

Date :

23/03/2023

Lieu : visio

Heure : 9h30

Etaient présents :

Madame Chloé BERTRAND, Owens Corning
Monsieur Olivier BOUBEAUD, Innovarte
Madame Magali JONARD, Thread tech solutions
Monsieur Pierre MENEVEAU, Alpex
Monsieur Eric MEZIN, UITH
Madame Mathilde RENAUD, Tenthorey
Monsieur Anthony SALAPETE, Lacoste
Monsieur Eric DEVAUX, Directeur
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 Amira BELHAJ-RHOUMA, doctorante
Madame Pénélope PETERS, 2^{ème} année
Monsieur Cyprien PLANE, VPE
Madame Marion WULFAERT, Responsable administrative et financière du service des études
Madame Marie-Pierre DELESPIERRE, Directrice des Relations Internationales
Madame Sandrine PESSE, Directrice de la communication
Madame Elise TERNYNCK, Directrice de la formation
Madame Sandrine VANDERDONCKT, Assistante de Direction

Etaient excusés :

Monsieur Alexandre PAYOUX, LemahieFU
Madame Alice KARLESKIND, Adeo Services
Monsieur Rodolphe MAUCOLIN, Chanel
Monsieur Hugues VINCHON, Inside the biz
Monsieur Gaël MONFRIER, DGS
Monsieur Jean IVARS, Doctorant

1. Approbation du PV du 13 octobre 2022

Une coquille s'est glissée parmi les excusés. L'erreur a été corrigée.
Le PV est validé à l'unanimité.

2. Points stratégiques

La fin d'année 2022 a été marquée par les 30 ans du GEMTEX permettant des contacts avec des entreprises.

Cette même semaine, Mme Barthez a rendu visite à l'ENSAIT, ce qui a permis à l'établissement d'être visible au niveau du MESRI. Cette visite a permis des retombées positives avec un bilan financier qui se solde par un positif de presque 800 000€.

Concernant les liens avec le Ministère, l'établissement a été sélectionné ainsi que 34 autres établissements pour expérimenter le COMP (contrat d'objectifs, de moyens et de performance) qui conditionnera les marges de négociations financières avec l'Etat. L'ENSAIT devra donc rédiger une quinzaine de pages sur des thématiques annoncées :

- Formation des étudiants et des adultes aux métiers d'avenir ou en tension,
- Réussite et bien-être des étudiants,
- Excellence de la recherche et de l'innovation,
- Transition écologique et développement soutenable.

Mr Bordet a plaidé pour un COMP commun à l'Université et établissements-composantes. Le Ministère précise que chaque établissement rédigera son propre COMP.

Il manque une filière après le Bac pour intégrer l'ENSAIT, ce qui est anxiogène pour les familles. Ce point est très régulièrement remonté lors des salons de l'étudiant. Dans la dynamique de l'EPE, un lien fort avec Polytech permettrait de créer une classe prépa intégrée commune. Ce sujet est aux prémices des discussions. Les étudiants en classe prépa polytech peuvent poursuivre dans l'ensemble des polytech du territoire. Il faut donc l'accord de tous les établissements pour que l'ENSAIT puisse être intégré.

Au niveau de l'EPE, le textile a été identifié comme une thématique stratégique. Le textile est une spécificité du territoire ce qui permet d'être différenciant au niveau national. Des moyens financiers sont donc mis à disposition par l'EPE pour structurer une initiative cohérente autour des textiles techniques, le but étant de faire émerger des projets communs avec d'autres composantes de l'EPE.

Un master « textile et transition » au niveau de l'Université de Lille est en cours de discussion. Pierre Meneveau demande s'il y a un risque de recouvrement entre la formation d'ingénieur et le Master. L'idée est de monter une formation qui soit une branche du diplôme d'ingénieur textile.

Depuis un moment, un travail est en cours pour intégrer la réalité virtuelle dans les enseignements pour permettre de travailler sur des machines qu'il n'est pas possible d'avoir au sein de l'établissement. L'ENSAIT bénéficie d'un financement par le CPER pour se faire. L'idée est que ce projet se fasse en trois étapes :

- Utiliser des logiciels déjà existants,
- Cibler un projet textile
- Décliner sur les nouvelles machines avec des partenariats avec des fabricants.

