INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES CENTRE VAL DE LOIRE

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Séance du 21 mai 2026**

Délibération n°2026-05-21-2.1 relative à l'adoption du procès-verbal de la séance du jeudi 12 mars 2026

Le conseil d'administration de l'INSA Centre Val de Loire,

**VU :**

- Le code de l'éducation, notamment ses articles L.711-1 et suivants et L.715-1 et suivants ;
- Les statuts de l'INSA Centre Val de Loire
- Le règlement intérieur de l'INSA Centre Val de Loire

**Le conseil d'administration approuve :**

- Le procès-verbal de la séance du jeudi 12 mars 2026
  Pièce jointe :
  - Projet PV du jeudi 12 mars 2026

**Effectif statutaire : 40**
Membres en exercice : 38
**Quorum :**
Membres présents : 24
Membres représentés : 8
Total : 32
**Résultats des votes :**
Abstention : 1
Blanc(s) ou nul(s) :
**Suffrages exprimés : 31**
Pour : 31
Contre : 0

**Le procès-verbal du conseil d'administration du jeudi 12 mars 2026 est adopté à la majorité.**

Fait à Bourges, le 21 mai 2026

Muriel HAUTEMULLE
Présidente du conseil d'administration

| Acte transmis aux autorités de tutelle le 22/05/2026 | Acte mis en ligne le 05/06/2026 |
|---|---|

INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES CENTRE VAL DE LOIRE

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

## Séance du 21 mai 2026

## Délibération n°2026-05-21-2.2 portant sur la demande d'attribution du grade de licence dans le cadre d'un BACHELOR sciences et ingénierie, spécialité cybersécurité

Le conseil d'administration de l'INSA Centre Val de Loire,

**VU :**

- Le code de l'éducation, notamment ses articles L.711-1 et suivants et L.715-1 et suivants ;
- L'arrêté du 27 janvier 2020 relatif au cahier des charges des grades universitaires de licence et de master;
- La lettre d'intention de l'INSA Centre Val de Loire du 30 mai 2025 demandant l'autorisation de deposer une demande d'accréditation à délivrer le diplôme de BACHELOR en sciences et ingénierie, spécialité cybersécurité;
- Le référentiel 2026 de la Commission des titres d'ingénieur, en vue d'attribuer le grade de licence, dans le cadre d'un bachelor en sciences et ingénierie;
- Les statuts de l'INSA Centre Val de Loire ;
- Le règlement intérieur de l'INSA Centre Val de Loire.

**Le conseil d'administration approuve :**

- La demande d'attribution du grade de licence dans le cadre d'un BACHELOR en sciences et ingénierie, spécialité cybersécurité,

  Pièce jointe :
  - Rapport d'auto-évaluation de l'INSA Centre Val de Loire, constituant la demande d'accréditation à délivrer le diplôme de BACHELOR en sciences et ingénierie, spécialité cybersécurité.

**Effectif statutaire : 40**
Membres en exercice : 38
**Quorum :**
Membres présents : 24
Membres représentés : 8
Total : 32
**Résultats des votes :**
Abstentions : 0
Blanc(s) ou nul(s) : 0
**Suffrages exprimés : 32**
Pour : 32
Contre : 0

La délibération relative à la demande d'attribution du grade de licence dans le cadre d'un BACHELOR en sciences et ingénierie, spécialité cybersécurité est adoptée à l'unanimité.

Fait à Bourges, le 21 mai 2026

Muriel HAUTEMULLE
Présidente du conseil d'administration

| | |
|---|---|
| Acte transmis aux autorités de tutelle le 22/05/2026 | Acte mis en ligne le 05/06/2026 |

INSA INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES CENTRE VAL DE LOIRE

# DEMANDE D'ACCRÉDITATION À DÉLIVRER LE DIPLÔME DE

## BACHELOR EN SCIENCES ET INGÉNIERIE SPÉCIALITÉ CYBERSÉCURITÉ

EN FISEA

MAI 2026

# DOSSIER NUMERIQUE DE L'INSA CENTRE VAL DE LOIRE – mai 2026

**Lien de connexion :**

https://fichiers.numerique.gouv.fr/explorer/items/a5f049c4-d4af-4588-aa25-59ebcd9e8f3f

1. **Formulaire de la page de garde de la demande**
2. **Rapport d'auto-évaluation**
3. **Tableau complété de l'arrêté du 27 janvier 2020 des grades de licences et de master**
4. **Tableau présentant la maquette pédagogique**
5. **Syllabus de la formation**
6. **Mini-CV des enseignants**
7. **Liste des éléments de preuve (ci-dessous)**

## A. L'ECOLE ET SA GOUVERNANCE

### A.1 Identité et autonomie

### A.2 Stratégie

- *Note stratégique 2022-2026*

#### A.2.1 Responsabilité sociétale et environnementale

#### A.2.2 Politique de site

- *AMI CyberInsa*
- *Enquête organisationnelle 2025*
- *Projet de convention avec le lycée Henri Brisson de Vierzon*
- *Projet de convention de coordination territoriale*
- *SRESRI et SLESRI*

### A.3 Gouvernance

### A.4 Missions de l'école

#### A.4.1 Offre de formation de l'école

- *Composition et compte-rendu des conseils statutaires, concernant les formations de Bachelor de l'école,*
- *Décision validées des instances de l'école détaillant les droits et frais de scolarité et la politique d'exonération mise en place*

#### A.4.2 Politique de recherche

### A.5 Moyens et leur emploi

#### A.5.1 Ressources humaines

- *Rapport social unique 2024*

#### A.5.2 Locaux et ressources matérielles

- *Budget de fonctionnement de l'école – compte financier simplifié*

## B. LE MANAGEMENT DE L'ÉCOLE : SON PILOTAGE, SON FONCTIONNEMENT ET SON SYSTEME QUALITE

- *Evaluation des enseignements*

## C. LES ANCRAGES ET PARTENARIATS

### C.1 Ancrage territorial

C.2 Partenariats avec l'entreprise
C.3 Politique d'innovation et d'entrepreneuriat
C.4 Partenariats et réseaux nationaux
C.5 Partenariats internationaux
- *Tableau des accords internationaux 2025*

D. LA FORMATION BACHELOR EN SCIENCE ET INGENIERIE
D.1 Élaboration du projet de formation
- *Etudes et enquêtes sur les besoins des entreprises concernées*
- *Conseil de perfectionnement de mars 2025*

D.2 Compétences visées
D.3 Diplôme d'ingénieur en formation initiale
D.3.1 Architecture et programme de la formation d'ingénieur
- *Règlement des études et des examens 2025-2026*
- *Convention avec le CFA – STI FISA*
- *Schéma directeur du handicap*
- *Modèle de maquette du diplôme et supplément au diplôme*

