

**Date : 18 avril 2024**

**Heure : 9h30**

**Lieu : visio**

Etaient présents :

Monsieur Eric MEZIN, UITH  
Madame Mathilde RENAUD, Tenthorey  
Madame Chloé BERTRAND, Owens Corning  
Monsieur Anthony SALAPETE, Lacoste  
Monsieur Olivier BOUBEAUD, Innovarte  
Monsieur Pierre MENEVEAU, Alpex  
Monsieur Eric DEVAUX, Directeur  
Madame Virginie GUYODO  
Madame Christine CAMPAGNE, E-C  
Madame Manuela FERREIRA, E-C  
Monsieur Stéphane GIRAUD, E-C  
Madame Alicia PINDI, Enseignante  
Monsieur Guillaume TARTARE, E-C  
Monsieur Philippe VROMAN, E-C  
Madame Lilla SORREL, VPE  
Madame Marion WULFAERT, Responsable administrative et financière du service des études  
Madame Elise TERNYNCK, Directrice de la formation  
Madame Sandrine PESSE, Directrice de la Communication  
Madame Sandrine VANDERDONCKT, Assistante de Direction  
Madame Virginie BARROIS, Chargée de Mission DRE

Etaient excusés :

Monsieur Alexandre PAYOUX, Lemahieu  
Madame Magali JONARD, Thread tech solutions  
Madame Alice KARLESKIND, Adeo Services  
Monsieur Rodolphe MAUCOLIN, Chanel  
Monsieur Hugues VINCHON, Inside the biz  
Madame Marie-Pierre DELESPIERRE, Directrice des Relations Internationales

## 1. Approbation du PV du 5 octobre 2023

Il n'y a pas de remarque particulière.

Le PV est approuvé à l'unanimité.

## 2. Points stratégiques

Virginie Guyodo a pris son poste au 1<sup>er</sup> décembre en tant que Directrice Générale des Services.

2024 est une année chargée pour l'ENSAIT.

### ▪ Autoévaluation par l'HCERES

L'école est en phase de finalisation avec envoi du dossier ce jour. Cet audit se fait dans le cadre de l'EPE en lien avec l'Université de Lille.

Une délégation de l'HCERES fera une visite de l'établissement en octobre prochain.

### ▪ Audit de la CTI

Il s'agit de la commission qui accorde l'habilitation à délivrer le diplôme d'ingénieur.

Eric Devaux est confiant en raison des recommandations du précédent audit pour lesquelles l'école répond dans leur grande majorité.

La création d'une classe préparatoire intégrée (CPES) est en cours de réflexion avec l'Université de Lille et Sciences Po pour répondre aux inquiétudes des parents en raison d'une incertitude à la sortie du Baccalauréat.

Dans le cadre du COMP, une vaste opération a été lancée pour mettre en place la réalité virtuelle au sein de l'établissement. L'objectif est de sensibiliser les étudiants aux technologies non applicables dans l'école. L'achat de logiciels sur étagère est en cours.

Des actions sont menées dans le cadre du mécénat. L'objectif est la sauvegarde du patrimoine de l'établissement et plus particulièrement de la bibliothèque. Une convention avec la Fondation du Patrimoine a été signée pour permettre la préservation des ouvrages de Diderot d'Alembert. Le budget est de 90 000 €. Des actions de communication ont également été menées sur France 3, BFM TV et France Bleu. L'établissement a également répondu à un appel d'offre émanant de la Ministre, Olivia Grégoire. Le projet a été retenu avec l'obtention d'un financement de 40 000 €. Les travaux de dépoussiérage seront donc menés en juillet prochain. Cela a donné suite à un reportage sur France 3 sur les métiers et les débouchés textile et a permis de mettre en avant la formation et l'école.

Anthony Salapete indique que les inquiétudes sont grandes et la multitude de choix pourraient entraîner une chute des effectifs en classes préparatoires intégrées.

Chloé Bertrand demande quel est l'impact espéré sur le niveau des étudiants avec la création de cette classe prépa intégrée. L'idée est que les étudiants aient un niveau identique aux classes prépa historiques de l'ENSAIT. Académiquement, ce sera le même niveau d'exigence en sciences qu'actuellement avec quelques bases textiles. Un stage devrait être prévu en fin de 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> année.

Cette formation serait portée par Polytech et la Faculté des Sciences et Technologies de l'Université de Lille. Cette formation serait clairement identifiée pour les post-bacheliers.

Eric Mézin demande un bilan sur les avantages et inconvénients du rapprochement avec l'EPE. Eric Devaux indique que c'est très bénéfique pour l'école qui a une place prépondérante au sein de la nouvelle organisation, le maintien de l'Identité Morale et Juridique et la mutualisation.