Il s'agit d'un critère dans le cadre de la certification de la CTI.

En conclusion, Eric Mézin indique que l'intégration à l'EPE est très bénéfique pour l'établissement. Au terme de cet EPE, il est prévu la création d'un grand établissement avec le maintien des établissements composantes qui garderaient les identités morales et juridiques.

3. Projet BTS innovation textile

Dans le cadre du développement des formations, l'objectif est de créer un BTS Innovation Textile à l'ENSAIT avec une ouverture en octobre 2023 et une formation par apprentissage portée par l'ESAAT. L'ENSAIT dépendant du Ministère de l'Enseignement Supérieur ne peut pas porter une formation niveau Bac+2. La promotion de cette formation peut se faire dès maintenant sans passer par parcoursup.

Elise Ternynck présente le cadre pédagogique et juridique :

- BTS porté par l'ESAAT, soutenu par l'ENSAIT et UITH
- Suivi administratif assuré par l'organisme GRETA
- Réponse à un besoin local et à des métiers sous tension
- Ouverture prévue à la rentrée universitaire 2023-2024
- Un bloc d'enseignement complémentaire « ennoblissement » qui aboutirait à la délivrance d'un label complémentaire.

Les étudiants auront un rythme de 2 semaines à l'école et 2 semaines en entreprise avec 35h par semaine. La rentrée est prévue le 2 octobre 2023 en commençant par une période à l'école. La question de 15 ou 20 semaines à l'école n'est pas encore tranchée. L'objectif est de répondre à toutes les compétences demandées par l'école.

Les étapes futures sont :

- Rédiger un plan stratégique à soumettre au rectorat
 - Trouver des enseignants
 - Faire une planification des enseignements
- Rendre visite au BTS de Lyon
 - Harmoniser les formations
 - Modalités d'examens

Un projet de fin d'année type PFE sera obligatoire en fin de formation.

Les entreprises formeront directement la maintenance auprès des étudiants. La problématique est qu'il faut également un enseignement sur cette thématique dans l'établissement. Il faut donc prévoir une ressource technique pour dispenser cette partie de formation.

Cyprien Plane, VPE, demande le nombre de places allouées pour entrer à l'ENSAIT pour les étudiants en provenance de ce BTS. Le quota n'est pas encore défini mais sera de 2 élèves. Le but n'est pas de transformer le BTS en 2 années préparatoires à l'entrée en formation d'ingénieur.

Des outils de communication ont été mis en place :

- Site Web dédié
- Plaquettes et affiches

Un travail pour cibler les lycées par répartition géographique en fonction des entreprises volontaires pour recruter des candidats.

Eric Mézin demande aux entreprises autour de la table intéressées par le recrutement d'un apprenti de se manifester auprès de Sandrine Pesse. Anthony Salapete montre son intérêt pour recruter pour Lacoste à Troyes.

A ce jour, cette formation n'a pas encore la validation du rectorat car il manque encore des lettres d'engagement des entreprises. Anne-Sophie Giraud (UITH) est responsable du partenariat entreprise.

4. Focus sur l'apprentissage (journée de l'apprentissage, nouvelle maquette)

Elise Ternynck et Christine Campagne font un point synthétique des avancées sur l'apprentissage.

La maquette apprentissage A3 a été entièrement refondue. Il s'agit d'une démarche collective avec 3 journées pédagogiques. Les apprentis ont été intégrés dans la réflexion. La semaine dernière, les maquettes ont été présentées au Conseil Pédagogique.

Faire évoluer les maquettes est une obligation légale de créer des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

L'objectif des blocs de compétences selon le RNCP est :

- Favoriser la mobilité professionnelle
- Permettre une modalité d'accès progressive et modulaire de la certification
- Représenter des repères sociaux et des signaux lisibles sur le marché du travail.