D.3.1.a Critères majeurs pour la formation à l'entreprise
D.3.1.b Critères majeurs pour la formation par la recherche
- *UE initiation à la recherche*

D.3.1.c Critères majeurs pour la formation à la responsabilité sociétale et environnementale
.3.1.d Critères majeurs pour la formation à l'innovation et à l'entrepreneuriat
- *UE innovation et entreprenariat*

D.3.1.e Critères majeurs pour la formation au contexte international et multiculturel
-

D.3.2 Cohérence entre compétences visées et programme de formation
- *Tableau croisé des UEs/compétences visées / acquis d'apprentissage : Tableau 4*
- *Proposition de fiche RNCP*

D.3.3 organisation et contenu du programme de formation
- *Maquette pédagogique de la formation (tableau 3)*
- *Syllabus des enseignements (annexe 4)*

D.3.4 Méthodes pédagogiques
- *Calendrier de l'alternance*

D.3.5 équipe pédagogique
- *Indicateurs TCG*

E. LE RECRUTEMENT DES ÉLÈVES
E.1 Objectifs et filières d'admission
E.2 Suivi des résultats du recrutement
- *Plan d'action visant le développement de la diversité sociale et de genre dans la formation (programme HORIZON INSA)*

F. LA VIE ETUDIANTE ET LA VIE ASSOCIATIVE DES ELEVES-INGENIEURS

F.1 Accueil et intégration des nouveaux élèves

- *Guide des étudiants en difficulté 2025*

F.2 Vie étudiante

G. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS

G.1 Préparation à l'emploi

G.2 Résultats de l'insertion (sur les cinq dernières années)

- *Flyers insertion_2024*

G.3 Vie professionnelle des diplômés

## Présentation générale de l'INSA Centre Val de Loire

L'Institut National des Sciences Appliquées (INSA) Centre Val de Loire, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, créé par décret le 19 juin 2013, est une école publique d'ingénieurs et de paysagistes du Groupe INSA délivre aujourd'hui quatre diplômes d'ingénieur, dans les spécialités suivantes :

- énergie, risque et environnement, uniquement sous statut apprenti,
- génie industriel, sous statut étudiant depuis 2014 et sous statut apprenti depuis 2018,
- gestion des risques, sous statut étudiant depuis 2014 et sous statut apprenti à partir de 2026,
- sécurité informatique, sous statut étudiant depuis 2014 et sous statut apprenti depuis 2020.

Un cycle préparatoire intégré de deux ans post-bac est coordonné dans le département STPI. L'institut délivre également le diplôme d'État de paysagiste (DEP), au terme d'une formation comprenant un cycle préparatoire de deux ans postbac, puis trois années menant au DEP, et conférant le grade de Master, à travers son département « École de la Nature et du Paysage ». L'INSA Centre Val de Loire est habilité à délivrer le doctorat via deux écoles doctorales et exerce la cotutelle de 5 laboratoires. L'Institut propose également quatre diplômes de master, co-accrédités avec les universités de Tours et d'Orléans.

Avec 250 personnels, enseignants, enseignants-chercheurs, personnels administratifs et techniques, et plus de 300 intervenants extérieurs, l'institut forme aujourd'hui 1800 étudiants, sur deux campus à Blois et à Bourges, et au sein d'un troisième campus délocalisé à Hué, au Vietnam. L'INSA veut s'inscrire dans une dynamique de développement et se fixe pour objectif d'accueillir 2100 étudiants en 2025, en fonction de ses moyens. Dans cette perspective, un ambitieux plan immobilier comprenant l'extension des surfaces d'enseignement et de recherche mais également des équipements sportifs et des logements est prévu pour accompagner cette croissance dans les cinq prochaines années.

Soucieux et fier d'adhérer aux valeurs humanistes prônées par le Groupe INSA, l'INSA Centre Val de Loire s'attache à développer la qualité de son offre de formation, en proposant notamment des filières spécifiques à ses étudiants : sportif de haut niveau, section internationale bilingue, art et ingénieur, musique, théâtre, danse, dessin. Il s'intéresse aussi, à la sauvegarde et au renforcement du modèle social des INSA, à travers une diversité de recrutement, la promotion de ses formations vers tous les publics, une large ouverture internationale, une attention toujours présente à la lutte contre toute forme de violence, à la considération de toute forme de handicap et à la prise en compte de toutes les difficultés rencontrées par ses étudiants ou ses personnels.

Parallèlement, et dans l'objectif de renforcer sa place sur son territoire, L'INSA Centre Val de Loire est un acteur économique, régional et national, développant des partenariats de formation, de recherche et d'innovation avec les entreprises et les collectivités. Les formations dispensées intègrent une forte dimension pratique et une acculturation au monde des entreprises, ce qui conduit à un taux d'insertion sur le marché de l'emploi à plus de 90 %, 6 mois après l'obtention du diplôme (enquête 2025). Les propositions de stage et le développement de l'apprentissage en sont des illustrations, comme le déroulement de nombreux projets pédagogiques ou de recherche, ou encore plus collaboratifs, comme le parrainage de promotion ou l'émergence d'une pédagogie immersive.

La recherche renforce la qualité des formations et les capacités d'innovation et de transfert d'un établissement d'enseignement supérieur comme l'INSA Centre Val de Loire : il développe en effet une politique scientifique pluridisciplinaire de pointe, partagée au sein d'un conseil d'orientation stratégique de l'enseignement supérieur, de la recherche et l'innovation, associant l'université d'Orléans, l'université de Tours, le BRGM, le CNRS, et le CHRU de Tours.

La dimension internationale de l'INSA Centre Val de Loire se décline dans une stratégie mobilisant des partenariats avec des établissements d'excellence sur les cinq continents, dans le domaine de la recherche mais également dans celui de la formation.

La stratégie de l'INSA Centre Val de Loire accompagne donc un objectif chiffré soutenable d'accroissement de son effectif étudiant, en s'appuyant sur les leviers que sont l'attractivité et l'identité de l'institut, tout en s'inscrivant dans des actions répondant aux enjeux sociétaux et territoriaux.

