

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

Procès-Verbal de la séance du 2 décembre 2021

Lieu : visio

Etaient présents :

Madame Chloé BERTRAND
Monsieur Olivier BOUBAUD
Madame Magali JONARD
Madame Alice KARLESKIND
Monsieur Rodolphe MAUCOLIN
Monsieur Pierre MENEVEAU
Monsieur Eric MEZIN
Monsieur Alexandre PAYOUX
Madame Mathilde RENAUD
Monsieur Anthony SALAPETE
Monsieur Hugues VINCHON
Madame Christine CAMPAGNE
Madame Manuela FERREIRA
Monsieur Stéphane GIRAUD

Madame Alicia PINDI
Monsieur Guillaume TARTARE
Monsieur Philippe VROMAN
Monsieur Marwane BOUABSA
Monsieur Corentin NOGACZ
Madame Pénélope PETERS
Monsieur Jean IVARS
Madame Julie REGNIER
Madame Sarah DEBISSCHOP
Madame Marie-Pierre DELESPIERRE
Monsieur Gaël MONFRIER
Madame Sandrine PESSE
Madame Elise TERNYNCK
Madame Sandrine VANDERDONCKT

Etaient excusés :

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 9h30 par le Président,
M. Eric MEZIN.



Eric Devaux remercie l'ensemble des personnes présentes. Les anciens de l'école ont répondu massivement à l'appel à candidature.

Le Conseil de Perfectionnement est une instance réglementaire qui est un outil de réflexion sur l'évolution de la pédagogie et du fonctionnement général de l'établissement. Elle se réunit une fois par an. Elle donne des pistes d'évolution pour caler au mieux la maquette pédagogique aux enjeux des entreprises textiles.

Eric Mézin confirme que ce sont des échanges nourris importants pour la vie de l'établissement.

1. Approbation du PV du 10 septembre 2019

Alexandre Payoux a pris connaissance du PV et indique que le rapport d'HCERES avait fait une remarque concernant la fréquence de sollicitation du Conseil de Perfectionnement qui était d'une fois par an.

Il est décidé que la fréquence passe à deux fois par an.

Corentin Nogacz demande ce qu'il en est des formations discutées en 2019 dans le point 7 du précédent PV.

Ces formations ne sont pas encore en application mais un travail de groupe est mené sur l'opportunité de les mettre en place en fonction du cadre juridique.

Le PV du Conseil de Perfectionnement du 10 septembre 2019 est soumis au vote après modification concernant la fréquence des réunions.

Motion 1

Le PV du Conseil de Perfectionnement du 10 septembre 2019 est approuvé à l'unanimité.

2. EPE (Etablissement Public Expérimental)

Eric Devaux constate une tendance à la relocalisation des activités textiles dans la région. De plus, il y a un intérêt croissant de la jeunesse pour les activités centrées sur le textile. L'attractivité de l'école augmente donc avec des étudiants qui choisissent l'ENSAIT en premier choix.

Le pari a été relevé d'augmenter l'apprentissage avec une rentrée 2021 au-delà de nos espérances puisque l'école est passée de 30 à 45 apprentis. Ce recrutement n'a pas entaché la formation classique qui a également connu une bonne dynamique avec 82 étudiants.

Le nombre d'ingénieurs diplômés va donc s'accroître dans les années à venir entraînant des problématiques organisationnelles ayant un impact sur le plan humain, l'espace et le domaine financier. Des discussions sont en cours auprès du Ministère notamment sur ce sujet.

L'école a également pour projet la mise en place d'une formation de techniciens, niveau bac +2 en raison d'une forte demande des industries textiles en lien avec l'UITH.

Au niveau national, Le Ministère a favorisé le regroupement d'un certain nombre de structures d'Enseignement Supérieur.



L'ENSAIT, malgré son niveau de développement, reste une petite entité dans le paysage universitaire de la métropole lilloise. Le rapprochement avec l'Université de Lille est une opportunité pour l'école et donnera accès à des moyens pédagogiques et de recherche.

Depuis 2017, la métropole lilloise bénéficie d'un label d'excellence I-Site qui permet de bénéficier de moyens financiers. L'ENSAIT en tant que membre fondateur bénéficie également de moyens humains et financiers dans ce cadre.