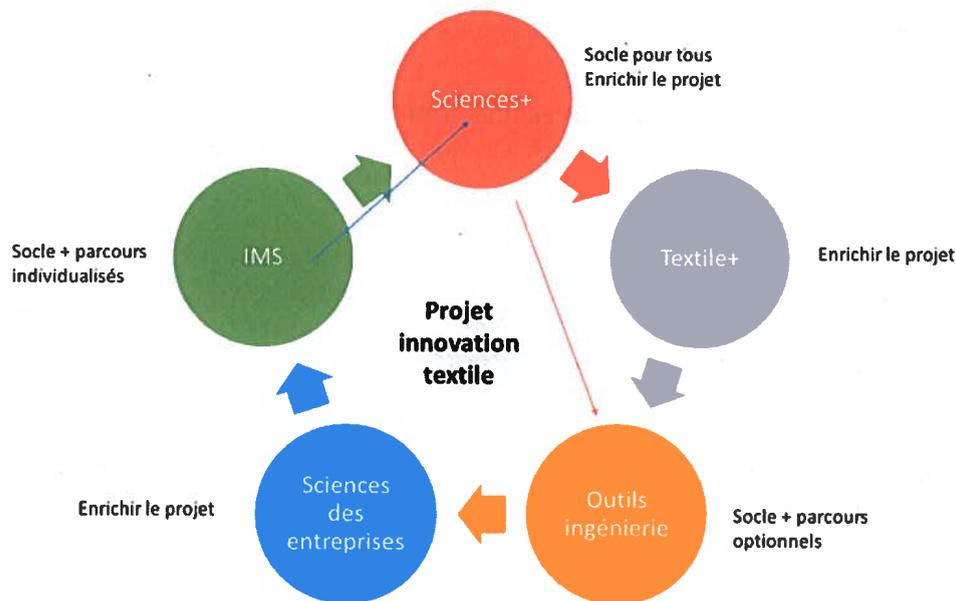
De même, la CTI qui nous accrédite, s'est également inspirée du code du travail pour nous demander de créer une maquette en blocs de compétences.

La méthode de travail est basée sur 4 phases :

- Mise en adéquation entre le référentiel de compétences et les enseignements de l'ENSAIT,
- Proposition d'agencement et de mise en cohérence des différents modules sur le point des sciences de l'entreprise,
- Proposition d'alignement pédagogique des différents modules dans une logique de blocs de compétences,
- Modification de la fiche RNCP de France Compétence en fonction des retours des enseignants.

La maquette a été modifiée en raison de l'augmentation des effectifs. Après simulation de programmation, l'établissement arrivait à la limite de ses capacités. L'objectif était de revoir la maquette avec plus de transversalité entre la partie entreprise et la partie théorique à l'ENSAIT tout en intégrant un module sur le développement durable avec la green supply chain.

Quelques parcours individualisés et optionnels seront mis en place avec un choix entre la qualité, le commerce et la mode et luxe. Le module « outils ingénierie » disposera d'un tronc commun ainsi que des parcours optionnels en TP (mécanique, chimie, mathématiques).



Elise Ternynck présente la maquette A3 dans sa globalité :