# Table des matières

Table des matières ..... 2
A. L'ECOLE ET SA GOUVERNANCE ..... 3
A.1 IDENTITE ET AUTONOMIE ..... 3
A.2 STRATEGIE ..... 3
A.3 GOUVERNANCE ..... 6
A.4 MISSIONS DE L'ECOLE ..... 7
A.5 MOYENS ET LEUR EMPLOI ..... 8
A.6 SWOT GOUVERNANCE ..... 10
B. LE MANAGEMENT DE L'ECOLE : SON PILOTAGE, SON FONCTIONNEMENT ET SON SYSTEME QUALITE ..... 11
B.3 SWOT MANAGEMENT DE L'ECOLE ..... 12
C. LES ANCRAGES ET PARTENARIATS ..... 13
C.1 ANCRAGE TERRITORIAL ..... 13
C.2 PARTENARIATS AVEC L'ENTREPRISE ..... 14
C.3 POLITIQUE D'INNOVATION ET D'ENTREPRENEURIAT ..... 15
C.4 PARTENARIATS ET RESEAUX NATIONAUX ..... 15
C.5 PARTENARIATS INTERNATIONAUX ..... 16
C.6 SWOT ANCRAGES ET PARTENARIATS ..... 17
D. LA FORMATION BACHELOR EN SCIENCES ET INGENIERIE ..... 13
D.1 ELABORATION DU PROJET DE FORMATION ..... 13
D.2 COMPETENCES VISEES ..... 13
D.3 DIPLOME DE BACHELOR ..... 13
E. LE RECRUTEMENT DES ÉLÈVES ..... 23
E.1 Objectifs et filières d'admission ..... 23
E.2 Suivi des résultats du recrutement ..... 23
E.1.3 Matrice SWOT ..... 24
F. LA VIE ETUDIANTE ET LA VIE ASSOCIATIVE DES NOUVEAUX ELEVES ..... 24
F.1 Accueil et intégration des nouveaux élèves ..... 24
F.2 Vie étudiante ..... 25
F.3 SWOT VIE ETUDIANTE ET VIE ASSOCIATIVE DES ELEVES INGENIEURS ..... 26
G. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES ..... 26
G.1 PREPARATION A L'EMPLOI ..... 26
G.2 RESULTATS DE L'INSERTION ..... 26
G.3 VIE PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES ..... 27
G.4 SWOT INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES ..... 28
H. SWOT GENERAL DE L'ETABLISSEMENT ..... 28

Sommaire du dossier numérique (DN)

Préambule

La note d'orientations stratégiques de l'INSA Centre Val de Loire, accompagnant le RAE lors du dernier audit CTI de l'établissement en 2023, faisait clairement apparaître une volonté d'évolution de l'offre de formations vers une meilleure lisibilité dans le but de renforcer l'attractivité de l'institut. Un objectif d'augmentation des effectifs étudiants était également clairement identifié.

Au périmètre de la sécurité informatique, la problématique est essentiellement orientée vers le besoin croissant de diplômés compétents dans les métiers de la cybersécurité. Il apparaît que le besoin des entreprises et administrations est non seulement de recruter des ingénieurs mais également des techniciens. C'est dans ce contexte que s'inscrit la demande d'ouverture d'un bachelor en sciences et ingénierie en cybersécurité présenté dans ce dossier.

L'actuel dossier est construit en cohérence avec la note d'orientation stratégique adoptée en 2023. En particulier, les parties A, B et F correspondent à des adaptations de l'ancien RAE de 2023, avec des éléments nouveaux présentés qui viennent étayer la demande d'ouverture du bachelor en sciences et ingénierie en cybersécurité. La partie C présente les partenariats en lien avec le diplôme de bachelor. Les parties D et E présentent spécifiquement la formation et le recrutement des étudiants pour ce bachelor en sciences et ingénierie en cybersécurité.

# A. L'ECOLE ET SA GOUVERNANCE

## A.1 IDENTITE ET AUTONOMIE

L'INSA Centre Val de Loire est né de la fusion de l'Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Bourges et de l'Ecole Nationale d'Ingénieurs du Val de Loire en 2014. Il a ensuite intégré l'École nationale supérieure de la Nature et du Paysage en 2015. Il a le statut d'Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP) externe aux universités et a été doté, à sa création, des Responsabilités et Compétences Elargies (RCE).

Établissement autonome, l'INSA Centre Val de Loire s'appuie sur ses conseils (CA, CS, CE), son conseil de la vie étudiante et son conseil de perfectionnement pour accompagner l'ensemble de son activité. La direction de l'établissement prend attache auprès de ces conseils, et des commissions statutaires. La taille de l'établissement est à la fois un atout (agilité, connaissance des acteurs, etc.) mais induit également une charge conséquente pour l'ensemble des acteurs. L'établissement, avec son directeur et ses services, mène en toute autonomie ses dialogues budgétaires avec sa tutelle, ses conventionnements avec son écosystème (collectivités, chambres consulaires, CFA, entreprises, etc.), ses réponses à projets (AMI, France 2030, etc.). Au regard de sa dotation, l'établissement est très sensible à cet aspect.

## A.2 STRATEGIE

L'INSA Centre Val de Loire s'est inscrit dans une forme de continuité quant à l'ambition de sa croissance en effectif. En une phrase, la stratégie de l'INSA Centre Val de Loire consiste à accompagner l'accroissement de ses effectifs étudiants, en s'appuyant sur les leviers que sont l'attractivité et l'identité de l'Institut, et en s'inscrivant dans des actions répondant aux enjeux sociétaux et territoriaux actuels. Cette stratégie se décline ainsi :

- servir et co-construire une trajectoire,
- de grands sujets rassembleurs vers une plus grande transversalité et une identité forte de l'INSA,
- du pilotage et des projets pour l'établissement.

Cette stratégie a été développée à travers les différents éléments suivants :

- éléments du discours de politique générale du directeur devant le conseil d'administration le 30 mai 2024,
- résultats et appui des deux missions d'accompagnement de l'établissement, menées par la présidente du conseil d'administration et par des inspecteurs de l'IGAESR
- établissement de feuilles de route par direction fonctionnelle, avec tableau de bord et indicateurs en déclinaison de la note d'orientation stratégique,
- mise en place de dialogues de gestion annuels avec chaque département pédagogique,
- élaboration de schémas directeurs DDRS, handicap, immobilier, vie étudiante et de campus,
- révision des statuts et du règlement intérieur votée par le conseil d'administration.

### A.2.1 RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'école a construit une stratégie en matière de responsabilité sociétale et environnementale qui tend à irriguer son organisation, son fonctionnement et chacune de ses missions. Par sa note stratégique, l'Institut marque sa volonté renouvelée d'agir en établissement responsable et travaille ainsi sur les deux champs que sont la responsabilité sociétale et la responsabilité environnementale.
L'établissement a intégré les aspects environnementaux tant dans son pilotage que dans les actions menées par les services.
Tout d'abord, conscient du rôle moteur et incontournable des établissements de l'enseignement supérieur pour répondre aux enjeux des transitions, l'INSA Centre Val de Loire s'est engagé dans le champ du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale (DDRS) par la mise en place d'actions concrètes dont la constitution en avril 2019 d'une commission DDRS réinstallée et renouvelée en 2022. Composée d'étudiants, d'enseignants et de personnels administratifs et techniques, elle concourt à la formation, à la sensibilisation, au plan de sobriété et globalement à l'accompagnement de l'établissement au périmètre des enjeux environnementaux. L'Institut s'inspire des critères des labels et certifications pour mettre en place sa démarche et n'exclut pas une certification ou labellisation à moyen terme.
Au périmètre des formations c'est également la démarche ambitieuse et exemplaire du Groupe INSA avec le think tank *The Shift Project,* concrétisée par le projet ClimatSup. L'objectif est un déploiement progressif des nouvelles maquettes sur trois années à partir de la rentrée 2022 en intégrant les préconisations du rapport ClimatSup, associant innovations pédagogiques et attentes sociétales sur l'ensemble des filières.

