CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

Date : 28 mai 2026 **Heure : 13h**

Lieu : visio

Etaient présents :

Monsieur Mathieu HUART
Monsieur Pierre MENEVEAU, Alpex
Monsieur Eric MEZIN, UITH
Madame Mathilde RENAUD, Tenthorey
Madame Charlène SCHOENHER, Coty
Madame Christine CAMPAGNE, Directrice
Madame Virginie GUYODO, DGS
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 Marie-Pierre DELESPIERRE, Directrice des Relations Internationales
Monsieur François RAULT, Directeur de la formation
Monsieur Eric DEVAUX, Responsable des Affaires Institutionnelles
Madame Sandrine PESSE, Directrice de la Communication
Madame Marion WULFAERT, Responsable administrative et financière du service des études
Madame Sandrine VANDERDONCKT, Assistante de Direction

Etaient excusés :

Monsieur Eugène DELEPLANQUE, Dickson Constant
Monsieur Victor LEGRAIN, les 3 tricoteurs
Madame Douaa KARKAR, VPE
Monsieur Alexandre PAYOUX, Lemahieu

2 allée Louise et Victor Champier 59056 Roubaix 03.20.25.64.51 Direction@ensait.fr

1. Approbation du PV du 25 novembre 2025

Il n'y a pas de remarque particulière.

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Points stratégiques

Christine Campagne remercie les membres du Conseil de Perfectionnement pour leur participation et l'ENSAIT est attachée aux retours faits dans cette instance.

PRISME :

Lors du dernier Conseil de Perfectionnement, il avait été mentionné la mise en place du parcours PRISME, parcours renforcé en ingénierie. Il a été mis en place conjointement avec Polytech, le lycée Baggio et l'Université de Lille. Il s'agit d'une classe prépa intégrée en 3 ans pour permettre à des étudiants d'accéder à des études supérieures en école d'ingénieurs ou en master avec une montée en compétences en douceur. Suite aux résultats de Parcoursup, le Comité de sélection s'est réuni. IL y a eu 252 candidatures et 183 dossiers ont été classés. Il est prévu 40 places dans cette formation.

Sortie de l'EPE :

Pour rappel une ordonnance de 2018 a permis l'expérimentation de plusieurs établissements pour :

- Être plus visible à l'international
- Mutualiser des moyens
- Développer des projets communs tout en conservant la spécificité des établissements composantes.

C'est ainsi que l'Université de Lille, l'ENSAIT, l'ENSAPL, L'ESJ, Sciences Po ont décidé d'intégrer le projet d'EPE.

Un décret a été réalisé en 2022 pour mettre en application cette expérimentation qui prendra fin le 12 décembre 2028. Le Président de l'Université de Lille a décidé de prévoir la sortie d'expérimentation dès à présent avec un vote dans les différents CA dès 2026.
La sortie d'expérimentation prendra environ 18 mois avec des étapes clés :

- Demande d'avis auprès des CA des différents établissements composantes et demande officielle de sortie auprès du Conseil d'administration de l'Université de Lille
- Audit par l'HCERES
- Puis repassage dans les différents CA des établissements composantes et de l'université pour une demande officielle de sortie en Grand établissement

La personnalité morale et juridique de l'ENSAIT est conservée sans aucune remise en cause.

Le COMP 100% :

L'école perçoit une subvention pour charge de service public de l'état (SCSP) et une dotation en postes de l'Etat. Un rendez-vous annuel est programmé avec le département d'allocation des moyens du MESR pour justifier l'utilisation des crédits alloués et des postes occupés et des demandes pour l'année suivante. Depuis 2025, il a été mis en place par l'ETAT, un COMP (Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance) qui imposait de définir des objectifs stratégiques de la politique d'établissement pour permettre d'allouer un financement supplémentaire à la subvention pour charges de service public.

Certaines actions ont été mises en place par ce biais :

- Mise en place de la cellule bien être et réussite
- Mise en place de PRISME
- Baisse de facture de chauffage…

Cela a permis de bénéficier d'une subvention supplémentaire à la subvention pour charges de service public.