BCC 1 : Communication à l'international											
UE 1 : LANGUE VIVANTE											
A2124_03_01								2	1	C. LOBB DE RAHMAN	
A2124_03_01_01_AP9	AP9	Anglais - Ready for Work	10	1			11		4	C. LOBB DE RAHMAN	
A2124_03_01_02_AP10	AP10	Anglais - Ready for Work en APP	6				6		2	A. PINDI	
A2124_03_01_03_AP9	AP9	Langue vivante 2	10				10		4	C. LOBB DE RAHMAN	
Points de Bonification activités associatives											
BCC 2 : Mise en oeuvre des différentes méthodes d'ingénierie											
UE 2 : SCIENCES POUR L'INGENIEUR +											
A2124_03_02_01_AP9	AP9	Sciences+ Mathématiques	4	5			9		3	D. SOULAT	
A2124_03_02_02_AP9	AP9	Sciences+ Chimie	4	5	0		9		3	F. SALAUN	
A2124_03_02_03_AP9	AP9	Sciences+ Mécanique	4	5	0		9		3	D. SOULAT	
UE 3 : INGENIERIE MODE ET COMMERCE (choix d'un module optionnel)											
A2124_03_03								2		K.ZENG	
A2124_03_03_01_AP9	AP9	Commerce Connecté			20		20			V. KONCAR	
A2124_03_03_02_AP9	AP9	Mode et Luxe								X. ZENG	
A2124_03_03_03_AP9	AP9	Qualité et RSE								X. ZENG	
UE 4 : INGENIERIE ET LOGISTIQUE TEXTILE											
A2124_03_04								2	2	S. THOMASSEY	
A2124_03_04_01_AP9	AP9	Transactions des produits textiles	4		9		13		4	S. THOMASSEY	
A2124_03_04_02_AP10	AP10	Supply Chain 2	9		4		13		6	S. THOMASSEY	
UE 5 : TECHNIQUES D'INGENIERIE TEXTILE											
A2124_03_05_01_AP10	AP10	Fibres / Matières techniques		7	3		10		1	A. CAYLA	
A2124_03_05_02_AP10	AP10	Matériaux textiles multi architecturés	5,2	6	9		20,2		5	K. LEGRAND	
A2124_03_05_03_AP10	AP10	Techniques de finition fonctionnalisation	2	7	3		12		2	C. CAMPAGNE	
A2124_03_05_04_AP10	AP10	Textiles intelligents			12		12		2	C. COCHRANE	
UE 6 : OUTILS D'INGENIERIE TEXTILE (choix d'un parcours optionnel en TP)											
A2124_03_06								3	2	F.SALAUN	
A2124_03_06_01_AP9	AP9	Outils Ingénierie	21	6	15		42		10	F.SALAUN	
BCC3 : Usage d'une posture éthique professionnelle : maîtrise de la stratégie d'entreprise dans la prise de décision et proposition d'améliorations											
UE 7 : CO-FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL											
A2124_03_07								30		C.CAMPAGNE	
A2124_03_07								0		C.CAMPAGNE	
A2124_03_07_01_AP10	AP10	Réunion retour d'alternance	1,33				1,33			C.CAMPAGNE	
A2124_03_07_01_AP9	AP9	Réunion retour d'alternance	1,33				1,33			C.CAMPAGNE	
UE 8 : SCIENCES DE L'ENTREPRISE											
A2124_03_08_01_AP9	AP9	Valorisation du statut cadre et négociation salariale	4				4		1	E. TERNYNCK	
A2124_03_08_02_AP9	AP9	Droit de la Propriété Industrielle	4				4		1	E. TERNYNCK	
A2124_03_08_03_AP9	AP9	Contrôle budgétaire et gestion financière	5				5		2	S. DENIS	
A2124_03_08_04_AP9	AP9	Séminaire négociation commerciale (avec les E3)	7				7		2	S. DENIS	
A2124_03_08_05_AP10	AP10	Marketing Produits Clients		12			12		4	C. SANTENS	
BCC4 : Conduite d'un projet d'application textile											
UE 9 : PLANIFICATION ET GESTION DE PROJET											
A2124_03_09								2	1		
A2124_03_09_01_AP10	AP10	Salon Première vision		7			7		5	X. ZENG	
A2124_03_09_02_AP9	AP9	Projet Professionnel et culture d'entreprise	2		6		8		5	C. SANTENS	
A2124_03_09_03_AP10	AP10	Projet Gala Ensaît			14		14			M.WULFAERT	
UE 10 : PROJET INNOVATION TEXTILE											
A2124_03_10								7	4	S.GIRAUD	
A2124_03_10_01_AP9	AP9	Projet Innovation Textile	4				2		1	C. CAMPAGNE	
A2124_03_10_02_AP10	AP10	Projet Innovation Textile	9	2	46		20		77	9	C. CAMPAGNE

BCC5 : Disposition à répondre aux défis environnementaux et sociétaux de la filière textile							
UE 11 : ETHIQUE ET DEVELOPPEMENT DURABLE							
					3	2	R BENKIRANE
A2124_03_11							S. DENIS
A2124_03_11_01_AP10	AP10	Débats et controverses liés au DD	5	2	8	15	4
A2124_03_11_02	AP9	Procédés et matériaux durables	6	6		12	3
A2124_03_11_03	AP9	Biomimétisme	2	2		4	1
A2124_03_11_04	AP9	Boucles de fin de vie 7R	4	2		6	1
A2124_03_11_05_AP9	AP9	ACV	2	4		6	1
PRESENTATIONS							
	AP10	Présentation poursuite d'études M. I.M				1	1
	AP10	Présentation PFE				1	1
							E.TERNYNCK

Les concours apprentissage ont débuté avec une première phase de recrutement par des entretiens de motivation et des entretiens en anglais. On comptabilise 80 candidats inscrits pour cette 1^{ère} session. Les oraux ont démarré.

