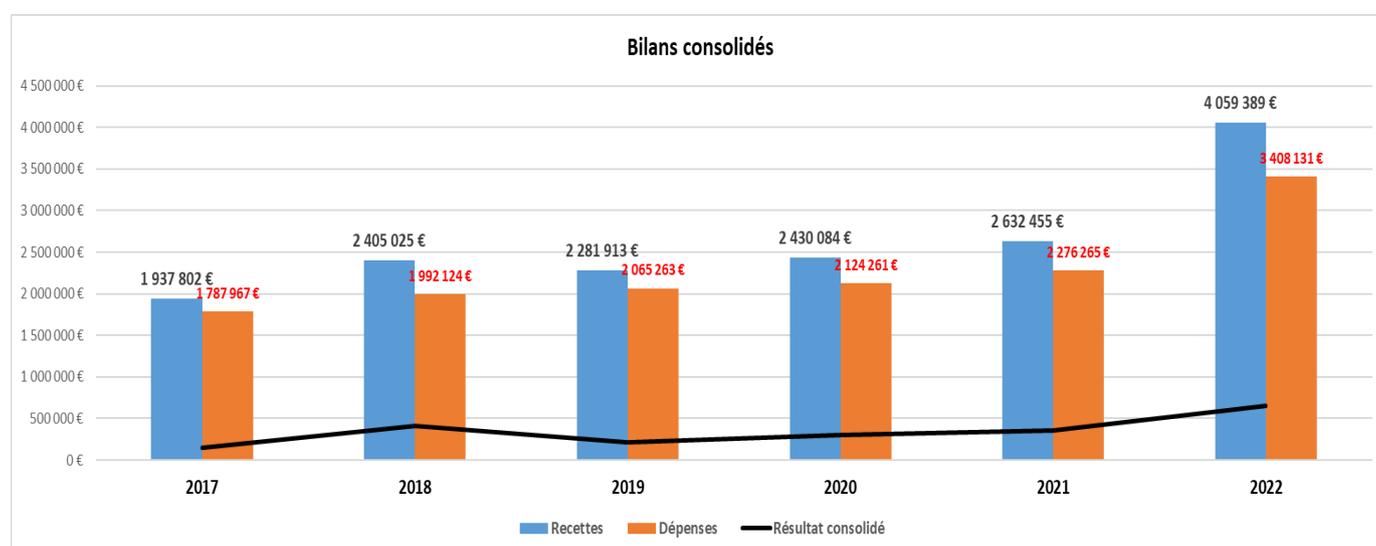
La masse salariale BIATSS correspond à 24% du chiffre d'affaires, il est important de souligner ici que le FCV2A supporte les charges BIATSS liées non seulement à son activité propre de formation, mais aussi à celle de son activité de coordination et d'expertise. Or, cette dernière est de plus en plus 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 entamé à la rentrée 2022 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. C'est pour nous, la seule manière de contenir notre masse salariale.

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Recettes	1 937 802 €	2 405 025 €	2 281 913 €	2 430 084 €	2 632 455 €	4 059 389 €
Dépenses	1 787 967 €	1 992 124 €	2 065 263 €	2 124 261 €	2 276 265 €	3 408 131 €
Résultat consolidé	149 835 €	412 901 €	216 650 €	305 823 €	356 190 €	651 258 €



Les perspectives :

Le challenge de l'année 2023/2024, reste le même que précédemment : le développement des blocs de compétences, de la mobilisation du CPF et la poursuite du développement de l'alternance.

Pour cela, il nous faut renforcer encore le pôle communication, être présent dans les instances régionales et nationales, bénéficier d'outils adéquats pour tracer l'activité de FC –les SI deviennent absolument indispensables et l'expérimentation SoWeSign menée depuis la fin de l'année 2022 s'est montrée très concluante, en attendant que cela puisse aller plus loin avec des outils plus globaux comme FCA Manager, développer les partenariats et les échanges avec le monde professionnel, devenir plus que jamais un trait d'union entre les équipes de recherche et les entreprises, et bénéficier d'un équipement adéquat : salles, sono, Wifi... Ce point est important, on observe depuis la période COVID une hausse de la demande de formation synchrone en ligne, notamment pour des formats courts de type webinaire. Pour y répondre dans des conditions satisfaisantes, il est indispensable qu'un effort d'équipement soit réalisé.

Parallèlement, nous continuons à développer une activité d'ingénierie au service des enseignants porteurs de projets et ce dans plusieurs directions. Tout d'abord, nous avons un besoin urgent de décliner ensemble notre carte de formation en blocs de compétences, c'est indispensable à tout développement de notre offre de formation. Ensuite, l'autre objectif est de travailler de manière plus étroite avec les équipes de

recherche pour développer une offre de formations ponctuelles originale, relayée ou pas par des DU. Enfin, il ne faut pas perdre de vue l'offre de formation de diplômes d'Etat – FC, qui reste aujourd'hui un vecteur de visibilité pour laquelle l'Université est connue et reconnue, la faire évoluer, la compléter, reste un enjeu majeur.