Ce label I-Site est très important pour l'avenir car les fonds publics alloués aux activités de recherche notamment seront fléchés préférentiellement sur les sites qui bénéficient de ces labels d'excellence. Une évaluation est en cours pour aboutir à un audit par un jury international fin janvier pour accorder ce label de manière définitive. Parmi les outils de justification de cette excellence, la création de l'EPE est nécessaire à la pérennité de ce label.

L'EPE sera donc composé de composantes et d'établissements composantes qui ont négocié un statut permettant de maintenir leur Personnalité Morale et Juridique des écoles y étant intégrées :

- Sciences Po Lille,
- L'école supérieure de journalisme,
- L'école d'Architecture,
- L'ENSAIT.

Cette structuration a été validée par décret et prendra effet au 1^{er} janvier 2022. L'ENSAIT se retrouve donc au Comité de Direction de cet EPE, ce qui permet des interactions entre les écoles au travers d'initiatives permettant de mener des actions communes.

Alexandre Payoux demande si l'allocation de 200 000 € est déjà fléchée ou si cela reste à construire. A ce jour, c'est orienté « recherche » pour faire émerger des projets transversaux :

- Ingénierie et Santé Centrale
- Ingénierie et Energie Polytech
- Ingénierie et Textile ENSAIT (pilote par Xavier Legrand)

Le recrutement d'une personne pour piloter les interactions entre ces trois thèmes est en cours.

Corentin Nogacz informe que les étudiants sont inquiets de savoir ce qui sera indiqué sur leur diplôme. Celui-ci sera cosigné par le Président de l'Université de Lille et le Directeur de l'école, ce qui va apporter une réelle valeur ajoutée au diplôme car d'une part l'ENSAIT est une marque reconnue dans le milieu du textile et d'autre part, le terme « université » étant mondialement reconnu, la portée sera plus grande.

Eric Mézin rappelle que ce projet a tenu compte de l'intérêt de l'ENSAIT mais également de l'intérêt du secteur textile. Ce sont deux prérogatives nécessaires au bon démarrage de cet EPE. Le point de mire était de garder sa Personnalité Morale et Juridique et c'est donc le CA de l'ENSAIT qui reste souverain pour les décisions stratégiques.

Olivier Boubeaud indique que le modèle d'école d'ingénieur français n'est pas connu dans le monde et pour avoir une visibilité plus claire au niveau international, il est essentiel de se rapprocher de l'Université.

Alexandre Payoux indique que d'un point de vue professionnel, l'employabilité est essentielle et il faut absolument conserver un socle textile formé en gardant les compétences existantes. C'est un point de vigilance à ne pas négliger.

Mathilde Renaud indique qu'à l'étranger, l'aspect universitaire est reconnu. Cependant, il faut impérativement maintenir un profil d'ingénieurs pragmatiques portant un intérêt pour l'industrie. Il y a un désamour des jeunes envers les emplois de production. Une mission de l'ENSAIT est de



donner envie de travailler sur des sites industriels. Alice Karleskind confirme que les ingénieurs ENSAIT doivent garder leur identité textile tout au long de leur parcours professionnel. Magali Jonard demande également à transmettre un savoir-faire technique plus qu'un profil universitaire. C'est ce que l'école porte en elle et il faut impérativement maintenir cette identité.

Eric Devaux se veut rassurant en indiquant que l'école garde ses activités actuelles. C'est l'université qui fait sa mutation et non pas l'ENSAIT.

Pénélope Peters intervient au nom des 2^{ème} années car la maquette pédagogique comprend moins de cours textile qu'en 1^{ère} année. Elise Ternynck rappelle qu'effectivement les bases textiles sont transmises dès la 1^{ère} année. La 3^{ème} année est réservée aux projets permettant de faire connaissance avec les textiles techniques. En 2^{ème} année, les étudiants doivent travailler sur un seul textile de leur choix. Corentin Nogacz indique que ce sont principalement des cours d'école de management. Il pourrait être proposé des cours concernant la production et la création de lignes de production.

Pierre Meneveau rappelle qu'il est difficile d'inclure toutes les données techniques sur une période de 3 ans. Cependant, le nombre d'opportunités professionnelles qui seront proposées permettront de développer ensuite certaines compétences. Les formations en management sont indispensables dans le cursus proposé par l'école. Le socle actuel permet à l'ingénieur textile de mieux s'adapter plutôt qu'un ingénieur d'une autre école. Les spécialisations sont plus du domaine personnel. Il pourrait cependant être envisagé une baisse des cours sur la culture d'entreprise ou la conception de CV pour proposer des cours sur les projets SPRINT.