Parallèlement, les entreprises se sont manifestées plus tôt que l'année précédente avec 30 propositions et des candidats ayant déjà des promesses d'embauche.

Pour rappel, la promotion ne pourra pas dépasser 45 apprentis.

Le 16 mars dernier, la journée apprentissage a été organisée pour permettre une rencontre entre les apprentis, les tuteurs pédagogiques et les maîtres d'apprentissage. Les apprentis de 1^{ère} année étaient tous présents mais seuls 12 maîtres d'apprentissage étaient présents.

Un focus a été fait sur les grandes lignes de l'évolution de la formation par apprentissage. Le CFA a identifié une augmentation de 10% des effectifs. 43% des apprentis sont dans le Nord et 20% en région Auvergne/Rhône/Alpes.

Concernant la mobilité à l'internationale régie par le code du travail, le contrat est mis en veille si le déplacement est supérieur à 4 semaines. Un nouveau décret devrait sortir en fin d'année pour supprimer cette limite.

Stéphane Giraud a réalisé un focus sur les profils des apprentis ingénieur ENSAIT pour adapter la formation.

La journée a été clôturée par des témoignages de maîtres d'apprentissage et d'apprentis d'horizons différents.

5. Présentation des enquêtes FTLV (formation tout au long de la vie)

Pour l'année 2022, l'ENSAIT a dispensé 9 formations continues pour 8 entreprises.

Des enquêtes ont été réalisées auprès des participants, des entreprises et des intervenants.

Concernant les retours qualité des entreprises, 45% sont tout à fait satisfaits concernant le délai de prise en charge et la pertinence des échanges.

89% estiment que le cahier des charges a été respecté.

Concernant le retour qualité des participants, 76% estiment que les animateurs se sont adaptés au groupe et 85% les trouvent disponibles et attentifs.

79% sont très satisfaits du stage et 21% plutôt satisfaits, ce qui représente une belle réussite pour l'ENSAIT.

Concernant le retour qualité des participants :



Retour qualité des participants

Taux de participation
95 %

Grille d'évaluation

1 tout à fait d'accord
2 d'accord
3 plutôt en désaccord
4 pas du tout d'accord

Les points forts :

- Echanges très riches
- La formation m'a permis d'être plus à l'aise dans mon métier
- Découvrir le textile en alternant théorie et pratique est un plus.
- Petit groupe permettant à tout le monde de participer.

Les axes d'amélioration :

- Intégrer des visites auprès d'acteurs/partenaires économiques
- Le logiciel n'étant pas utilisé immédiatement, il faudrait les TP avec les correctifs.
- Pour des raisons d'agenda des intervenants, la formation n'a pas été faite dans l'ordre logique de la création textile ajoutant de la complexité à la compréhension.
- Les supports de formation pourraient être plus attractifs.

ensait Université de Lille

Concernant le retour qualité des intervenants, 90% ont estimé que la taille du groupe était correcte et 65% ont trouvé que la durée du module était nécessaire.

Les groupes sont composés de 6 participants maximum. Le nombre total de participants est de 34 et 41 intervenants.

Sandrine Vanderdonckt intervient pour indiquer que ces formations dispensées ne sont pas suffisamment connues des entreprises et sont à destination des personnels spécialisés textile.

Pierre Meneveau demande comment sont financées ces formations. Ce sont les entreprises pour 8 formations et par le biais d'une OPCO pour la 9^{ème}. Il suggère que ces formations pourraient être dispensées par des extérieurs choisis en fonction de leur compétence. Cette formation a un grand intérêt.

Anthony Salapete demande si certains étudiants en 3^{ème} année pourraient dispenser cette formation. Elise Ternynck va s'informer du statut juridique pour répondre à cette question et indique qu'un fort développement n'est pas compatible avec les formations classiques et par apprentissage dispensées en termes de moyens humains et techniques.

6. Nouvelle démarche VAE : livret 1 et 2

Le diplôme d'ingénieur textile est admissible à la VAE. L'ENSAIT reçoit une à deux demandes par an. Le candidat doit soutenir un dossier auprès d'un jury composé de deux ingénieurs spécialisés textile avec parité homme/femme.