Les travaux de la 1ère commission DDRS se sont orientés vers plusieurs thématiques : meilleure gestion des déchets, utilisation raisonnée du numérique, mobilité à l'international compatible avec un développement soutenable.
La commission renouvelée dans un contexte ayant fortement évolué, oriente ses réflexions vers :

- la gestion du parc immobilier,
- les éléments de consommation énergétique,
- une stratégie nouvelle d'achat.

L'établissement souhaite mesurer son impact environnemental et établir un état des lieux à l'aide de méthodes quantitatives normalisées. Une première étape a été d'établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre de l'activité de l'Institut. Ce dernier a été réalisé en 2025, dans le cadre du contrat d'objectif de moyens et de performance (COMP). Des axes de travail ont ensuite été proposés au conseil scientifique et conseil des études en ce qui concerne la formation et la recherche. Il est à noter que le COMP a également permis de mettre en place des formations à destination des étudiants et des personnels aux enjeux de la transition socio-écologique. Au quotidien, l'établissement agit pour réduire son empreinte écologique grâce à la mise en place d'une politique d'impression depuis 2018, au suivi de ses consommations d'eau, à la modernisation du système d'éclairage ou encore, à la maîtrise de l'amplitude de la saison de chauffe.

En ce qui concerne la responsabilité sociétale, l'établissement s'est focalisé sur plusieurs sujets. Les écoles d'ingénieurs ont signé le 23 janvier 2019, la charte de déontologie des métiers de la recherche pour l'engagement et le respect des principes fondamentaux de l'intégrité scientifique. Au sein de l'Institut, un référent éthique, intégrité scientifique et déontologie a ainsi été nommé en 2019. L'Institut souhaite, en s'appuyant sur ce référent, mettre en place prochainement un groupe d'aide et de réflexion éthique au sein de l'établissement. A l'échelle du Groupe INSA, grâce à un groupe de travail dédié, c'est une politique commune en faveur de la Science Ouverte et de l'utilisation de la plateforme HAL qui a été adoptée. Un guide de la science ouverte, fruit de ce travail commun, a été publié en 2021.
L'institut est également engagé sur les sujets de responsabilité sociétale avec le Centre Gaston Berger, la Fondation INSA Centre Val de Loire, ses référents égalité, ses référents handicap, sa labellisation « Bienvenue en France », et agit quotidiennement dans le sens du respect de toutes les diversités.
L'institut accorde aussi une considération forte aux dimensions « qualité de vie au travail » (QVT) et « risques psycho-sociaux » (RPS) en son sein. Une véritable démarche de dialogue, de sensibilisation, de formation et d'écoute a été mise en place avec le service des ressources humaines, le CTE et le CSAE, les conseillers et les assistants de prévention, les organisations syndicales ainsi que la médecine du travail. C'est aujourd'hui la marque d'un vrai engagement de la direction. Par ailleurs, les questions de santé mentale des étudiants font également partie des priorités de l'INSA Centre Val de Loire. Une référente Santé Mentale a été nommée et un plan d'action est actuellement en cours de déploiement.

L'institut est fortement sensibilisé à la lutte contre toute forme de violence sexuelle ou sexiste et s'est mobilisé tant à l'intention des personnels que des étudiants par :

- des campagnes d'information et de sensibilisation,
- la réalisation de courts métrages, produits par l'INSA,
- l'organisation de cycles de formation,
- la création d'un observatoire,
- l'installation des commissions compétentes,

En outre, à travers la réponse à l'AMI du MESRI, une alliance s'est créée avec l'Université d'Orléans et le BRGM pour demander la mutualisation d'outils, de bonnes pratiques et la création d'un réseau, la création d'un livret, et le recrutement par l'INSA de deux salariés en services civiques.
Ces sujets nécessitent du temps, des moyens et un changement de culture pour une mise en place aboutie et sont stratégiques pour l'établissement.

### A.2.2 POLITIQUE DE SITE

Les trois acteurs de l'ESR en région que sont l'INSA Centre Val de Loire et les universités de Tours et d'Orléans assument une stratégie affirmée de travail et de collaboration en collégialité sur de nombreux sujets.
Le site enseignement supérieur de l'académie d'Orléans Tours sur le territoire de la région Centre Val de Loire s'est structuré, après l'abandon du projet de COMUE université confédérale Léonard de Vinci, tout d'abord en un comité d'orientations stratégiques régional : le COS ESRI[1], puis en comité d'orientation stratégique du pôle universitaire centre val de Loire : le COS PUCVL[2] préambule et support à la structuration en convention de coordination territoriale : CCT PU-CVL. Le texte régissant cette CCT a été approuvé par le ministère, ce texte a été adopté par conseil d'administration des universités d'Orléans et de Tours et sera présenté pour adoption au prochain conseil d'administration de l'INSA (21 mai 2026).
Cette CCT fondée, dirigée et administrée par les 3 établissements (UO, UT et INSA), rassemblant l'ensemble des acteurs (ONR, CHU, CROUS, collectivités, etc.) porte et coordonne la gouvernance et les objectifs stratégiques de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche publiques en région Centre-Val de Loire. En cela elle adresse les champs suivants :

1. La recherche et l'innovation- valorisation,
2. La politique de formation,
3. La vie étudiante et la vie de campus,
4. La santé en Région Centre-Val de Loire (au sens formation et recherche – CHU),
5. Pilotage et Numérique (au sens pilotage, fonctionnement des établissements).

La relation au territoire se réalise également au travers de co-construction du schéma régional de l'enseignement supérieur et de l'innovation : le SRESRI et des schémas locaux de l'enseignement supérieur et de l'innovation : les SLESRI Orléans, Tours, Blois et Bourges.
L'INSA, membre fondateur de la CCT, acteur important du SRESRI et acteur principal des SLESRI de Blois et de Bourges, joue pleinement son rôle d'acteur majeur de l'enseignement supérieur sur son territoire tant en recherche et innovation, que sur le volet formation ou de la vie étudiante.

Sur les aspects plus spécifiques de la politique recherche de l'Institut, les six laboratoires de l'INSA Centre Val de Loire sont en cotutelle avec l'Université d'Orléans ou de Tours, ou les deux.