Les stages sont également une bonne occasion de trouver ce que l'on cherche et de développer des compétences spécifiques.

Alexandre Payoux indique que les apprentis sortants d'une formation technique, sont plus pragmatiques et s'adaptent plus vite au milieu industriel. A ce jour, la CTI demande environ 70% d'étudiants provenant de CPGE. Il a été décidé de mettre en place à l'essai un apprentissage par problème plutôt qu'un apprentissage descendant permettant de répondre aux attentes des entreprises auprès des 3^{ème} années.

Magali Jonard a bénéficié lors de son parcours de formation, de la mise en place de missions à raison d'une demi-journée par semaine où des sociétés confiaient des cas concrets permettant aux étudiants de gérer des problématiques de terrain. Guillaume Tartare évoque les projets SPRINT qui existent depuis 2017 et dont les entreprises présentent des projets et les étudiants y travaillent une demi-journée par semaine puis 2 semaines à plein temps en février. Ces projets sont divers et transversaux et tous les profils vont se retrouver pour regrouper toutes les compétences.

Christine Campagne indique qu'une refonte de la maquette pédagogique apprentissage est en cours et que les éléments échangés ce jour seront utiles dans l'élaboration de la nouvelle maquette tout en tenant compte des contraintes existantes.

Pénélope Peters demande à inverser la période de cours au démarrage en 1^{ère} année et d'intégrer l'entreprise en seconde période. Cela permettrait de développer une vie étudiante plus épanouie et les apprentis se sentiraient plus à l'aise en entreprise en ayant déjà quelques connaissances.

Philippe Vroman indique que les enseignants sont très vigilants pour garder l'ancrage textile et indique qu'ils sont confrontés à des étudiants moins « curieux » des matières et des outils.

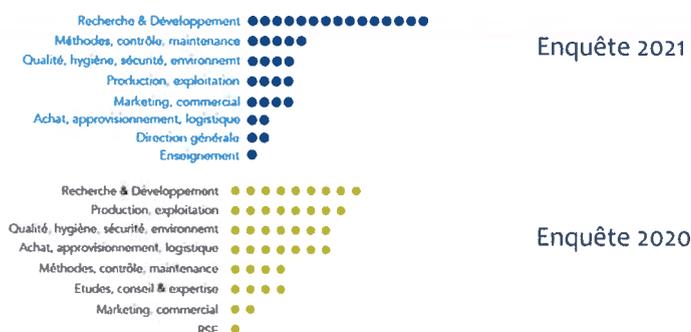
3. Recrutement des diplômés



L'enquête d'insertion professionnelle a été ouverte en décembre 2020 et clôturée en janvier 2021. Les résultats sont à prendre avec du recul car il s'agit d'une enquête post-COVID.

Parmi les métiers exercés, sur les 2 dernières années, on constate effectivement que les métiers en lien avec la production sont en recul, avec toujours une réelle attractivité pour la R&D.

Les métiers



Concernant la situation des jeunes diplômés en 2021, 39 % des étudiants sont en activité professionnelle (contre 54 % en 2020), 35 % en recherche d'emploi (contre 19 % en 2020) et 20 % en poursuite d'étude.

Le salaire brut moyen est de 32 000 € contre 33 000 € en 2020.

Concernant l'apprentissage, 48,5 % des apprentis étaient en recherche d'emploi. Ce chiffre est en hausse significative par rapport à l'année précédente. Les apprentis sont habituellement plus rapidement sur le marché du travail surtout en tant que cadre et en CDI.

Les chiffres ont explosé au niveau de la poursuite d'études en option Mode et Service avec un taux à 40 %. Cette option comprend plus de filles que de garçons.

Concernant l'option Textiles Techniques, on compte 39 répondants. Cet apprentissage se porte mieux avec 51 % en activité professionnelle. Les métiers sont plutôt en R&D.

Un focus est fait sur les diplômées. On constate que les salaires sont toujours inférieurs aux salaires des garçons.

Alexandre Payoux évoque sa frustration quant au fait que le taux de diplômés cadres reste bas.

4. Situation des diplômés étrangers

Un focus est fait concernant les nationalités étrangères. 18 diplômés ont répondu au questionnaire. 56 % sont en recherche d'emploi, 28 % en activité professionnelle et 11 % en poursuite d'études.

