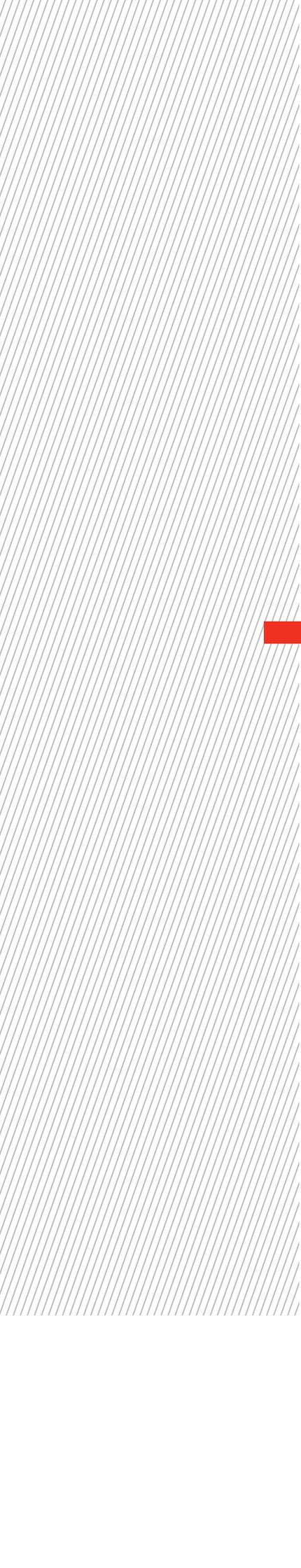


DOSSIER DE PRESSE

AVRIL 2018

**PROCESSUS D'ADMISSION DU GROUPE INSA :
AU SERVICE D'UN MODÈLE DE FORMATION
D'INGÉNIEURS HUMANISTES POUR TOUS LES TALENTS**



SOMMAIRE



PRÉAMBULE

1 – ADMISSIONS DANS LE GROUPE INSA

- A // Sélection des candidats : la philosophie du modèle INSA
- B // L'attractivité du Groupe INSA
- C // Comment les dossiers de candidatures sont-ils évalués ?

2 – ZOOM SUR LES ENTRETIENS D'ADMISSION AU GROUPE INSA

- A // Un dispositif solide à l'échelle nationale
- B // Les principales caractéristiques des entretiens
- C // Le recrutement en entreprise : une problématique partagée

3 – LE MODÈLE INSA

- A // Une dimension sociale porteuse de diversité
- B // Une dimension intellectuelle du rôle de l'ingénieur

4 – À PROPOS DU GROUPE INSA

PRÉAMBULE

Depuis leur création, les INSA proposent des modalités d'admission qui reflètent leur philosophie : recruter des profils en adéquation au modèle de formation du Groupe INSA, des profils d'ingénieurs qui sont conscients de leurs rôles dans la société et contribuent au développement de l'économie et à l'innovation.

Dès 1957, alors que le modèle INSA est créé dans le paysage français de l'enseignement supérieur, le mode de recrutement fait parler de lui. Il n'y aura pas de concours à l'entrée des INSA qui forment des ingénieurs et des techniciens supérieurs. Jean Capelle, co-fondateur de l'INSA Lyon, dira lors de son discours d'inauguration :

« Nous essayons de choisir en fonction des aptitudes intellectuelles certes, mais aussi du caractère ; nous apprécions les candidats actifs, sportifs, aimant la vie collective, capables d'initiatives, ce qui complète heureusement les qualités traditionnelles du bon élève. »

S'adressant aux élèves, il poursuivra :

« Je vous demande la curiosité sur le plan intellectuel, la sympathie sur le plan humain. »

En 1957, ils étaient 1 500 à candidater pour 300 places en 1^{re} année dans le premier INSA, créé à Lyon.

En 2018, ils sont 17 800 à avoir déposé leur dossier pour 2 100 places en 1^{re} année dans les 14 écoles* du Groupe INSA.

L'attractivité des INSA ne fait qu'augmenter (+39% de candidats bac S en seulement 5 ans).

Du 23 avril au 3 mai 2018, ce seront près de 400 examinateurs qui recevront 5 000 candidats bac S et STI2D/STL en entretien individuel.

Chacun de ces 5 000 candidats disposera d'un temps d'échange personnalisé pour présenter sa candidature.

1 - ADMISSIONS DANS LE GROUPE INSA

A // SÉLECTION DES CANDIDATS : LA PHILOSOPHIE DU MODÈLE INSA

Pour sélectionner ses futurs élèves-ingénieurs, le Groupe INSA défend une politique de recrutement, fidèle à ses valeurs, en plaçant la diversité et l'humain au cœur de sa démarche et sans aucune discrimination.