Pour conclure, on insistera sur la nécessité de faire un effort considérable sur la lisibilité de notre offre de formation et veiller à ce qu'elle remonte bien sur les différentes plates-formes qui la relaient. C'est une question de survie. C'est aussi une raison pour laquelle il est indispensable d'être intransigeants sur la question avec nos partenaires.

BILAN D'ACTIVITÉ DU SERVICE : FORMATION CONTINUE & ALTERNANCE

IUT de Rodez - 2023

1. L'équipe Formation Continue & Alternance

Le service Formation Continue & Alternance est chargé d'organiser, de coordonner et de gérer les activités de formation continue de l'IUT : la formation professionnelle continue, l'alternance, les modules ponctuels de formation proposés à la demande et la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), mission assurée en étroite collaboration avec le FCV2A.

Il se compose de trois agents :

- un agent titulaire de catégorie A (ASI), responsable du service,
- un agent contractuel sur ressources propres de catégorie B, technicien en communication et gestion administrative,
- un agent de catégorie C en CDI, assistant administratif.

L'équipe Formation Continue & Alternance apprécie de travailler régulièrement avec le FCV2A qui assure ses missions d'appui et de conseils fort appréciables dans ce domaine d'activité très exigeant et en constante évolution.

Compte tenu de la structuration de l'équipe BIATSS au sein de l'IUT, plusieurs agents issus d'autres services supports effectuent des missions récurrentes ou ponctuelles pour l'activité Formation Continue & Alternance : le responsable administratif et financier de catégorie A, le gestionnaire financier et comptable de catégorie B, le responsable communication de catégorie B, le responsable scolarité de catégorie A, cinq secrétaires pédagogiques de catégorie C.

2. Actions réalisées

En sus des activités courantes d'accompagnement de l'ensemble des publics (étudiants, candidats, enseignants, entreprises et administrations), de gestion administrative, d'information et de communication, le service Formation Continue & Alternance a mené, depuis janvier 2022, les actions suivantes :

- l'intégration d'une nouvelle collaboratrice, affectée à temps plein au service, qui occupe le poste de technicien en communication et gestion administrative.
- la structuration de ce nouveau service, le partage des tâches et la montée en compétences de chacune tout en veillant à mettre en œuvre une continuité de service satisfaisante pour les usagers,
- l'obtention de la certification Qualiopi issue du travail collectif piloté par le FCV2A et la mise en œuvre des nouvelles procédures qui en découle,
- l'animation d'un groupe de travail au sein de l'IUT pour l'acquisition d'un outil CRM dédié à la relation employeurs,
- le dépôt des dossiers de demande d'ouverture en apprentissage à la rentrée de septembre 2023 de nos 5 BUT auprès du CFA Midisup, suite à un travail collaboratif mené avec les chefs de département et la direction de l'IUT,
- la création de l'Alternance Game via l'outil Wooclap et la présentation de ce jeu en cours de PPP (Projet Personnel et Professionnel) auprès de tous les futurs alternants potentiels,
- la création d'un kit apprentissage pour les étudiants en recherche d'un contrat qui comprend deux fiches réglementaires (employeurs et apprentis), la fiche mission et le calendrier de chaque formation,
- l'appui à l'organisation du forum de l'alternance : « forum Eurêka », piloté par le chargé de mission lien entreprises et transfert de technologie de l'IUT,
- le lancement de la phase test de l'outil SoWeSign avec le groupe des étudiants apprentis du BUT QLIO 2^e année, dans le cadre du groupe de travail piloté par le FCV2A.

- l'animation d'un atelier sur les relations entreprises lors des journées pédagogiques nationales du département QLIO.

3. Bilan intéressement N-1

Le dispositif d'intéressement doit être mis en place pour les personnels de l'IUT à partir de l'année 2022, l'enveloppe est de 9 450 €. L'attribution proposée est en cours de validation auprès de la direction de l'IUT.

4. Offre de formation et effectifs

Pour l'année universitaire 2022-2023, l'offre de formation de l'IUT se décline comme suit :

Département GEA (Gestion des Entreprises et des Administrations) :

- 1^{re} année et 2^e année du BUT GEA dont un groupe ouvert en apprentissage avec le CFA Midisup
- LP ABF (Assurance, Banque, Finance)
- L3 Comptabilité-Contrôle en partenariat avec TSM
- DU Finance, Droit et Gestion d'Entreprise - Préparation au DCG (Diplôme de Comptabilité et de Gestion)

Département Informatique :

- 1^{re} et 2^e année du BUT Informatique
- LP MMS (Multimédia, Mobilité, Sécurité) ouverte en apprentissage avec le CFA Midisup

Département QLIO (Qualité, Logistique Industrielle et Organisation) :

- 1^{re} année et 2^e année du BUT QLIO dont un groupe ouvert en apprentissage en 2^e année (CFA Midisup)
- LP PILAL (Pilotage des Activités Logistiques Industrielles) ouverte aux contrats de professionnalisation uniquement
- LP MIF (Maintenance des Industries du Futur) ouverte en apprentissage avec le CFA Midisup
- LP AQ (Animateur Qualité) ouverte en apprentissage avec Campus XIIe Avenue