5. Retours sur la journée Booster d'emploi du 30 septembre 2021



L'école a été sollicitée par l'université de l'alternance de Lille, cadre mis en place depuis la labellisation I-Site, et qui souhaite renforcer l'attractivité, valoriser les expertises et avoir une proximité avec les entreprises.

Un projet intitulé « booster d'emploi » a été proposé pour identifier les leviers afin de permettre aux apprentis ingénieurs de trouver un emploi efficacement et durablement. Il a été fait appel aux acteurs de l'emploi qui ont participé à cette journée.

Le séminaire a été construit autour d'ateliers :

- Réussite d'entretien à distance
- Test AEC DISC
- Coaching ingénieure
- Conseils de recrutement
- Boîte à outils
- Coaching ingénieure
- Présentation AIENSAIT
- Simulation d'entretiens
- Relecture de CV

Suite à ce séminaire, parmi les 11 diplômés en recherche d'emploi, il n'en restait que 2 en recherche d'emploi à peine deux mois après cette journée et 3 n'ont pas donné suite.

La journée a été très appréciée et les préconisations pour une prochaine session seront d'inviter plus d'entreprises et intégrer une session sur la négociation salariale.

Cette journée a été financée par l'Université de Lille.

Eric Mézin demande si les échanges avec le Rotary ont toujours lieu. Les entretiens ont lieu une fois par an et seront intégrés dans le planning des étudiants comme étant obligatoires. Une réflexion est en cours pour faire les entretiens de motivation en anglais. Il manque cependant de volontaires. Hugues Vinchon indique qu'il peut se rendre disponible. Ces échanges peuvent également être mis en place via zoom.

6. Nouveau référentiel de compétences de l'ingénieur textile

Les objectifs pédagogiques de ce nouveau référentiel de compétences sont d'en faire un outil collectif, évolutif et qui répond aux attentes de la CTI de créer un référentiel par blocs de compétences et du RNCP.

Cet outil sera utilisé à compter de la rentrée de septembre 2022. Il a été coconstruit par les enseignants lors de la journée pédagogique en présence des conseillers pédagogiques de l'Université de Lille qui ont accompagné l'école dans l'élaboration de ce référentiel.

Il s'agit d'une attente de la CTI de créer un référentiel de compétences par blocs de compétences. C'est également une obligation pour s'inscrire au RNCP.

Les étapes déjà réalisées en journée pédagogiques sont :

- Définir la vision du diplômé et les compétences à développer au fil du parcours,
- Définir les situations professionnelles qui rendent compte de l'étendue de la compétence,
- Définir les niveaux de développement de la compétence

Une étape est en cours de réalisation : définir les apprentissages critiques à maîtriser pour atteindre un niveau donné de développement de cette compétence.



Elise Ternynck propose un wooclap afin que les membres du Conseil de Perfectionnement puissent donner leur avis sur ce nouveau référentiel.

- Question 1 : Le référentiel représente bien l'ingénieur textile.
12 oui
2 non
5 pas d'avis
- Question 2 : Ce référentiel vous semble-t-il clair ?
16 oui
2 non
2 pas d'avis
- Question 3 : avez-vous des propositions d'améliorations pour ce référentiel ?



Alexandre Payoux indique qu'il y a des risques industriels liés aux aspects environnementaux durables et il est nécessaire de les intégrer en tant que compétence transversale. Anthony Salapete rappelle qu'il faut respecter la neutralité sur ce sujet.

7. *Projet de BTS Pilotage et Maintenance des structures textiles*

Elise Ternynck présente le projet en construction d'une nouvelle formation niveau BTS axée sur le pilotage et la maintenance des outils textile. Ce projet est porté par l'ENSAIT en concertation avec l'UITH.

L'idée est de répondre à un besoin local et des métiers sous tension en ouvrant cette formation dès 2023 par apprentissage.