La situation actuelle est expérimentale. L'objectif à terme serait que l'ENSAIT intègre définitivement l'EPE dans les années à venir et Eric Devaux indique que c'est le Conseil d'Administration de l'ENSAIT qui prendra la décision finale à terme.

Le seul inconvénient vu est l'aspect chronophage en raison de la participation à des réunions complémentaires.

L'école de journalisme a un statut associatif difficilement compatible avec l'Université de Lille. L'école d'architecture reste également réservée en raison de leur statut.

### **3. BTS Innovation Textile**

La mise en place de cette formation fait suite à une forte demande des industriels textiles.

Un comité de Pilotage a eu lieu la semaine dernière.

65 étudiants ont émis un vœu au niveau de Parcoursup avec 24 candidatures effectives et retenues. Une visio a été organisée conjointement avec l'ESAAT, l'ENSAIT et UITH pour donner des informations complémentaires. 4 candidats se sont connectés mais l'horaire était peu propice. De ce fait, une seconde visio est organisée prochainement.

Parcoursup n'est pas encore clôturé et il est encore possible de s'y inscrire jusqu'en septembre.

L'inspectrice régionale a indiqué que le contenu était trop axé sur le textile et qu'il fallait revoir les proportions entre le textile et les cours généraux. Le référentiel est appliqué mais l'établissement porteur de la formation doit intervenir pour au moins 50 % dans la formation. La maquette d'apprentissage doit donc être revue avec une demi-journée textile de moins pour un quota d'heures quasiment similaire. La validation du rectorat dépend de ces modifications. Certains points seront revus de manière plus générale tels que les écogestes qui étaient initialement intégrés dans la formation textile (comment produire du textile plus écologique).

L'objectif est d'accueillir 15 étudiants à la rentrée prochaine.

Eric Mézin indique que l'inscription de 65 candidats prouve que le travail de communication réalisé depuis un an a porté ses fruits.

Sandrine Pesse rappelle qu'il est possible de s'inscrire directement auprès de l'ESAAT et des actions de communication sont prévues pour faire connaître ce circuit d'inscription.

### **4. Enquête d'Insertion Professionnelle**

Sandrine Pesse présente l'enquête 2024. Les 4 dernières promotions ont été sollicitées entre Noël et début février.

Globalement, la situation est meilleure que les années précédentes. 73 % des étudiants sont salariés. Le taux de recherche d'emploi est de 9,3 %. On comptabilise également une création d'entreprise.

Le taux de réponse est de 80 %.



Un focus est fait par spécialités proposées à l'ENSAIT.

- Les apprentis

Seuls 20 apprentis ont répondu à l'enquête. 25 % sont en poursuite d'étude et 50 % sont salariés. Le taux de recherche d'emploi est de 15 %.

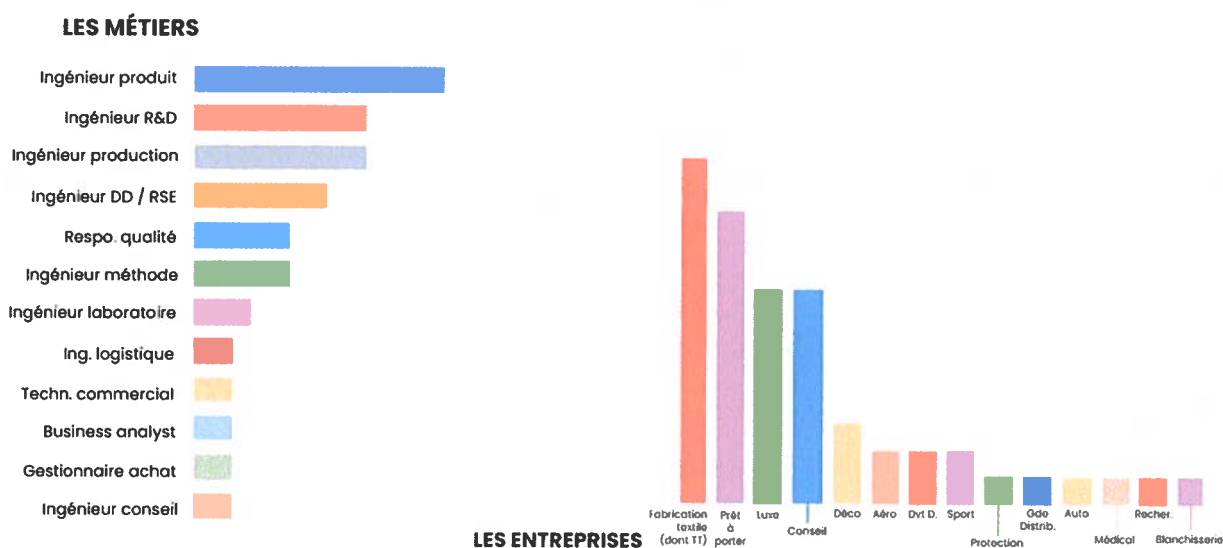
- Textiles Techniques

68% des étudiants sont salariés et 9 % en poursuite d'études.