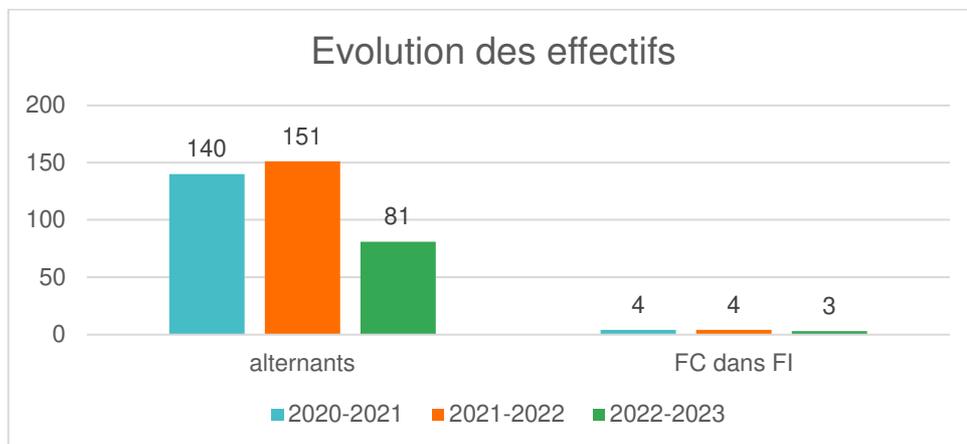
Département Information-Communication :

- 1^{re} année et 2^e année du BUT Information-Communication
- LP CCRC (Chargé de Communication et de Relation Client) ouverte aux contrats de professionnalisation et en apprentissage pour le parcours double diplomation avec Campus XIIe Avenue

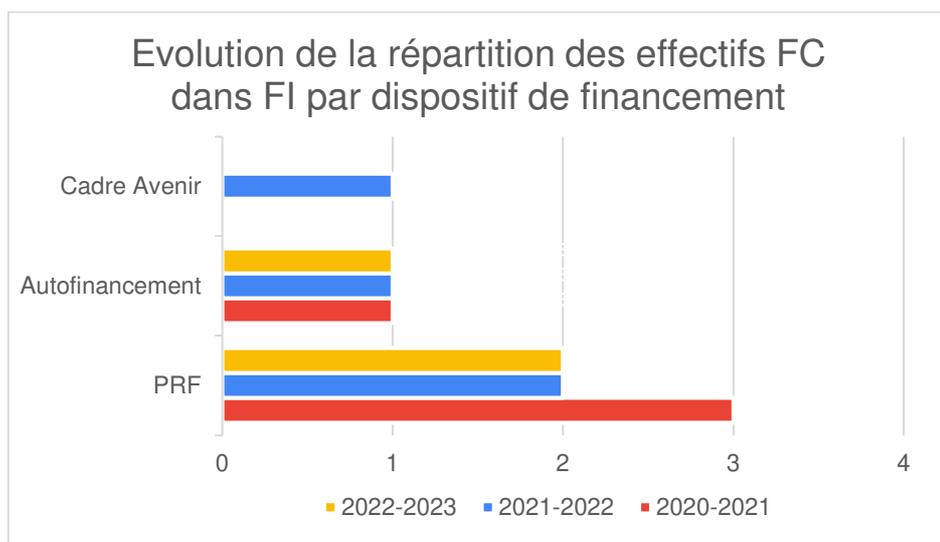
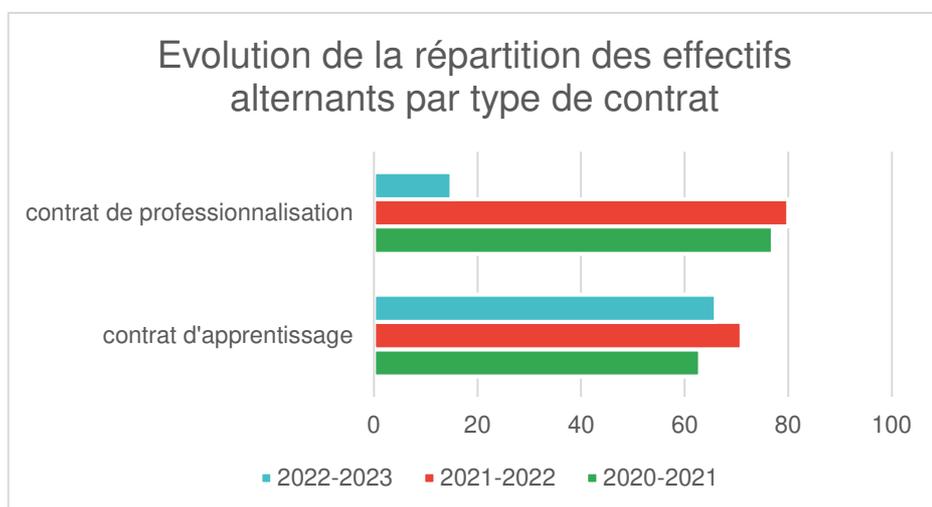
Département Carrières Juridiques :

- 1^{re} année et 2^e année du BUT Carrières Juridiques

Effectifs :



La baisse significative du nombre d'alternants en 2022-2023 se justifie notamment par la fermeture de la licence professionnelle Les métiers du conseil en élevage (LMCE), ouverte en partenariat avec la Chambre d'Agriculture, qui comptait plus de 50 étudiants en contrats de professionnalisation.