Son objectif : recruter des personnalités variées, qui s'épanouiront dans les études et les métiers d'ingénieurs, qui ont conscience de la responsabilité sociale qui sera la leur.

Le Groupe INSA développe des actions en faveur de l'égalité des chances, de la parité femme/homme, du handicap, de l'interculturalité, de la valorisation des pratiques sportives et artistiques, de l'apprentissage, du développement de la formation tout au long de la vie et de l'international (avec plus de 100 nationalités représentées au sein du Groupe INSA).

Le modèle de formation du Groupe INSA prend en compte les attentes des acteurs du monde socio-économique et les entreprises confirment d'ailleurs les atouts de l'ingénieur INSA : une formation scientifique solide et pratique, des connaissances à l'interface de plusieurs disciplines, une capacité à communiquer et une aptitude à travailler en équipe projet.

Le modèle de recrutement du Groupe INSA - parce que multicritères (contrôle continu, prise en compte de l'environnement, de la personnalité) - se rapproche des pratiques des entreprises. Celles-ci considèrent en effet que ce sont bien la personnalité et les soft skills qui font la différence.

B // L'ATTRACTIVITÉ DU GROUPE INSA

En 2018, plus de 27 000 candidatures en 1^{re}, 2^{ème} ou 3^{ème} année ont été enregistrées.

Les candidats « bac S » ont augmenté de 20% en 2018. De plus, ils ont classé, en moyenne, davantage d'écoles du Groupe INSA que l'an dernier.

À noter : 32% des candidats bac S sont des filles.

Les facteurs d'attractivité du Groupe INSA, éléments du modèle :

- Une école en 5 ans
- Une formation pluridisciplinaire avec dès le début du cursus des enseignements liés au monde de l'entreprise (économie, gestion...) en parallèle des sciences fondamentales et des sciences de l'ingénieur
- Une recherche scientifique d'excellence
- Des enseignements en SHS, du sport durant la scolarité
- Un accompagnement au projet professionnel dès le début du cursus
- Un stage obligatoire dès la première année
- Une spécialisation progressive - choisie et sans concours - au fur et à mesure de la maturation du projet professionnel
- Un large choix de spécialités
- Un équilibre entre études et activités extra-scolaires
- Un contrôle continu
- De nombreux travaux pratiques tout le long du cursus
- Des filières internationales et artistiques
- Une vie associative riche et formatrice

C // COMMENT LES DOSSIERS DE CANDIDATURES SONT ÉVALUÉS ?

Les six INSA (Centre Val de Loire, Lyon, Rennes, Rouen Normandie, Strasbourg et Toulouse), l'INSA international Euro-Méditerranée (à Fès, au Maroc) et les sept écoles partenaires (ENSCMu Mulhouse, ENSIAME Valenciennes, ENSIL-ENSCI Limoges, ENSISA Mulhouse, ESITech Rouen, ISIS Castres et Sup'EnR UPVD Perpignan) recrutent conjointement leurs étudiants (hors apprentissage).

Pour tous les niveaux d'entrée (1^{re}, 2^{ème} et 3^{ème} année), le recrutement du Groupe INSA s'effectue uniquement sur dossier scolaire (et donc sans concours), éventuellement complété par un entretien. **Le recrutement s'appuie sur la prise en compte du parcours pour sélectionner les talents. Les entretiens permettent une découverte réciproque entre les candidats et les établissements.**

En 1^{re} année et pour les bacheliers S, l'analyse du dossier scolaire est complétée par l'analyse de l'environnement scolaire (niveau du lycée et du niveau de la classe) de chaque candidat. L'objectif est d'assurer un équilibre et une représentation de la diversité des publics et des lycées.

2 - ZOOM SUR LES ENTRETIENS

Les entretiens d'admission constituent une empreinte différenciante, une affirmation de la marque INSA et de ses valeurs dans le paysage de l'enseignement supérieur français.

D'une part, parce qu'ils placent l'humain et la diversité des profils au cœur de la formation. D'autre part, parce que le Groupe INSA a autant besoin d'excellents élèves que de futurs étudiants incarnant sa philosophie. Et enfin, parce qu'être ingénieur INSA, c'est être un ingénieur conscient du monde qui l'entoure et de son impact sur l'environnement.

Les critères d'entretien du processus de recrutement en 1957 ont été déterminés par Gaston Berger lui-même, s'inspirant de ses travaux sur l'analyse du caractère.

Face à la notoriété grandissante du Groupe INSA, comment préserver l'esprit originel lorsque le nombre de candidatures augmente ?