L'Etat a décidé de créer le COMP 100% qui oblige l'établissement à justifier l'ensemble des objectifs fixés pour 20266-2029. La subvention sera allouée en fonction de la dimension du projet d'établissement. Il est demandé aux écoles d'adapter les formations, de répondre aux besoins des industriels en adaptant les maquettes pédagogiques et d'anticiper la baisse démographique et de déployer un modèle économique.

La volonté de l'ENSAIT est de tenir compte des besoins des industriels textiles et de déployer une politique des ressources humaines car d'ici 10 ans, plus de 50% des EC seront en retraite.

le recrutement des apprentis :

La formation par apprentissage correspond à 30% des finances de l'école via le retour des OPCO et la taxe d'apprentissage. Il est difficile à ce jour de trouver des entreprises qui accueillent des apprentis ce qui pourrait affecter l'école.

Il est clairement défini que l'ENSAIT doit développer ses fonds propres pour permettre les investissements nécessaires au bon fonctionnement de l'école.

Eric Mézin rappelle que l'UITH est présente pour accompagner l'école sur ce sujet. Il demande si les membres extérieurs sont intéressés par des informations de gestion de l'ENSAIT en Conseil de Perfectionnement et est-ce juridiquement possible de partager ce type d'informations.

Le coût par apprenti est d'environ 12 000 euros. Le coût de prise en charge de la formation est fixé à environ 9000 euros entre les coûts réels et le coût calculé. Le reste à charge est supporté par l'école mais il est demandé que ce soit refacturé aux entreprises.

Pierre Meneveau demande si l'ENSAIT s'est rapprochée de Techtera car le bassin lyonnais est dynamique et peut être intéressé par des apprentis. Au niveau des entreprises, les aides de l'état ont été fortement réduites.

3. ***Point d'information sur l'Ingénieur Textile 2040***

François Rault assure la direction de la Formation en remplacement d'Elise Ternynck.
L'objectif de la démarche est de faire évoluer la formation. Une réforme pédagogique a eu lieu il y a quelques années.

L'idée est d'aller dans une rupture pour une intégration plus importante des étudiants aux besoins des industriels.

La démarche mise en place tient en trois points :

- Recherche d'études existantes identifiant les besoins d'évolution des compétences ingénieur à horizon 2040.
- Participation à des évènements en lien avec les grandes écoles
- Suivi des offres d'emplois et PFE (lancement d'une enquête en juillet auprès des entreprises partenaires).

La feuille de route qui a été retenue est la suivante :

- 2026 : explorations et veille
- 2027 : Analyse, synthèse, recommandations partagées aux enseignants et aux entreprises sous forme de tables rondes => ajustement des maquettes
- 2028 : Mise en œuvre de la maquette.

Concernant l'analyse des offres d'emploi, le périmètre est Linkedin avec les offres d'emploi « ingénieur textile ». La tendance observée est une forte diversification des débouchés.

Concernant l'analyse des missions principales, 5 typologies ont été mises en évidence :

- Développement produit et innovation
- Industrialisation et procédés
- R&D et innovation avancée
- Gestion de projet et relation client
- Fonctions hydrides émergentes

Charlène Schoenher demande comment s'est fait l'analyse sur Linkedin. Sandrine Pessé a mixé une analyse manuelle avec l'utilisation d'une IA. La méthodologie sera expliquée ultérieurement.

4. ***Résultats des enquêtes d'insertion professionnelle Ingénieurs***

De manière positive, 70 % de salariés, 7% en poursuite d'études et 20% de recherche d'emploi, ce dernier chiffre étant en hausse.
La création d'entreprise est un process dynamique chez nos jeunes diplômés.
64% des salariés sont en CDI.
La durée moyenne de recherche d'emploi est de 14 jours.
Le projet de fin d'études est porteur d'embauche (45% des étudiants ont été embauchés).
Le taux d'embauche des cadres est à 76%, chiffre identique entre les filles et les garçons. Ceci est un peu inquiétant.
Les salaires sont faibles. Les filles gagnent plus que les garçons. C'est la première année que cela se produit.