Le processus réglementaire de la VAE est conditionné par une réglementation :

- Présentation du Livret 1 administratif et passage par un jury pour étudier la recevabilité,
- Rédaction d'un livret 2 technique avec soutenance auprès d'un jury composé de deux ingénieurs textiles avec parité homme/femme.

Ce dernier jury délibérera la pertinence de délivrer le diplôme d'ingénieur textile.

7. Enquête d'Insertion Professionnelle 2023

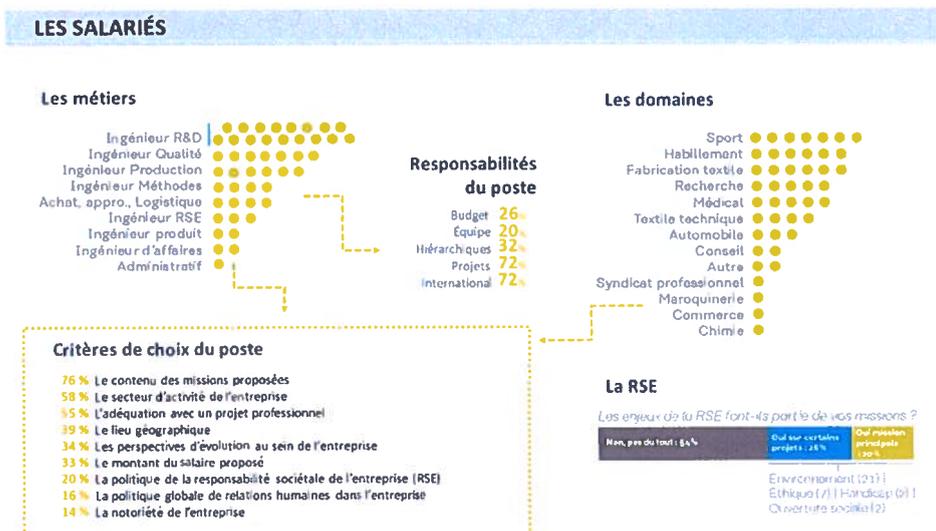
La situation est plutôt bonne avec 62% sont salariés en entreprise. 16% sont en recherche d'emploi en décembre, date de démarrage de l'enquête, soit 2 mois après la soutenance.

La durée moyenne de recherche d'emploi est de 17 jours. 88% ont trouvé leur 1^{er} emploi en moins de deux mois et 56% des 1ers emplois se fait dans l'entreprise des stages ou de l'apprentissage.

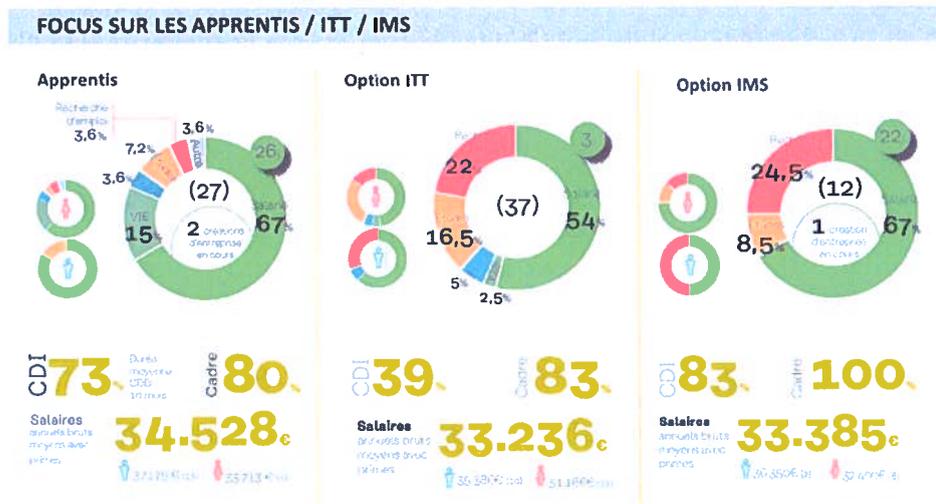
Mathilde Renaud indique que c'est un axe à développer que le choix d'entreprise est capital pour leur parcours professionnel.