Sonia Béchet, directrice adjointe de l'Institut Gaston Berger et auteur d'une thèse de doctorat en psychologie intitulée « Approche psychologique de la conception et de la validation d'un entretien de recrutement : application au processus d'admission en première année aux INSA » :

« J'ai poursuivi la réflexion déjà engagée à l'origine de l'INSA en redonnant toute leur place aux critères originels de sélection. Cela, dans le but de favoriser l'adéquation entre les valeurs du modèle et les candidats. J'ai pu proposer une méthodologie d'enquête ciblant des critères indépendants des résultats scolaires, autour d'entretiens menés par un jury formé à cette démarche. »

A // UN DISPOSITIF SOLIDE À L'ÉCHELLE NATIONALE

5 000 : c'est le nombre d'entretiens que les INSA et ses établissements partenaires réalisent après étude de 17 800 candidatures bac S.

Chacun des candidats est reçu par une commission composée d'un binôme parmi 3 professions (enseignant-chercheur, ingénieur, psychologue).

La commission va chercher à comprendre sa motivation et ses qualités humaines, son enthousiasme pour intégrer une formation d'ingénieur. En face, le candidat pourra lui aussi poser des questions, sentir lui-même la pertinence de son choix et se projeter en tant que futur élève-ingénieur puis futur ingénieur. L'intérêt est mutuel.

Les candidats peuvent remplir une feuille d'impression anonyme à la fin de leur entretien, c'est ainsi que S.H écrit en 2017 :

« La présentation a été très bien structurée et même excellente. En ce qui concerne l'entretien, ça a été une très bonne expérience, j'ai eu l'occasion de m'exprimer librement et sans aucune contrainte. Les questions étaient pertinentes et intéressantes, les membres de la commission étaient souriants et accueillants, ce qui me permettait de me sentir à l'aise et de m'exprimer de manière spontanée. Franchement je vous félicite ! Et merci de m'avoir procuré cette opportunité unique en son genre ».

B // LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENTRETIENS

Les examinateurs ont pour mission d'émettre un avis sur le candidat à partir des critères d'évaluation dans un état d'esprit bienveillant, en cherchant à mieux connaître le candidat et en veillant à ce qu'il puisse s'exprimer. Cet avis noté sera pris en compte dans le classement des candidats.

À ce titre, une grande attention est accordée au climat durant l'entretien : ce sont des rencontres d'échanges et de découverte réciproques pour l'INSA et pour les candidats qui doivent se sentir à l'aise. Cet entretien ne porte pas sur les aptitudes scolaires, évaluées par ailleurs.

Une charte régit les conditions de ces entretiens.

« Cet entretien fait la différence. Certes, le Groupe INSA a besoin de très bons élèves mais aussi d'étudiants sensibles aux valeurs de son modèle. Si l'analyse restait cantonnée à l'examen d'un dossier ou la réussite d'un concours, nous passerions assurément à côté de certains profils. Aujourd'hui, la commission d'entretien est composée d'un binôme qui permet de croiser les regards, et qui doit respecter un maître-mot sur la conduite des échanges : la bienveillance »,

complète Corinne Laurent, directrice du service admission du Groupe INSA.

C // LE RECRUTEMENT EN ENTREPRISE : UNE PROBLÉMATIQUE PARTAGÉE

Les tendances et besoins socioéconomiques de formation d'ingénieurs se confirment, près des trois quarts des jeunes diplômés en ingénierie trouvent leur premier poste en moins de deux mois. Dans ce contexte, **les entreprises doivent attirer les talents et recruter des ingénieurs performants devient une activité hautement stratégique.** Pour ce faire, elles repensent leurs processus de recrutement et innovent au profit de solutions prédictives, de questionnaires de personnalité ou encore de tests de compétences. Il faut dire que, de leur côté, l'enjeu est double. Il s'agit d'une part d'être attractif et de fidéliser les talents et d'autre part de s'adapter aux souhaits des candidats, ces derniers étant davantage attentifs et exigeants quant aux organisations qu'ils veulent rejoindre.

En parallèle, les attentes des entreprises vis-à-vis des ingénieurs évoluent. Si les anciens modèles se concentraient uniquement sur la performance, l'accent se porte désormais aussi sur la créativité, l'innovation et la capacité des futures recrues à être force de propositions aussi bien dans les technologies que dans les processus d'organisation et de management. Pour se développer et garder le cap de la compétitivité, ces éléments sont primordiaux et le choix des profils des ingénieurs qu'elles recrutent est déterminant.

Les INSA forment des ingénieurs innovants et créatifs, soucieux du monde qui les entoure, à fortes compétences scientifiques : c'est un gage de confiance pour les entreprises qui développent de nombreux partenariats avec les écoles.