Les types de secteur sont :

- Le luxe
- Le sport
- La mode

Les métiers qui recrutent le plus sont :

- R&D
- Qualité
- Méthodes et production

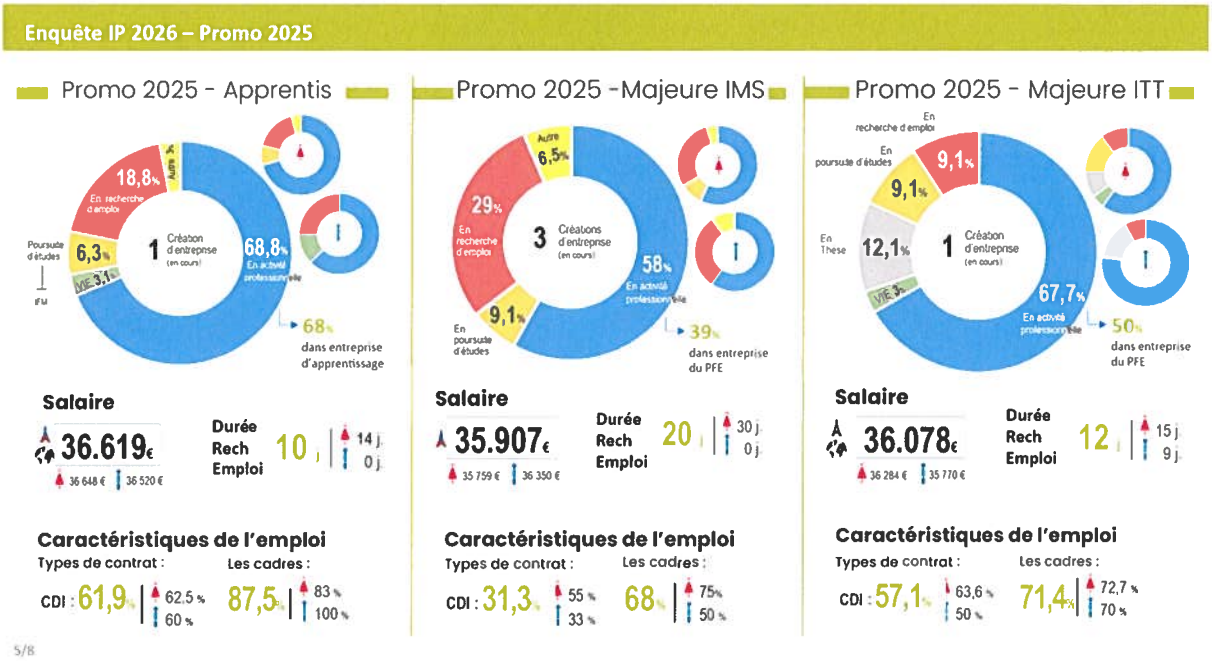
La taille des entreprises correspond majoritairement à des PME et grandes entreprises.

Concernant les missions en RSE, 47% des diplômés n'intègrent pas du tout les notions de RSE dans leur métier.