Cette politique de site se retrouve également dans la formation doctorale et dansTrois des autres masters proposés à nos étudiants co-habilités avec les deux universités.

C'est dans ce contexte que l'INSA Centre Val de Loire veille à positionner le Bachelor Cybersécurité en cohérence avec sa stratégie globale d'offre de formation, dans une logique de complémentarité et de non-concurrence, tant à l'échelle de l'établissement qu'à celle de la région Centre-Val de Loire. En interne, cette formation ne se substitue pas au diplôme d'ingénieur en cybersécurité du département Sécurité et Technologies Informatiques (STI). Elle est différente du diplôme d'ingénieur par son niveau, par sa finalité prioritairement professionnalisante, ainsi que par un positionnement centré sur l'acquisition de compétences en cybersécurité directement mobilisables professionnellement. La formation d'ingénieur en cybersécurité de l'INSA Centre Val de Loire vise des niveaux de responsabilité, d'approfondissement scientifique et de poursuite d'études en doctorat.

[1] Ce comité rassemble, en les deux universités d'Orléans et de Tours, l'INSA Centre Val de Loire, les organismes de recherche publics présents en région, la Région et des représentants de l'Etat (recteur et DRARI)
[2] https://pu-cvl.fr/

Au niveau de l'académie de Orléans-Tours, le Bachelor Cybersécurité est conçu en complémentarité avec les formations de niveau 6 déjà identifiées dans le Région Centre-Val de Loire dans les domaines des réseaux, des infrastructures sécurisées et de la cybersécurité. Parmi celles-ci figurent notamment le BUT Réseaux et Télécommunications parcours Cybersécurité de l'IUT de Blois, le Bachelor Administrateur d'infrastructures sécurisées proposé par CODA à Orléans, le Titre professionnel Administrateur d'infrastructures sécurisées porté par le GRETA Centre-Val de Loire, ainsi que la formation Concepteur de système d'information, spécialité infrastructures, réseaux et cybersécurité, du Campus de la CCI d'Eure-et-Loir. La complémentarité recherchée ne repose donc pas sur l'absence d'offre régionale voisine, mais sur une différenciation explicite des positionnements : le BUT de Blois s'inscrit dans un cadre plus large de réseaux et télécommunications avec un parcours Cybersécurité, tandis que les formations CODA et GRETA sont centrées sur l'administration d'infrastructures sécurisées ; le bachelor porté par l'INSA Centre Val de Loire entend, pour sa part, proposer une spécialisation cyber adossée à l'environnement scientifique, technologique et partenarial d'une école publique d'ingénieurs du Groupe INSA, en réponse à des besoins identifiés du territoire.

## A.3 GOUVERNANCE

### A.3.1 INSTANCES D'ADMINISTRATION

La gouvernance de l'INSA Centre Val de Loire est clairement structurée et s'appuie sur des statuts et un règlement intérieur remaniés et mis à jour en 2025, et sur ses conseils statutaires que sont :

- le conseil d'administration (CA),
- le conseil scientifique (CS),
- le conseil des études (CE),
- et le conseil de vie étudiante (CVE).

En complément de ces instances dans lesquelles siègent des représentants des différentes catégories de personnels, des usagers et des extérieurs, dont des représentants des collectivités et des alumnis pour le CA, l'établissement s'appuie sur différents comités et commissions, statutaires ou créés pour répondre à ses orientations stratégiques. On peut citer le CSAE ainsi que sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les commissions FSDIE, CVEC, mobilité internationale, RPS, VSS ou bien encore celle relative au développement durable et aux responsabilités sociétales (DDRS).

Le conseil de la vie étudiante est une instance consultative de réflexion entre des responsables associatifs et des élus étudiants aux différents conseils. Il rend compte de ses réflexions au conseil d'administration. Le rôle de ce conseil est de coordonner la vie étudiante de l'établissement dans la limite des compétences attribuées par la loi.

Les instances représentatives des personnels sont aussi clairement identifiées, que ce soit :

- le comité social d'administration d'établissement (CSAE), y compris sa formation spécialisée,
- la commission paritaire d'établissement,
- la commission paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires,
- le comité électoral consultatif.

En complément de ces instances, l'INSA s'est doté d'un conseil de perfectionnement, créé par le conseil d'administration, qui en valide la composition. Ce conseil a pour objectif d'accompagner l'évolution des formations et se réuni une à deux fois par an sur une thématique dédiée. Il réunit des entreprises impliquées dans l'Institut au regard de leurs besoins en compétences d'ingénierie. Son objectif est de s'assurer de la qualité de formations et de leur adéquation aux besoins du monde économique : l'approche par compétences est donc ici primordiale. De façon parallèle, un conseil de perfectionnement de « proximité » a été instauré par département.

Des instances de dialogues ont été ajoutées pour faciliter la gestion courante de l'établissement, et pour préparer les dossiers complexes. Ces instances sont décrites en détail dans le règlement intérieur de l'établissement. On peut citer en particulier les conseils et comités suivants :

- le comité exécutif (COMEX). Sa composition, variable au cours des différents mandats de direction, rassemble aujourd'hui le directeur, la directrice générale des services (DGS), les directeurs fonctionnels et les responsables de campus. Il se réunit chaque semaine afin de définir les moyens à mettre en œuvre pour appliquer la politique décidée par le conseil d'administration. Une semaine sur trois, ce COMEX est élargi à l'ensemble des directeurs de départements pour plus d'implication ascendante et descendante de tous les acteurs.

- Le comité de direction (CODIR) se réunit autant que de besoin. Il rassemble le directeur et les directeurs de départements. A l'initiative du COMEX, les dossiers les plus complexes ou nécessitant un partage plus large d'informations y sont discutés.

La gouvernance de l'Institut est conçue en organisation matricielle. L'INSA Centre Val de Loire est dirigé par un directeur, assisté d'une directrice générale des services et de directeurs fonctionnels : formations et vie étudiante, recherche et valorisation, relations internationales, partenariats et société, numérique et 'innovation pédagogique.
Les activités de l'INSA Centre Val de Loire sont réparties majoritairement sur deux campus Bourges et Blois. Le pilotage repose sur une organisation des fonctions support et des fonctions de soutien aux missions. Cette organisation définit les attributions et les rôles des différents services administratifs et techniques et contribue à la qualité du service rendu. Dans une stratégie de déploiement à l'international l'INSA Centre Val de Loire coopère également avec l'université de Hué au Vietnam pour offrir un campus délocalisé où est dispensé un cycle préparatoire au diplôme d'ingénieur INSA.
Pour la partie recherche et valorisation, l'établissement s'appuie sur un service unique « de la recherche et de la valorisation », dialogue en direct avec les directions des laboratoires dont il a la cotutelle dans la volonté d'une politique scientifique partagée et comprise.
L'organisation de l'institut a été pensée et a évolué afin que l'établissement puisse réaliser au mieux et dans les meilleures conditions ses missions et conduire ses projets, notamment son offre de formation.