L'essence du processus de sélection du Groupe INSA est également la détection des talents, comme pour les entreprises. La capacité à bien recruter ses candidats est la première brique de réussite de la formation d'un ingénieur.

3 - LE MODÈLE INSA

Le Groupe INSA est animé par un modèle philosophique d'éducation humaniste de l'ingénieur : celui qui pense et agit pour la société. Pensé et mis en œuvre par Gaston Berger (1896-1960), père de la prospective en France, le modèle INSA permet des réponses contemporaines aux enjeux sociétaux. Il articule les savoirs scientifiques, techniques, d'ouverture ainsi que les sciences humaines et sociales à ce qui fait sens dans et pour le monde. Il est alors : « un philosophe en action ». Deux dimensions originales animent ce modèle et constituent des principes en œuvre dans chaque établissement du Groupe :

A // UNE DIMENSION SOCIALE PORTEUSE DE DIVERSITÉ

Celle-ci est fondée sur trois piliers :

- **La démocratisation** : l'accès à tous les talents aux études d'ingénieurs et l'accompagnement des élèves pendant leur formation, avec un recrutement sans concours mais avec entretien. Basés en Province, les INSA sont présents sur tout le territoire et permettent d'irriguer leurs bassins d'emploi au plus près des besoins socio-économiques.
- **L'ouverture sociale** : le modèle INSA se caractérise par son engagement en faveur de la diversité, sous toutes ses formes : sociale (35 % de boursiers), culturelle mais aussi par une politique égalitariste sur le genre (32 % de filles) et auprès des élèves en situation de handicap.... Les INSA encouragent l'accès aux études d'ingénieurs à tous les talents, grâce à de nombreux dispositifs d'accompagnement.
- **La vie de campus** : les élèves-ingénieurs INSA apprennent et développent ce savoir-être dans le cadre d'une « vie de campus intégrée », autre caractéristique fondamentale du modèle, mixant lieux d'apprentissage et lieux de vie (hébergement – près de 7 300 hébergements proposés, restauration, vie associative riche...).

B // UNE DIMENSION INTELLECTUELLE DU RÔLE DE L'INGÉNIEUR

L'excellence scientifique, la vocation pratique et l'attitude créative sont intégrées dans le parcours de formation, **pour un humanisme technique et citoyen.**

Dès sa création, l'INSA a ainsi mis en place des enseignements en **Humanités**, placées au cœur même de la formation de l'école. Par le développement de connaissances interculturelles, artis-tiques, philosophiques et autres sciences humaines, mais aussi par la pratique du sport, y compris à haut niveau, les élèves-ingénieurs cultivent différents centres d'intérêt et différents modes d'engagements qui favorisent leur ouverture sur le monde.

Des étudiants du monde entier évoluent dans cet **environnement multiculturel et pluridisciplinaire** (18% d'étudiants internationaux), favorisant les échanges, les rencontres et la vie associative entre des acteurs d'horizons différents qui partagent le même cadre de vie.

4 - À PROPOS DU GROUPE INSA

Grand Groupe français d'écoles d'ingénieurs, le Groupe INSA rayonne sur toute la France et au-delà. L'INSA Lyon est le premier-né du modèle, qui a essaimé sur tout le territoire depuis 60 ans avec la naissance de 5 autres INSA : Toulouse (1963), Rennes (1966), Rouen Normandie (1985), Strasbourg (2004), Centre Val de Loire (2014).

Le premier INSA international a vu le jour en 2015 à Fès, au Maroc : l'INSA Euro-Méditerranée.

Le Groupe INSA compte par ailleurs 7 écoles INSA partenaires : ENSCI-ENSIL Limoges, ENSIAME Valenciennes, ISIS Castres, ENSCMu Mulhouse, ENSISA Mulhouse, ESITech Rouen et Sup'EnR UPVD Perpignan.

Environ 27 000 candidats postulent pour décrocher une place dans les différents INSA et leurs partenaires. Dans le paysage français des écoles d'ingénieurs, près de 10% des diplômés sont issus d'un INSA et plus de 80 000 ingénieurs INSA opèrent en France et dans le monde.

fondamentale du modèle, mixant lieux d'apprentissage et lieux de vie (hébergement – près de 7 300 hébergements proposés, restauration, vie associative riche...).

Contact presse :
Leslie Toledano
Tél. : +33 610 20 79 60
Mail : leslietoledano.rp@gmail.com

Contact presse :
Leslie Toledano – Relations presse – Groupe INSA
Tél. : 06 10 20 79 60
Email : leslietoledano.rp@gmail.com