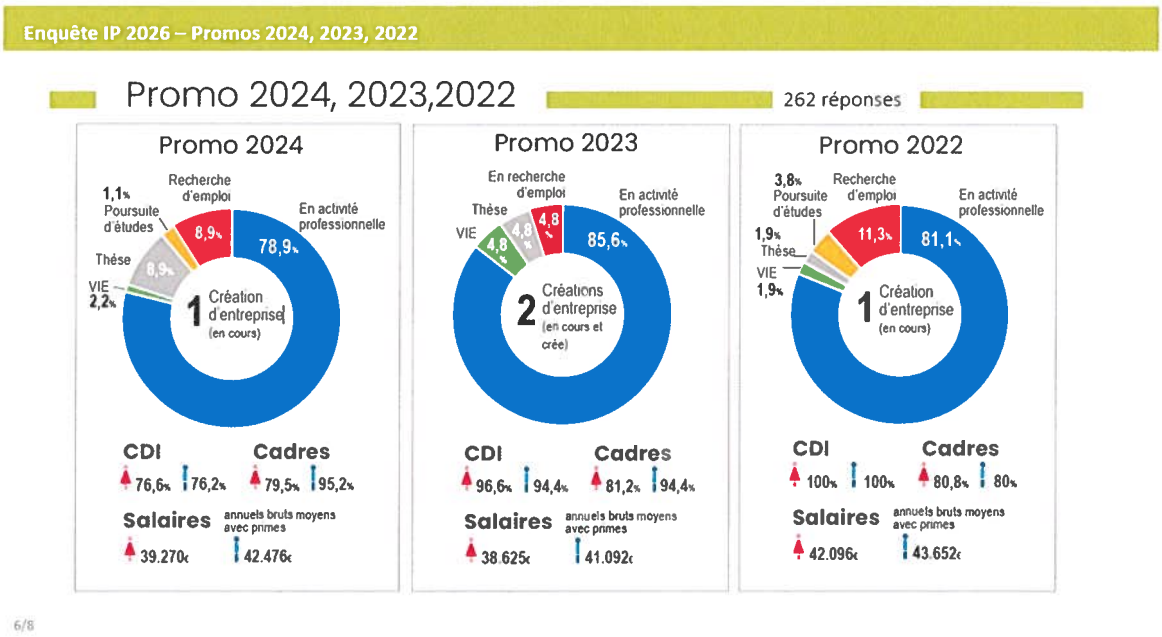
Concernant l'utilisation de l'IA, 69% de nos ingénieurs l'utilise dans le cadre de ses fonctions.
57% ont des postes liés à l'international.

La note générale concernant la satisfaction de la formation est de 4 sur 5.

Un focus est réalisé par majeure pour la filière classique :



Un focus est également réalisé sur les promotions antérieures :



Mathieu Huart demande s'il s'agit d'un cas isolé en majeure IMS concernant les salaires. Le marché de l'emploi est difficile pour les entreprises de mode et luxe.

Charlène Schoenher demande la logique de la moyenne des salaires car il est difficile de mixer plusieurs facteurs qui ne sont pas comparables en fonction du lieu et du type d'emploi.

Magali Jonard demande s'il est possible de faire une comparaison avec d'autres écoles. Ce n'est pas le cas mais Sandrine Pessé propose de présenter lors du prochain Conseil de Perfectionnement, un comparatif avec d'autres écoles d'ingénieur.

François Rault demande comment sont considérés les doctorants. Ils sont considérés en activité professionnelle mais sortent du total des cadres.

Le taux de réponse est de 82%.

Concernant le mastère spécialisé, il est impossible de réaliser ce type d'enquête du fait de promotions de petite taille et un taux de réponse très faible. Eric Devaux ajoute que la problématique est que les étudiants en Mastère MIM ne sentent pas intégrés en tant qu'alumni. Un travail d'intégration est en cours.

5. *Enquêtes qualité formation classique et apprentissage et pistes d'évolution*

Formation par apprentissage :

François Rault remplace Isabelle Cornu et présente le contexte et la méthodologie d'analyse avec des retours des promotions via des questionnaires administrés en amphithéâtre ou des formulaires numériques. Il s'agit de questionnaires mixtes conjuguant notes de satisfaction.

Le taux de participation est très élevé et les résultats sont donc représentatifs (entre 88 et 98% en fonction de l'AP). Un tableau de bord des actions est mis en place afin d'avoir un suivi des demandes et des suites apportées.