## A.4 MISSIONS DE L'ECOLE

### A.4.1 OFFRE DE FORMATION DE L'ECOLE

L'offre actuelle de formation d'ingénieurs avait été construite sur la base des spécialités des écoles regroupées et intègre des domaines variés, tels que le génie industriel, le risque industriel, la sécurité informatique, la qualité et l'efficacité énergétique, ces dernières ayant fait la preuve depuis de nombreuses années de leur adéquation aux besoins du marché de l'emploi.
L'Institut dispose d'une formation d'ingénieur par la voie de l'apprentissage sur le campus de Bourges, au sein de son département énergie, risques et environnement (ERE) en partenariat avec le CFSA de la CCI du Cher, de trois autres formations par apprentissage : en génie industriel (2018) et en sécurité informatique (2020) et en gestion des risques (2026). Elles répondent à la nécessité d'élargir et d'équilibrer l' offre de formation, tout en répondant à des besoins exprimés à plusieurs reprises par des entreprises partenaires ou le marché de l'emploi, notamment en sécurité informatique ou en sureté de fonctionnement.
L'INSA Centre Val de Loire investit dans le développement de l'apprentissage, convaincu des avantages indéniables du croisement des compétences acquises en entreprise avec celles acquises de manière académique, notamment en termes d'insertion professionnelle.
Quant aux contrats de professionnalisation, ils sont bien répandus dans tous les départements ingénieurs. Ils permettent aux étudiants en cinquième année d'être en entreprise deux jours par semaine de septembre à janvier, puis à temps plein de février à août.
Enfin, l'Ecole de la Nature et du Paysage permet de diversifier l'offre de formation avec un cursus aboutissant au DEP (Diplôme d'État de Paysagiste).

L'INSA Centre Val de Loire renforce également ses passerelles vers la recherche pour ses étudiants ingénieurs. Actuellement, l'école délivre quatre diplômes de master, dont trois co-accrédités avec les universités de la région Centre-Val de Loire, qui s'adossent sur les laboratoires de recherche en cotutelle entre l'Institut et :

- l'université d'Orléans : Risques et Environnement, Informatique mobile Intelligente et Sécurisée
- l'université de Tours : Electronique, Energie électrique et automatique,
- les universités de Tours et Orléans : Mécanique.

L'INSA est accrédité et porte en propre le 4e master, en physique appliquée et ingénierie physique, depuis 2023.

Dans sa stratégie, l'établissement porte une volonté de croissance mesurée des effectifs. A cette fin, il s'attache à accroitre l'attractivité de toutes ses formations, en particulier pour le département MRI, et à poursuivre le renforcement de son offre de formation (nouveau diplôme d'ingénieur, Bachelor CTI, diplômes d'établissement) ou à diversifier certains parcours (année propédeutique, développement de l'apprentissage de la formation de paysagiste).
Il s'engage en parallèle dans le projet HORIZON INSA, prévoyant au sein du Groupe une voie spécifique de recrutement, pour plus de diversité de public et d'inclusion dans ses recrutements d'étudiants.

### A.4.2 POLITIQUE DE RECHERCHE

Les formations d'ingénieurs et de paysagistes concepteurs s'appuient et bénéficient des compétences des enseignants chercheurs de l'établissement. La proximité quotidienne en un même lieu (même bâtiment, mitoyenneté salles de cours et salles TP/TD, plateforme d'essais, ...) de la recherche et de la formation, des étudiants et des laboratoires, fait pleinement sens. La recherche à l'INSA Centre Val de Loire s'appuie sur six laboratoires dont l'Institut assure la cotutelle ainsi que la co-accréditation de deux écoles doctorales : EMSTU et MIPTIS dont il assure le portage.
Avec le soutien de la Région Centre-Val de Loire, la politique de recherche de l'institut est complètement intégrée sur le plan régional. La diversité de compétences des équipes, associée à la volonté de l'institut, depuis sa création, de lier sa politique de recherche avec les projets des laboratoires, permet aux chercheurs de bénéficier de partenariats forts entre les équipes en région.
Pour soutenir la recherche, le bonus qualité recherche (depuis 2021) s'inscrit dans une volonté d'inciter aux projets collectifs, à l'accompagnement des carrières des jeunes enseignants chercheurs et aux collaborations entre laboratoires.
La direction de la recherche et de la valorisation suit des indicateurs de production scientifique. Depuis plusieurs années, les publications dans des revues scientifiques de rang A sont au nombre de deux publications/an/chercheur.
Pour un meilleur accès aux publications et une meilleure visibilité, une démarche est mise en place au sein de l'Institut mais également à l'échelle du groupe INSA pour développer et promouvoir la science ouverte.

L'INSA Centre Val de Loire est accrédité à délivrer le doctorat au sein de deux écoles doctorales et fait partie du collège doctoral Centre Val de Loire. Ce collège doctoral a permis la mutualisation des pratiques avec les universités d'Orléans et Tours. Un agent est chargé du suivi administratif des doctorants en collaboration avec les services des Universités et en appui aux directeurs adjoints locaux des deux écoles doctorales.
Depuis sa première accréditation, le nombre de doctorants inscrits à l'INSA Centre Val de Loire est en constante augmentation, grâce notamment aux partenariats de recherche à l'international et avec le monde industriel.

Dans cette stratégie de soutien à la recherche et au renforcement du lien recherche formation, une action commune à tous les départements d'initiation à la recherche dans le cadre de la formation des étudiants, a été mise en place. L'objectif est une meilleure connaissance de la recherche réalisée au sein de l'Institut et, de manière plus générale, de la recherche et des métiers liés à la recherche. Le succès de cette action est mitigé et s'explique par le fait que nos étudiants ingénieurs ont un taux d'insertion et un salaire d'embauche très favorables.

## A.5 MOYENS ET LEUR EMPLOI

### A.5.1 RESSOURCES HUMAINES

Tant sur sa dotation que dans la définition de son plafond d'emplois, l'INSA Centre Val de Loire souffre de valeurs initiales (2014 et 2015) bien trop faibles. Dit en d'autres termes, il fait aujourd'hui face à une croissance forte de son activité avec l'organisation d'activités de recherche, de formations en apprentissage, de relations internationales, de relations partenariales, de surfaces patrimoniales et toute l'activité budgétaire et comptable associée. Ceci a pour conséquence directe et très perceptible aujourd'hui un manque d'encadrement général.