5. Point financier

Le total des recettes générées sur ressources propres hors taxe d'apprentissage sur l'année 2022 s'élève à 862 048€ réparti comme suit :

- 98% issues de l'alternance (60% pour les contrats d'apprentissage et 40 % pour les contrats de professionnalisation)
- 2% issus des étudiants inscrits en formation continue sur nos formations diplômantes.

6. Perspectives

L'année 2023-2024 va être consacrée à l'accompagnement et la formation des équipes administratives et enseignantes des nouvelles formations de BUT 3^e année ouvertes en apprentissage avec le CFA Midisup à la rentrée de septembre. Avec l'augmentation du nombre d'apprentis qui découle de cette stratégie, le service Formation Continue et Alternance va être de surcroît mobilisé dans l'accompagnement réglementaire et organisationnel.

Il poursuivra son travail de développement de la notoriété de l'IUT en tant qu'acteur majeur de l'alternance, en prospectant notamment des réseaux professionnels pour promouvoir l'offre de formation de l'IUT de Rodez.

En outre, le jeu « Alternance Game » a été un franc succès cette année, il sera reconduit l'année prochaine auprès des étudiants de l'IUT et étendu aux étudiants inscrits en passerelle entrante (BUT 2^e et 3^e année), et candidats à la licence professionnelle Maintenance de l'Industrie du Futur.

De plus, la mise en œuvre d'un outil CRM devrait aboutir : choix du prestataire, formation à l'outil, intégration des données et formation des personnels.

Dans un contexte de bouleversement de l'offre de formation de l'IUT, c'est grâce à l'implication et au professionnalisme de son équipe que le service Formation Continue et Alternance poursuivra son développement.



Bilan des activités de formation tout au long de la vie 2021/2022

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 2021/2022,
- 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 2021 des recettes affectées au dispositif d'intéressement FTLV de TSM s'est élevée à 93 994 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 29 885 € (31 % de l'enveloppe). 48 agents de TSM (21 titulaires et 27 contractuels) ont bénéficié d'une prime : 10 agents dont l'activité principale relève de la formation professionnelle et 38 agents dont une



part de leur temps de travail est dédiée à cette activité. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (20 agents de catégorie A, 12 de catégorie B et 16 de catégorie C). 22 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 553 €. Pour information, 6 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 2021 et 2022 nécessite une analyse de l'évolution de l'offre de formation et des effectifs de la formation professionnelle sur les 3 dernières années universitaires (2020/2021, 2021/2022 et 2022/2023).

Evolution des effectifs :

	2020/2021	2021/2022		2022/2023	
	Nb	Nb	Var.	Nb	Var.
Effectifs FCA	1099	1016	- 7 %	945	- 7 %

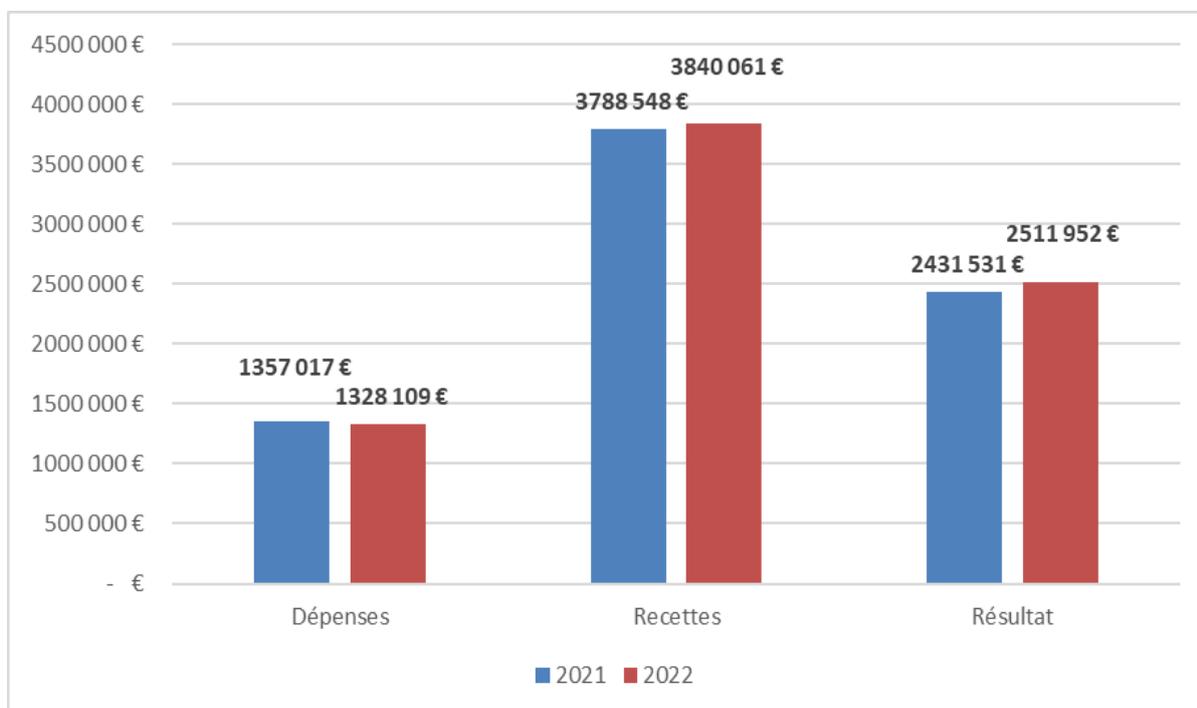
Les effectifs 2022/2023 couverts par les activités de la formation professionnelle diminuent de 7 %. Ils représentent 33 % des effectifs étudiants de TSM (37 % en 2021/2022). La part des effectifs sous contrat d'apprentissage continue de progresser : 58 % en 2020/2021, 70 % en 2021/2022 et 77 % en 2022/2023.