- Mode et services

Les étudiants sont à 77 % en emploi et 9 % en poursuite d'études.

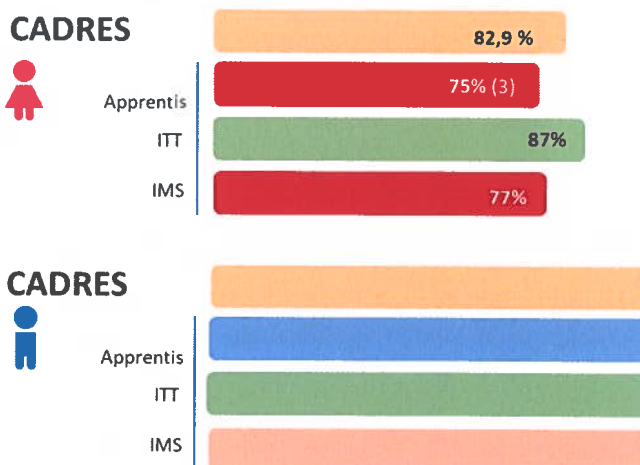
Concernant les métiers et domaines concernés :



Concernant le salaire moyen annuel brut, les primes sont intégrées dans les salaires à l'inverse de la moyenne nationale calculées sans les primes.

Le salaire moyen est en hausse de l'ordre de 37 578 euros avec une moyenne de 36 886 euros pour les filles et 40 207 euros pour les garçons.

On comptabilise 88.2 % de cadres, taux en hausse et 79 % sont en CDI (90 % pour les apprentis).



62 % d'entre eux ont des responsabilités à l'étranger.

57.4 % ont des responsabilités en développement durable et c'est leur principale mission pour 42 % d'entre eux.

Concernant les promotions de 2020 à 2022, le taux de recherche d'emploi est stable de l'ordre de 9 %. On comptabilise 7 créations d'entreprise sur les 3 années.

Un focus a été fait concernant l'évolution des salaires sur 4 ans.

### ÉVOLUTION DES SALAIRES SUR 4 ANS

Salaire annuel brut moyen	Salaire d'embauche	Salaire dipl. + 1 an	Salaire dipl. + 2 ans	Salaire dipl. + 3 ans
<b>Promo 2023</b>				
Femmes	36.886€			
Hommes	40.297€			
<b>Promo 2022</b>				
Femmes	32.366€	37.023€		
Hommes	35.612€	39.366€		
<b>Promo 2021</b>				
Femmes	32.725€	34.865€	38.061€	
Hommes	33.755€	43.828€	39.573€	
<b>Promo 2020</b>				
Femmes	31.010€	32.501€	37.533€	40.304€
Hommes	34.754€	36.000€	42.142€	42.802€

L'écart des salaires hommes/femmes ne se résorbe pas mais tend à s'améliorer car la progression de salaire des filles est plus importante.

En conclusion :

- Salaires :

- ↳ Les filles gagnent 3 000 euros de moins que les garçons.
- ↳ La différence de salaire se maintient jusqu'à 4 ans après le diplôme
- ↳ Les filles de la dernière promotion sont cadres à 82% contre 100% pour les garçons
- ↳ Les filles accèdent aux postes de cadres dans la même mesure que les garçons quelle que soit leur ancienneté un an après la sortie de l'école
- ↳ Les CDD de la dernière promotion sont à 90% pourvus par des filles.

Elise Ternynck demande des chiffres complémentaires afin de consolider le dossier d'auto-évaluation de la CTI :

- Le pourcentage d'apprentis qui restent dans l'entreprise initiale : environ 30 %
- Le pourcentage d'étudiants gardés après avoir été pris en PFE : 43 % en ITT et 50 % en IMS.

Pierre Meneveau indique que ces statistiques sont importantes pour les industriels car cela permet de savoir si la politique salariale est en phase avec le marché dans une période peu propice à l'embauche. Il évoque son étonnement quant aux 25% des apprentis qui poursuivent leurs études car le cursus apprentissage est normalement plus orienté vers le monde du travail par rapport à un cursus classique, ainsi que sur le fait qu'il y a 15% encore en recherche d'emploi. En tant que recruteur, il indique qu'il faut régulièrement rappeler à l'apprenti que c'est une période d'essai pour évaluer les

capacités à intégrer l'entreprise en tant que salarié car il s'agit de passer d'un statut BTS à un statut ingénieur

Pour la partie RSE, des postes dans ce domaine sont créés même dans les petites entreprises afin de gérer la transition vers une entreprise plus vertueuse. C'est devenu un parcours obligé d'une entreprise.