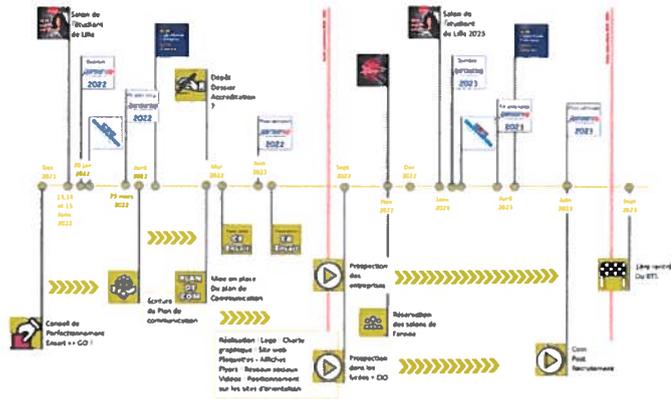
L'idée serait de reprendre le BTS existant « innovation textile option structures ». Il permettrait d'éviter les démarches RNCP et pourrait permettre une mise en place plus rapide.

Guillaume Tartare sera le référent pédagogique de ce BTS au sein de l'ENSAIT.

Sandrine Pessé présente l'ébauche de rétroplanning de communication. Ce planning est dépendant des contraintes de délai du dossier d'accréditation.



Ébauche de rétroplanning de communication



Le plan de communication actions reste lui aussi une ébauche qu'il faudra adapter en fonction des obligations imposées par les différentes étapes de mise en œuvre.

BTS Pilotage & Maintenance des Structures Textiles



Il était impossible d'intégrer ce BTS à la rentrée prochaine en raison des contraintes de Parcoursup ainsi que les contraintes techniques et humaines pour la mise en place.

Magali Jonard propose que les entreprises communiquent sur cette formation auprès de leur réseau. Il faudrait donc mettre en place un support de communication dédié.

A ce jour, pour signer un contrat d'apprentissage, le siège de l'entreprise doit impérativement se situer en France. Il est donc impossible d'avoir des apprentis en Belgique alors que la demande est forte. L'université de Gand propose une formation au niveau Master et Bachelor.

Pour information, Eric Mézin indique que le portail national Frenchtex.org permet de déposer des offres d'emploi ou de sélectionner des demandes d'emploi dans le domaine textile.



Elise Ternynck propose également un wooclap auprès des membres du Conseil sur des questions essentielles à l'avancée de ce projet :

- Question 1 : que pensez-vous du nom proposé pour ce BTS ?
 - 12 voix pour « on peut trouver mieux »
 - 2 voix pour « adéquat »
 - 1 voix pour « inadéquat »
 - 1 voix pour « sans opinion »

- Question 2 : quel rythme d'alternance vous semble le plus propice ?
 - 9 pour 2 semaines école/2 semaines entreprise
 - 4 pour 4 semaines école/4 semaines entreprise
 - 3 pour 6 semaines école/6 semaines entreprise
 - 1 pour 8 semaines école/8 semaines entreprise

8. Questions/Réponses

Suite aux échanges en début de Conseil, la prochaine réunion aura lieu le 9 mars à 9h30 avec pour objet principal :

- Le Référentiel de compétences
- Le BTS

Jean Ivars demande comment sera mise en place la maquette pédagogique. Elle doit être votée au Conseil des études puis au Conseil d'Administration pour une mise en application ensuite.

Corentin Nogacz demande si la seconde langue pourrait être optionnelle étant donné la grande charge de travail. Concernant l'anglais, il n'y a pas suffisamment d'heures pour observer de réelles améliorations. Marwane indique que GoFluent est inutile dans la pratique de la langue. Un groupe de travail est mis en place concernant l'apprentissage des langues, sur le niveau d'anglais, et concernant la LV2. La rendre optionnelle serait un risque pour l'accréditation que l'école ne prendra pas.

Pierre Meneveau indique que l'anglais est nécessaire au niveau professionnel. Parler une seconde langue est un réel avantage sur le marché du travail et permet de se différencier lors d'un recrutement.

Le programme d'anglais en E3 comprend des modules d'anglais spécifiques à l'ingénieur. Effectivement, le nombre d'heures n'est pas suffisant d'après Alicia Pindi. Il est rappelé que le cours de métrologie est réalisé en anglais en 1^{ère} année pour les cours magistraux.

Anthony Salapete indique qu'il faut regarder netflix en anglais pour améliorer l'apprentissage. Youtube propose également des documentaires en anglais qui permettent de progresser significativement.

Eric Devaux remercie les personnes présentes pour la qualité des échanges avec des sources de réflexion pertinentes.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h35.

Le Président du Conseil de Perfectionnement


Eric MEZIN