L'INSA Centre Val de Loire comptabilise 250 personnels.
Les enseignants chercheurs représentent près de trois quarts des enseignants titulaires de l'Institut. La part des professeurs s'établit à 37% de l'effectif des enseignants-chercheurs.
Enseignants et enseignants-chercheurs couvrent plus de 50% des heures, ce qui représente un volume d'heures complémentaires conséquent.
Au-delà des enseignants-chercheurs, l'INSA Centre Val de Loire comptabilise 28 enseignants de statut PRAG ou PRCE (titulaires et contractuels) affectés dans l'enseignement supérieur.
Tous les ans, un grand nombre de vacataires (près de 400) intervient au sein des formations de l'INSA Centre Val de Loire. Plus de 14000h d'enseignement sont dispensées par ces vacataires, dont 60% sont issus du monde professionnel.
La qualité de la formation délivrée par l'institut est également renforcée par la présence d'enseignants étrangers et/ou résidant à l'étranger intervenant de manière ponctuelle principalement dans des matières scientifiques.
Pour accomplir sa mission de service public, l'INSA Centre Val de Loire compte 106 personnels administratifs et techniques, répartis ainsi : 31 titulaires et 70 contractuels avec une représentation féminine majoritaire (57%).

La politique de recrutement des dernières années a été impactée par les contraintes liées à la maîtrise de la masse salariale. La stratégie a été orientée vers des recrutements d'agents contractuels de manière à contenir l'évolution de la masse salariale. Toutefois, les recrutements ont pu être compliqués du fait de grilles salariales peu attractives ou d'une tension sur le marché de l'emploi, en particulier sur certaines fonctions. L'INSA centre Val de Loire s'est doté en 2024 d'une charte de gestion des agents contractuels précisant l'ensemble des principes et règles applicables aux agents non titulaires.

Ces dernières années, l'INSA Centre Val de Loire a formalisé certaines modalités de gestion de ses personnels. Ainsi, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des enseignants chercheurs et des BIATSS ont été adoptées en 2023. Le nouveau Régime Indemnitaire Pour les Enseignants-Chercheurs (RIPEC) a été mis en place conformément aux textes réglementaires. Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) s'appliquant aux personnels BIATSS a été remanié notamment au niveau des critères d'attribution du CIA. Enfin, la charte du télétravail initialement adoptée en 2021 a été réactualisée en 2025.

L'INSA Centre Val de Loire reste, au regard des critères de classification des établissements, un petit établissement qui, malgré sa croissance et tous ses efforts de développement, se caractérise par une sous dotation très marquée en personnels sur certaines fonctions support mais aussi au périmètre des enseignants chercheurs et, plus particulièrement, en professeurs des universités.

### A.5.2 LOCAUX ET RESSOURCES MATERIELLES

En septembre 2022, le projet immobilier issu du CPER 2015–2020 permet à l'INSA Centre Val de Loire de compter 8894 m² de surfaces propres d'enseignement.
Depuis la rentrée 2022, le campus de Blois présente 5053 m² de surfaces d'enseignement (en évolution de 180 m² par rapport à la situation de 2017) soit 5 m² par étudiant.
La stabilité des surfaces d'enseignement entre 2017 et 2022 s'explique par l'arrêt de la location en 2021 d'un bâtiment externe, remplacé par une construction en propre. En revanche, la typologie des salles a fortement évolué pour accompagner les évolutions pédagogiques et pour adapter l'offre immobilière aux différentes missions de l'école, dont la vie étudiante. Cette amélioration a permis, à surface constante, le regroupement des salles de travaux pratiques (TP) dans un bâtiment dédié, la création d'une nouvelle salle de TP pour l'ouverture de l'option sur les énergies renouvelables (EnR), la création d'un *Learning Center* et d'une variété d'espaces permettant le travail en groupe ou en autonomie. L'actuel CPER 2021-2027, va principalement permettre une augmentation significative des surfaces pédagogique et de la vie étudiante (+ 1155m2) afin d'accompagner le développement de l'offre de formation, la création d'un accueil « Vie de campus & écoute Santé », l'augmentation du nombre de salles de travaux pratiques et la création d'un espace sur le toit d'un bâtiment pour le déploiement de matériel pédagogique pour l'EnR. Par ailleurs un lieu dédié à l'innovation va être crée en 2027 dans l'ancienne Cantine de l'usine Poulain située à proximité du campus. Il permettra de renforcer les collaborations & l'interconnaissance entre le milieu académique (étudiant, enseignants et chercheurs) et le monde industriel.

Sur le campus de Bourges, l'Institut dispose depuis la rentrée 2022 de 3841 m² de surfaces d'enseignement. Cette surface d'enseignement totale représente sur le campus un taux de 5,60 m² par étudiant.
Entre 2017 et 2022, les surfaces d'enseignement ont augmenté de 1 012 m², dans une véritable stratégie de structuration des surfaces en appui à la pédagogie : salles de travaux pratiques et de projets, quatre salles BYOD (*bring your own device*), *Learning Center* et nouvelles salles dédiées aux langues. D'autres surfaces ont permis de restructurer les activités de recherche (LIFO et STI) et de la vie étudiante (foyer, locaux associatifs). L'actuel CPER 2021-2027 doit permettre l'augmentation de surfaces pédagogiques pour l'accueil de tous nos étudiants sur le site de Lahitolle (y compris ERE), une restructuration des unités de recherche dans le bâtiment Simone Veil, la création d'un espace qualitatif dédié aux relations partenariales dans un objectif de renforcement du lien entreprise et pédagogie (immersive et/ou par challenge) et la création d'une plateforme pédagogique de simulation de crise cyber, enjeu stratégique national pour lequel l'INSA est un acteur reconnu.
La Région et les collectivités territoriales des deux départements d'attache de l'INSA ont soutenu financièrement la construction de deux gymnases (ouvertures en 2026), pour un montant prévisionnel de 4 millions d'euros chacun révisé à plus de 6 millions d'euros pour Blois.
Enfin, le CROUS et des acteurs privés offrent des conditions de logement très attractives à proximité immédiate des bâtiments d'enseignement.

Du côté des moyens informatiques, l'environnement applicatif COCKTAIL apparaît comme la base la plus adaptée à une école d'ingénieur, apportant un référentiel unique autour duquel s'articulaient des outils de scolarité, finances, ressources humaines, recherche. Le système d'information global de l'INSA continue d'évoluer régulièrement en fonction des besoins émergents, des politiques de site et de sa croissance. A ce jour, deux personnels de catégorie A maintiennent et font évoluer les outils de gestion autour de ce référentiel unique (scolarité, emplois du temps, gestion financière, ressources humaines, contrats de recherche, paie, rapports pilotage, annuaire). Ils auront en charge, en 2023, le remplacement de la suite de gestion de scolarité SVE-COCKTAIL par la solution PEGASE. Sa mise en production est prévue pour la rentrée universitaire 2025.
De nombreux outils ont été déployés sur la période 2016-2021 pour répondre aux besoins des utilisateurs et assurer la cohérence et l'unicité des données : mises à jour des outils Cocktail, modernisation des outils de gestion aux ressources humaines, aux affaires financières et développement de solutions internes, auxquelles s'ajoutent de nombreuses applications complémentaires telles SMS Alertes, Office365, Teams/Zoom, authentification SSO, anti-spam, ou l'exploitation d'outils régionaux, tels que I-Parapheur et la signature électronique. Indépendamment de la direction des systèmes d'information, des logiciels ont été achetés ou développés pour faciliter le travail des équipes, comme Eudonet, logiciel de gestion des relations avec les entreprises ou encore OpenSyllabus pour centraliser les syllabi de l'établissement.