Christine Campagne évoque que pour la promotion sortante, en fonction des entretiens qui ont été réalisés, 8 apprentis se sont positionnés pour une poursuite d'études à l'IFM. Le choix est de faire un focus sur une spécialisation en dernière année en raison de la non possibilité de choisir des options comme pour la formation classique.

Anthony Salapete demande un point de comparaison avec d'autres écoles d'ingénieur similaires en termes de taille pour savoir si l'ENSAIT est dans la norme ou non.

## 5. Retours enquêtes de satisfaction FTLV

Virginie Barrois présente l'activité de la formation tout au long de la vie.

4 entreprises ont été concernées par la formation dont un contrat cadres de 4 sessions par an avec Decathlon, pour un total de 32 participants et de 43 intervenants.

Le taux de transformation est de 60 %.

Le taux de participation aux enquêtes des entreprises est de 100 % avec un taux de satisfaction global de 98 % et un taux de satisfaction quant au respect du cahier des charges de 100 % également.

Le taux de participation aux enquêtes des participants est de 100% également avec un taux de satisfaction globale de 99.5%.

La taille des groupes est limitée à 6 participants.

Les points forts des formations proposées sont :

- Immersion dans le textile
- Acquisition du vocabulaire technique
- Confrontation de la recherche avec le monde de l'industrie
- Bon équilibre entre pratique et théorie
- Petit groupe et disponibilité des formateurs.

Les axes d'améliorations sont :

- Manque de temps pour certains modules de la formation
- Manque d'approfondissement sur l'ennoblissement
- Manque de variété dans les repas du midi.

Concernant le retour des intervenants, le taux de participation est de 100 %.

84 % ont trouvé que les groupes étaient très actifs et motivés.

La problématique se situe en fin de journée où il est difficile d'intervenir en raison de départs anticipés des participants. De même, l'évaluation de fin de module demandée par la certification Qualiopi est chronophage et ne permet pas d'aborder la totalité du chapitre dans le temps imparti.

Eric Mézin demande quel est le profil des participants et le type de formation. Cela dépend du profil de l'entreprise. Pour Décathlon, la formation proposée est intégrée dans le plan de formation de

l'entreprise concernant la découverte du textile. Les participants, souvent des fonctions supports généralistes, pourront y aborder toutes les phases du cycle du textile, des matières premières, au tissage, filature, maille et polymères. Certains modules peuvent être approfondis. L'écoconception s'est ajoutée au catalogue 2024. Pour Saint Gobain, ce sont les enseignants-chercheurs qui prennent la main car il s'agit plus de développement produit avec des besoins très spécifiques.

Une analyse des besoins et un cahier des charges sont réalisés systématiquement au préalable pour répondre aux attentes des entreprises.

Anthony Salapete demande comment participer à ces formations. Les entreprises intéressées prennent contact avec le Service des relations avec les entreprises auprès de Virginie Barrois.

Pierre Meneveau demande s'il est possible de faire ces formations à distance. La problématique est la partie technique réalisée dans les ateliers de l'école. Il est cependant possible d'adapter la formation, voire des déplacements des formateurs sur site.

Pierre Meneveau indique qu'il pourrait y avoir une réflexion sur les frustrations des apprentis et ce qui les encourage à poursuivre un cursus de formation. La difficulté est liée à la taille de l'établissement. Il n'y a actuellement qu'une seule maquette proposée. L'étude concernant la mise en place d'une autre maquette n'a pas été réalisée.

Christine Campagne indique également que l'ENSAIT a créé une cellule bien-être et réussite des étudiants en janvier dernier. Elle permet de prendre en charge les cas de détresse mais également leur proposer des suivis divers et variés. Des actions sont mises en place pour diminuer ce taux de changement d'entreprise : organisation de conférences pour présenter les métiers du textile afin de faire un choix optimal de l'entreprise par rapport au projet professionnel du candidat.

Pierre Meneveau évoque le fait que l'entreprise a également une réflexion à tenir concernant l'accueil des apprentis pour faciliter l'intégration en entreprise et positionner l'apprenti dans un poste qui lui correspond.

Formasup, le CFA organise des journées à l'attention des entreprises pour aider l'encadrement et expliquer le rôle des maîtres d'apprentissage.

## 6. Questions / Réponses

Le prochain Conseil de Perfectionnement se déroulera le 3 octobre 2024 à 9h30.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h30

Fait à Roubaix,  
Le 18 avril 2024

Le Président

Eric MEZIN