Les notes de satisfaction sur la période sont les suivantes :

- AP1-AP2 3,6/4
- AP5-AP6 2,9/5
- AP9-AP10 3,09/5

Les points forts sont les suivants :

- Disponibilité et accompagnement
- Ressources numériques performantes
- Pédagogies actives plébiscitées
- Conditions d'examen maitrisées

Les irritants transversaux relevés sont :

- Surcharge et déséquilibre CM/TD/TP
- Manque de pratique et d'application (besoin de projets longs pour une assimilation progressive)
- Retrait perçu des matières Textiles (sentiment d'être moins formés en ingénierie textile en 2ème et 3ème années)
- Organisation, cohérence et évaluations

Les axes de progrès prioritaires à étudier sont les suivants :

- ***Rééquilibrage des enseignements :*** *diminuer les heures de CM au profit des TD et TP*
- ***Valorisation des enseignements textiles :*** *renforcer la continuité des matières textiles en 2ème et 3ème année pour redonner du sens au cursus d'ingénieur textile*
- ***Organisation et emploi du temps :*** *raccourcir les journées, lisser la charge de travail, placer les soutiens en début de période et garantir une alternance logique*

- ***Accompagnement pédagogique et diversification :*** *homogénéiser l'usage des plateformes, clarifier les attentes d'évaluation, favoriser les interventions extérieures et échanges entre apprentis et élèves du cycle classique.*

Formation classique :

Les taux de participation sont élevés (90% pour le S5, 68% pour le S7 et 81% pour le S9) permettant de dégager des tendances fiables.

Les points de satisfaction majeurs :

- Le S5 très apprécié avec une notation de 3,6/4
- Le S7 : qualité des TD/TP pour consolider les acquis (4,15/5)
- Le S9 : diversité pédagogique et projets

Les points d'insatisfaction majeurs :

- Le S5 => organisation et évaluations : plannings incohérents, changements tardifs, manque de clarté sur les règles d'évaluations et de compensation, déséquilibre CM/TP-TD selon les matières.
- Le S7 => contenus et rythme : moins de cours textiles/techniques, rythme irrégulier, projets jugés mal cadrés ou insuffisamment encadrés.
- Le S9 => charge et pertinence : surcharge de projets, redondance en management/marketing, déficit de cours scientifiques/techniques, perte de sens ressentie.

En comparaison transversale, les points retenus sont les suivants :

- Pédagogie et modalités : préférence nette pour les TD/TP jugés efficaces.
- Organisation des plannings : plannings peu lisibles, charges condensées, semaines déséquilibrées, changements tardifs récurrents.
- Evaluations et compensations : 40-60% ne comprennent pas les règles, manque d'harmonisation enseignements/examens.

Les axes de progrès prioritaires proposés sont :

- Clarifier les règles d'évaluation/compensation, harmoniser les dépôts sur Moodle, minimiser les changements tardifs de planning, éviter les redondances entre matières.
- Rééquilibrer CM/TP/TD n S7 et S9 pour renforcer la pratique et les exercices appliqués, recadrer les projets, aligner les contenus/évaluations/compétences.
- Réaffirmer le textile et les sciences de l'ingénieur sur les 3 ans.

6. ***Retour enquêtes de satisfaction FTLV 2025***

Virginie Barrois indique qu'il y a eu 5 formations en 2025 dont 3 sessions Decathlon pour un nombre total de 20 participants. Les formations ont mobilisé 27 intervenants avec 145h de cours dispensés. Le taux de transformation entre les devis envoyés et les formations réalisées est de 38%.

Des enquêtes de satisfaction sont réalisées à l'issue auprès des entreprises, des participants et des intervenants :

- Retour qualité des entreprises : 100 % de satisfaction.
  Une formation experte niveau 2 est demandée par Decathlon
- Retour qualité des participants : 79% de satisfaction
  Points forts :

- Qualité globale de la formation
- Pédagogie des intervenants
- Bon équilibre théorie/pratique

- Retour qualité des intervenants : 71% de satisfaction

⇨ Demande de découpe du module d'écoconception en 2x2h par 2 intervenants.

7. ***Questions / Réponses***

Le prochain Conseil de Perfectionnement se déroulera le 26 novembre 2026 à 13h.

Les 3 sujets « L'ingénieur Textile 2040 », « Présentation de l'offre de formation FTLV » et « contenu de la maquette pédagogique du MS MIM » seront repris lors de la prochaine séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15h15

Fait à Roubaix,
Le 28 mai 2026

Le Président

Eric MEZIN