Le salaire annuel brut moyen avec primes est de 33 450 €, toujours avec une différence entre les hommes et les femmes. On constate une relocalisation en Europe. 83% des salariés sont cadres et 54% en CDI.

Concernant les métiers et les domaines :



Un focus est fait sur les 3 options à l'ENSAIT :

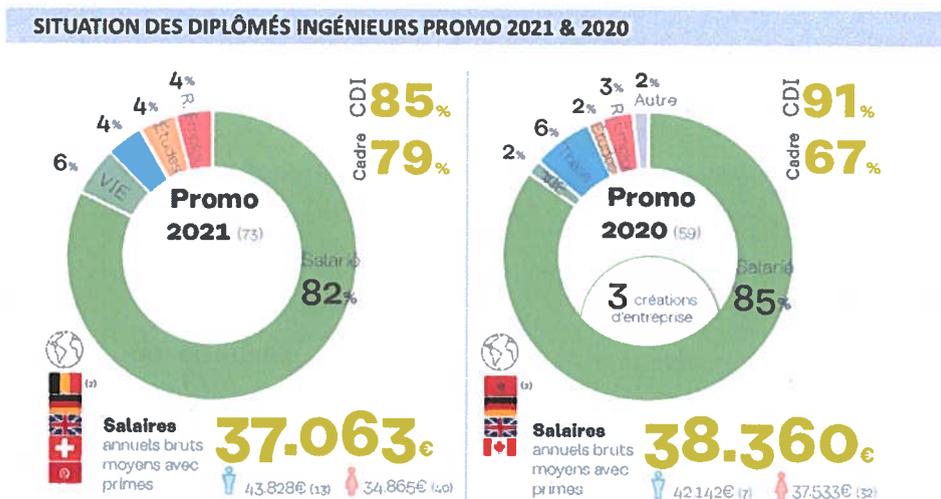


Concernant les apprentis, ils mettent 26 jours à trouver un emploi. Le process de projet professionnel est souvent plus abouti en raison des 3 années en entreprise et prennent donc plus de temps pour bien choisir le poste adéquate.

Concernant l'option textiles techniques, on constate un taux de recherche d'emploi élevé, un taux de CDI relativement bas. Par contre, le taux de cadres est de 83%.

Concernant l'option IMS, le taux de recherche d'emploi est relativement élevé mais 100% des salariés sont cadres et 83% sont en CDI.

Un focus est également fait sur les 2 promotions précédentes :



Concernant les salaires, un point a été fait sur les 3 dernières années. Les salaires progressent mais l'écart entre les hommes et les femmes est toujours important.

Le tableau ci-dessous représente les salaires en sortie d'école :

	Enquête 2021 Promo 2020	Enquête 2022 Promo 2021	Enquête 2023 Promo 2022	△ 2021 2023
Salaire moyen	32.000 €	33.068 €	33.540 €	
♀	31.010 €	32.725 €	32.366 €	+4,4%
♂	34.754 €	33.755 €	35.611 €	+2,4%
△ ♀ / ♂	-3.744 €	-1.030€	-3.245€	

Eric Mézin est surpris du taux de jeunes diplômés non concernés par la RSE.

Olivier Boubeaud indique que la différence salariale hommes/femmes. Il demande à quoi est due cette différence de 12%, alors que des actions pour pallier à ce problème sont encadrés. Alicia Pindi insiste sur la nécessité d'accompagner les filles au sein de l'établissement. Le problème se trouve également au sein des entreprises.

Un module « valorisation du statut cadres » a permis d'augmenter le taux de cadres ces 3 dernières années. Des outils sont donnés aux futurs diplômés.

8. Questions/réponses

Penelope Peters, 2^{ème} année à l'ENSAIT, demande s'il est possible d'envisager le stage de 3 mois en entreprise optionnel. Le cadre de titre d'ingénieur ne permet pas de le rendre optionnel.

Marie-Pierre Delespierre indique que des ajustements ont dû être fait cette année en raison de la situation au Pérou mais tous ont trouvé un stage avec l'aide du Service des Relations Internationales.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h35.

Fait à Roubaix,
Le 23 mars 2023

Le Président



Eric MEZIN