Evolution de l'offre de formation :

Evolution de l'offre de formation entre 2020/2021 et 2021/2022	Evolution de l'offre de formation entre 2021/2022 et 2022/2023
Fermeture : LP Collaborateur Social et Financier M1 Commerce et distribution M2 Contrôle de gestion RH	Fermeture : DCG 2 ^{ème} année D.U. Qualité de vie au travail M2 Management des RH

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

4. Evolution des recettes et des dépenses (données SIFAC 2021 et 2022)



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 3 840 061 € au titre de l'année 2022. L'augmentation de ces recettes (+ 1.4 %) s'explique principalement par l'augmentation du nombre d'alternants en contrat d'apprentissage et par l'ajustement à la hausse de nos tarifs suite à la hausse des coûts de ces types de contrats.

Globalement, les dépenses 2022 sont en légère diminution (- 2.1 %) et s'élèvent à 1 328 109 €. Cette baisse reflète nos efforts de rationalisation de notre offre de formation depuis 2 ans et la fermeture des diplômes énoncés plus haut. Les dépenses de masse salariale restent stables.

Le résultat de ces activités (2 511 952 €) progresse de 3.3 %. 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. Bilan, projets et perspectives de développement

En 2022 et sous la coordination du FCV2A, TSM a contribué à la démarche de certification Qualiopi afin de répondre aux exigences du référentiel défini par les organismes financeurs. L'audit a eu lieu fin septembre 2022. Il a mobilisé 5 personnes de TSM. La certification a été obtenue en octobre 2022. Sur la même période, TSM a également accompagné ses CFA partenaires dans le renouvellement de leur propre certification Qualiopi.

Toujours en lien avec le FCV2A, TSM continue de contribuer et de participer au projet de l'émergence dématérialisée. Une expérimentation sur une formation de TSM (M1 Marketing) doit être lancée prochainement. Deux formations en ligne ont eu lieu en décembre 2022 pour accompagner l'assistante de formation et la responsable du service dans le déploiement de ce nouvel outil. L'objectif est d'en généraliser l'utilisation pour toutes les formations en alternance à la rentrée 2023.

En novembre 2022, TSM a renouvelé une enquête auprès des alternants inscrits (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) afin de mieux connaître leurs modalités de recherche de contrats et d'entreprises. L'analyse de cette enquête permettra d'étudier la performance de l'aide apportée par TSM et ses partenaires dans cette recherche.

TSM fait remonter chaque année aux CFA partenaires les coûts apprentissage demandés par France Compétences et assure une veille réglementaire et tarifaire notamment à partir de 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. La première réunion de l'année universitaire a eu lieu le 20 octobre 2022 et a permis de résoudre une dizaine de litige, la prochaine aura lieu en avril 2023. L'année passée, ces réunions ont permis de diminuer le montant des créances en souffrance de 82 000 à 32 000 €.

TSM a anticipé une baisse des coûts contrats envisagée par France Compétences en juillet 2023 de l'ordre de 10%. Dans notre logique partenariale, des courriers, signés par TSM, ont été envoyés fin octobre à la chargée de mission de la Fédération Bancaire Française et au Directeur Général de l'OPCO ATLAS, concernant la baisse du coût contrat de la licence de Gestion Assurance Banque Finance, qui ouvrira à la rentrée 2023.

Le service de la formation professionnelle assure une veille régulière sur l'actualité juridique. Des ajustements de la réforme 2018 sont prévus dans le courant de l'année 2023 : « reste à charge » du CPF, fusion PTP, transition collective et ProA, pas de fusion CA et CP, renforcement de l'accompagnement des apprentis pour réduire le fort taux d'abandon en entreprise, développement de

4



la mobilité des apprentis, changement d'opérateurs pour le CEP, aide unique aux entreprises de 6 000 € la première année de la formation, renforcement des contrôles qualité. Ces évolutions devront être anticipées et des mesures d'adaptations et d'ajustements devront être prises. 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. Cette transparence nous permet de garantir une excellente qualité de service auprès de nos usagers.

Face à l'augmentation constante de l'alternance dans l'enseignement supérieur, TSM a fait le choix de développer l'apprentissage. La création d'un CFA étant simplifiée depuis la réforme de 2018, TSM maintient son souhait d'ouvrir un CFA au sein de l'EPE en septembre 2024. Le CFA est une opportunité pour proposer nos formations à l'apprentissage sans intermédiaire (CFA « hors les murs ») et diversifier nos sources de financement. Une réunion sur ce thème avec la Présidence de l'Université devrait être organisée prochainement.

En lien avec ce projet et dans une logique d'obligation réglementaire, le suivi du LEA et l'accompagnement des équipes pédagogiques (tuteurs académiques) vont être renforcés par les agents du service. Cette mission va être intégrée dans la fiche de poste de l'assistant de formation.

Le service de la formation professionnelle envisage d'ouvrir des formations à l'apprentissage à la rentrée et souhaite maintenir et renforcer la qualité de ses formations existantes. Une augmentation des effectifs est prévue pour le M1 Marketing (passage à 2 groupes). Certains intitulés de parcours et des contenus de maquettes ont été modifiés afin de « booster » l'attractivité de ces diplômes et de répondre aux évolutions du marché.

TSM a pour objectif de développer les 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. Des réunions ont eu lieu avec des homologues dans d'autres IAE pour une prise de renseignements et un échange de bonnes pratiques, ainsi qu'avec les services centraux afin de boucler la faisabilité sur APOGEE et son paramétrage, un benchmark a été réalisé afin de fixer le tarif et un plan de communication sera lancé pour la prochaine année universitaire. Enfin la liste des formations pour lesquelles les blocs de compétences pourront être commercialisés à compter de la prochaine année universitaire a été définie.

Bilan d'étape de la démarche EQUIS 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 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 2021/2022 et fait un point sur l'avancée de nos démarches d'obtention 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 2021 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 137 636 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 66 665 € (48 % de l'enveloppe). 67 agents (28 titulaires et 39 contractuels) ont bénéficié d'une prime. Ces primes ont été distribuées indépendamment de la catégorie des agents (23 agents de catégorie A, 16 de catégorie B et 28 de catégorie C). 3 agents de TSM n'ont pas eu accès à ce dispositif. Le montant moyen de la prime versée par agent s'est élevé à 889 €. Pour information, 8 personnes de l'Université ont été éligibles à ce dispositif.

3. Etat d'avancement de la démarche EQUIS

Notre calendrier d'accréditation EFMD (EPAS, EOCSS et EQUIS) continue d'être respecté.

Le processus de ré-accréditation EPAS de nos formations se poursuit. Nous avons procédé à l'envoi des midterm reports pour le Master Finance et le Programme Doctoral en décembre 2022. Ces rapports présentent un état des lieux des diplômés et les mesures d'amélioration apportées suite aux recommandations des auditeurs. L'envoi des dossiers pour la demande de ré-accréditation se fera en juin 2024 et les audits en février 2025.

En parallèle de ce calendrier, TSM a également soumis à l'accréditation EOCCS un cours du Bachelor in Global management (cours de « Strategic Diagnosis »). Le dossier d'accréditation a été soumis en juillet 2022 et l'audit s'est déroulé en septembre 2022. L'obtention de cette accréditation nous a été signifiée en octobre dernier, pour une durée de 3 ans.

Concernant l'accréditation EQUIS, le travail de rédaction du Self Assessment Report (SAR) se poursuit. Une 1^{ère} version de celui-ci a été soumise à notre conseiller EFMD (M. Herman De Jong, Université de Groningen) en juillet 2022. La date limite d'envoi du SAR, de la datasheet et de la baseroom virtuelle est fixée au 28 avril 2023. Un audit blanc sera organisé en mai et l'audit final est prévu en juin 2023.

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-accreditation
Ecole	Ecole	MIM	BIM	MF	DP	Ecole	MIM
17 mai 2021 au plus tard	17 juin 2021	12 décembre 2021	?	3 décembre 2022	3 décembre 2022	juin 2023	12 juin 2023

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

Les équipes administratives de TSM 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 responsables des diplômes concernés, les équipes pédagogiques et les services administratifs de TSM qui sont mis à contribution sur un projet particulièrement complexe générant une charge de travail importante et dans certains cas un dépassement de fonctions.

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

- l'accompagnement des enseignants sur la plateforme TSM Academy et l'hybridation des enseignements ;
- l'effort continu de valorisation de nos formations à l'international, le renforcement de notre présence sur les réseaux sociaux et la refonte de nos sites internet (TSM, TSM-Research et TSM-Doctoral Programme) ;
- l'ouverture en 2022/2023 de la 2ème année du Bachelor in Global management nous permettant de disposer désormais d'un cursus complet de Licence dispensé entièrement en anglais ;
- la définition systématique des acquis de formation et des compétences développées, associés à chaque programme (Input Learning Outcomes), la normalisation et la systématisation des Curriculum mapping et Syllabi ;
- le renforcement de notre offre de double-diplômes internationaux avec un projet de création d'un double-diplôme pour notre Bachelor in Global Management, en partenariat avec Bissett School of Business – Université Mount Royal Québec (Canada) ainsi que la recherche de partenaires pour créer un double-diplôme avec notre Master International HR Management ;
- le maintien de campagnes de recrutement d'étudiants internationaux et le renforcement de la fidélisation et de l'accompagnement de ces publics ;
- 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 mise en œuvre d'une stratégie de développement du réseau des Alumni et sa déclinaison en actions à mettre en place ;
- la montée en compétences des personnels BIATSS dans la pratique de la langue anglais.

En conclusion, la démarche EQUIS est une démarche d'amélioration continue de nos activités. Elle mobilise nos personnels BIATSS et les personnels de l'Université qui nous accompagnent de manière intense et représente une charge de travail significative.

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 ci-après présente un bilan du dispositif d'intéressement 2021/2022 et fait un point sur l'avancée de nos démarches d'obtention 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 2021/2022 des recettes affectées au dispositif d'intéressement EQUIS s'est élevée à 137 636 €. Le montant des primes attribuées aux personnels dans le cadre de ce dispositif s'est élevé à 80 708 € (58,6% de l'enveloppe). 31 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une prime (16 professeurs des universités, 10 maîtres de conférences, 5 professeurs agrégés). Le montant moyen de la prime versée par enseignant s'est élevé à 2 603,48 €.

3. Etat d'avancement de la démarche EQUIS

Notre calendrier d'accréditation EFMD (EPAS, EOCSS et EQUIS) continue d'être respecté.

Le processus de ré-accréditation EPAS de nos formations se poursuit. Nous avons procédé à l'envoi des midterm reports pour le Master Finance et le Programme Doctoral en décembre 2022. Ces rapports présentent un état des lieux des diplômes et les mesures d'amélioration apportées suite aux recommandations des auditeurs. L'envoi des dossiers pour la demande de ré-accréditation se fera en juin 2024 et les audits en février 2025.

-1-



En parallèle de ce calendrier, TSM a également soumis à l'accréditation EOCCS un cours du Bachelor in Global management (cours de « Strategic Diagnosis »). Le dossier d'accréditation a été soumis en juillet 2022 et l'audit s'est déroulé en septembre 2022. L'obtention de cette accréditation nous a été signifiée en octobre dernier, pour une durée de 3 ans.

Concernant l'accréditation EQUIS, le travail de rédaction du Self Assessment Report (SAR) se poursuit. Une 1ère version de celui-ci a été soumise à notre conseiller EFMD (M. Herman De Jong, Université de Groningen) en juillet 2022. La date limite d'envoi du SAR, de la datasheet et de la baseroom virtuelle est fixée au 28 avril 2023. Un audit blanc sera organisé en mai et l'audit final est prévu en juin 2023.

RETROPLANNING ACCREDITATIONS INTERNATIONALES 2020-2025							
2021			2022			2023	
EQUIS	EPAS	EPAS	EOCCS	EPAS	EPAS	EQUIS	EPAS
Envoi Candidature (datasheet + lettre)	Commission EFMD éligibilité*	Date envoi mid term report	Audit	Date envoi mid term report	Date envoi mid term report	Audit	Inscription re-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 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 Capitole.

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

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



- l'accompagnement des enseignants sur la plateforme TSM Academy et l'hybridation des enseignements ;
- l'effort continu de valorisation de nos formations à l'international, le renforcement de notre présence sur les réseaux sociaux et la refonte de nos sites internet (TSM, TSM-Research et TSM-Doctoral Programme) ;
- l'ouverture en 2022/2023 de la 2ème année du Bachelor in Global management nous permettant de disposer désormais d'un cursus complet de Licence dispensé entièrement en anglais ;
- la définition systématique des acquis de formation et des compétences développées, associés à chaque programme (Input Learning Outcomes), la normalisation et la systématisation des Curriculum mapping et Syllabi ;
- le renforcement de notre offre de double-diplômes internationaux avec un projet de création d'un double-diplôme pour notre Bachelor in Global Management, en partenariat avec Bissett School of Business – Université Mount Royal Québec (Canada) ainsi que la recherche de partenaires pour créer un double-diplôme avec notre Master International HR Management ;
- le maintien de campagnes de recrutement d'étudiants internationaux et le renforcement de la fidélisation et de l'accompagnement de ces publics ;
- 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 mise en œuvre d'une stratégie de développement du réseau des Alumni et sa déclinaison en actions à mettre en place ;
- la montée en compétences des personnels BIATSS dans la pratique de la langue anglaise.

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 D'ÉTAPE ENGAGE.U

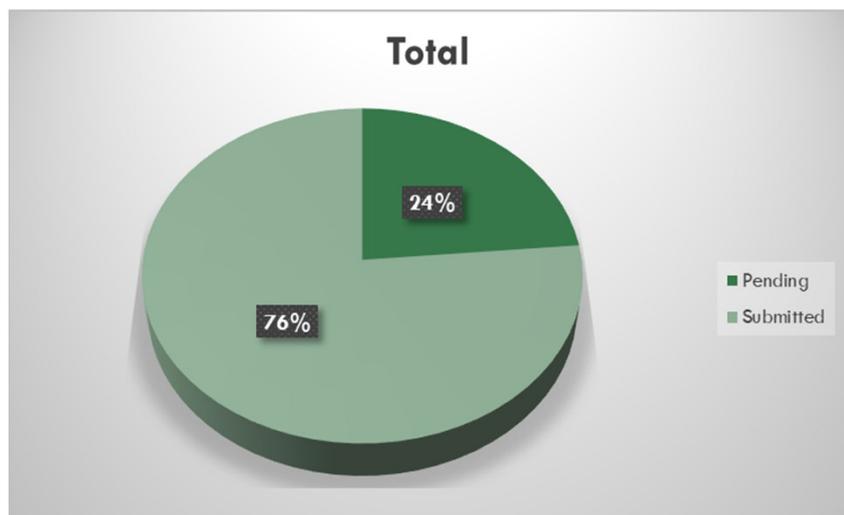
CSA du 30 mai 2023

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 deux ans et demi du démarrage (sur 3 ans), 76% des livrables ont été déposés à la Commission Européenne



~100 étudiants UT
Capitole ont participé à
ENGAGE.EU

~1500 étudiants
ENGAGE.EU ont participé à
ENGAGE.EU

6 différents programmes
de formation proposés aux
étudiants

UNE ALLIANCE POUR TOUS

Pour les étudiants

Summer Schools

+ 10 modules pluridisciplinaires

Certificat conjoint

Online Exchange Initiative

Expedition Week



Pour le personnel

Staff Academy

Diplôme Universitaire



Pour les enseignants-chercheurs

Think Tank

PhD Event

Innovations Pédagogiques



→ Pour tous, un espace d'innovation ouvrira en septembre

- Lieu d'ouverture, d'expérimentation et de créativité
- ateliers et parcours pour accompagner tous les acteurs de l'université à l'engagement sociétal et à l'entrepreneuriat.

ENGAGE.EU
EUROPEAN UNIVERSITY

ENGAGE.EU Expedition 2023

Sustainability Challenge

**Dates: 5 June (online)
21-30 June (Bergen)**

Deadline: 24 March

NHH
NORWEGIAN SCHOOL OF ECONOMICS

“The global challenges of our time and the implications for the European economy concern every European and can only be addressed and solved in dialogue with each other, knowledge creators and knowledge seekers. This is what ENGAGE.EU is about and for.”



Prof. Dr. Margarethe Rammerstorfer, Vice-Rector for Academic Programs and Student Affairs at WU Vienna

WHAT TO SAY ABOUT



ENGAGE.EU Summer School 2023

Transformation to Sustainability: Challenges and Solutions

Dates:
7 June 2023 (online)
17-28 July 2023 (WU Campus)

WU
VIENNA

Call for Applications:

- Team Communication: Key Roles and Intercultural Contexts
- German Course (B2+)
- Intercultural Competence for Working in an International Environment

#StaffAcademy



“ENGAGE.EU gives the unique opportunity to connect with students from all over Europe with the same idea of creating a university that allows us to study at different leading business universities”



Lea Pressl
Bachelor's student of International Business Administration at WU
Member of the Board of Learners

“I like the way ENGAGE.EU PhD workshop had three themes, which encourages further collaboration in interdisciplinary work. [...] I find that the program offered training and feedback from other PhDs and academic experts, which is greatly beneficial for a first-year PhD like myself!”



Trinh Nguyen
PhD student School of Humanities and Digital Sciences, Liberal Arts and Science
Tilburg University

PhD Event ENGAGE.EU
Du 20 au 21 avril 2023 à Toulouse

Réunion d'information en ligne le 15 décembre à 13h

Toutes les infos sur engageuniversity.eu
fin des inscriptions : 9 janvier 2023

ENGAGE.EU
EUROPEAN UNIVERSITY

ENGAGE.EU allows the exchange of ideas, everyone can get involved. All you need is a little curiosity and a real desire to make things happen.

Sophia Zouten, Master's student
Economic and social administration
University Toulouse 1 Capitole

AUTRES PERSPECTIVES ENGAGE.EU

- Nouvel appel à projet de la Commission Européenne pour 4 années supplémentaires (financement jusque 2028) pour mettre en œuvre ENGAGE 2.0, réponse en juin 2023
 - Consolidation des offres de formation et des réseaux européens de chercheurs
 - Renfort de l'offre proposée aux doctorants et aux « jeunes chercheurs »
 - Financements de projets de recherche collaboratifs
 - Partenariats renforcés avec les acteurs du monde socio-économique
 - Une programmation riche de l'Espace d'innovation accessible à tous
- UT Capitole pilotera le volet Recherche d'ENGAGE 2.0
- Le budget devrait permettre de renouveler les 8 ressources actuelles, notamment en renfort dans les directions (2 à la DAR, 1 à la DES, 1 à la DTICE en plus des 4 membres de la cellule ENGAGE.EU) et potentiellement, proposer de nouvelles ressources.
- Une présentation des missions d'ENGAGE 2.0 sera proposée au CSA en septembre/octobre 2023

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 11 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 11 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 septembre 2022 à mai 2023.
- 4 agents, de catégorie A et B, sont concernés par la prime pour un montant total de 4 000€. De plus, un agent a souhaité partager sa prime avec 3 de ses collaborateurs. Le comité financier a accepté.
- 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,...)
- Le comité financier a décidé de ne pas reconduire le dispositif d'intéressement pour ENGAGE 2.0 dans la mesure où plusieurs recrutements ont renforcé les équipes UT Capitole. De plus, il génère davantage un sentiment d'inégalité que de motivation pour participer au projet.