## A.6 SWOT GOUVERNANCE

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Autonomie de l'établissement<br>Statuts et RI actualisés<br>Directeurs fonctionnels au périmètres identifiés<br>Représentativité des étudiants et des Alumnis<br>Conseils de perfectionnement opérationnel<br>Référents et commissions installés au regard des thématiques DDRS, VSS, prévention, égalité, éthique, handicap<br>Reconnaissance de la qualité de la formation et de la recherche de l'établissement<br>Qualité des bâtiments et des conditions d'études | Sous dotation en ressources humaines<br>Petite taille de l'établissement par rapport aux sollicitations externes et internes -> sur-sollicitation des acteurs et grande sensibilité à toute évolution |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Fort soutien des collectivités<br>Groupe INSA : vision, soutien<br>Membre du Pôle Universitaire Centre Val de Loire<br>Académie et région sur le même périmètre géographique<br>Démarche Groupe INSA de collecte de la taxe d'apprentissage<br>Partenariat CFA CCI du Cher pour les filières en apprentissage | Restructuration des moyens alloués par l'État<br>Évolutions réglementaires<br>Réforme du financement de l'apprentissage<br>Instabilité géopolitique internationale<br>Dépendance budgétaire importante des subventions des collectivités<br>Concurrence pour la taxe d'apprentissage |

## B. LE MANAGEMENT DE L'ECOLE : SON PILOTAGE, SON FONCTIONNEMENT ET SON SYSTEME QUALITE

L'école s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de ses activités, fondée sur une organisation structurée et en constante évolution. Elle s'appuie notamment sur le suivi régulier d'indicateurs de performance, l'analyse des retours des différentes parties prenantes (étudiants, diplômés, entreprises), ainsi que sur des dispositifs d'évaluation et d'audit, suivi assuré par le service pilotage et prospective de l'établissement mis en place depuis janvier 24.

L'institut veille à instaurer un dialogue entre les différents acteurs :

-1 via des dispositifs internes dédiés permettant de recueillir les avis des parties prenantes. On peut citer les dialogues de gestion avec les directeurs de département, les temps d'échange ouverts à l'ensemble des personnels et dupliqués sur chaque campus à partir d'un sujet identifié ou suggéré, les amphis de rentrée en septembre et en janvier pour redonner de la perspective et des points d'étapes sur les différents projets ou dossiers en cours.

-2 via des instances (Conseils de Perfectionnement, Conseils de département, Conseil des Etudes) qui contribuent à l'adaptation des maquettes pédagogiques et à la vérification de l'adéquation des formations avec les attentes des employeurs ;

-3 via des reportings annuels auprès des instances nationales de référence et des classements (CTI, DEFI, CGE, Alumni), mais aussi de la tutelle en proximité afin de rendre compte de l'activité et des résultats. L'école répond également aux exigences des évaluations externes menées par des organismes compétents et assure le suivi des avis et recommandations formulés, à l'aide de tableaux de bord et de calendriers dédiés. L'ensemble de ces éléments alimente des plans d'actions structurés, inscrits dans la durée, accompagnés d'indicateurs qualifiés, et visant à améliorer en continu les performances et le fonctionnement de l'établissement. C'est ainsi que le suivi du COMP a été établi, l'INSA Centre Val de Loire ayant été parmi les établissements expérimentateurs de la vague1 (2023-2025).

L'établissement veille à rendre ses modes de fonctionnement explicites, lisibles et accessibles à l'ensemble des parties prenantes, notamment par la formalisation de procédures, notes de services, de circuits de décision et de responsabilités. Cela se traduit également par la planification annuelle de tous les rendez-vous institutionnels et de pilotage de l'établissement dans un calendrier partagé (CA, CS, CE, CSAE, F3SCT, Comex, CoDir, réunions de responsables de service).

Son organisation s'appuie sur un règlement intérieur qui précise les règles institutionnelles ainsi que les modalités de fonctionnement de l'ensemble des organes et instances. Ce règlement intérieur a fait l'objet d'une refonte totale en 2025 en accompagnement de la révision des statuts de l'établissement la même année. Le travail sur ces deux textes a été conduit dans le cadre d'une commission des statuts, émanant du CA, qui n'avait jusqu'alors jamais été définie, ni installée. Ces textes socles et garants de ce qu'est l'établissement et des règles qui prévalent pour le « vivre ensemble » sont complétés par un corpus de textes cadrant les différents comités, commissions et organisations (règlement des études et des examens, règlement intérieur de la commission CVEC, de la commission FSDIE, etc.) ainsi que par des chartes d'usages ou politiques identifiées (acquisition matériel informatique, goodies, utilisation des listes de diffusion, etc.). Tous ces textes ont été revus ou créés dans les 3 dernières années.

La stratégie de l'établissement est structurée autour d'une note d'orientations stratégiques, déclinée en feuilles de route par direction fonctionnelle et par responsabilité de campus, afin de traduire les axes majeurs de l'INSA en actions concrètes. Les tableaux de bord associés sont régulièrement actualisés et permettent de suivre les résultats à l'aide d'indicateurs de performance. Cette stratégie est également partagée via un discours de politique générale du directeur devant le CA et se décline chaque année d'un point de vue financier par un dialogue d'orientation budgétaire en CA permettant de définir le cadrage nécessaire à la construction du budget de l'année suivante.

Cette exigence de lisibilité s'inscrit également dans une stratégie affirmée en matière de responsabilité sociétale et environnementale. Un schéma directeur, en cours d'élaboration et de finalisation par la commission DD&RS et dont l'adoption interviendra avant la fin 2026, définira un cadre opérationnel autour d'enjeux tels que la neutralité carbone, la sobriété énergétique, la biodiversité, l'inclusion et la science ouverte. Il sera décliné en un plan d'action évolutif, assorti d'indicateurs de suivi.

Enfin, l'établissement s'appuie sur une gouvernance claire, des instances de pilotage dédiées et des outils de suivi adaptés. Dans une logique structurée et afin de poser les bases d'un pilotage partagé et pluriannuel, des outils sont

déployés, tels que les dialogues de gestion annuels avec les départements et les séminaires d'établissement. Des dialogues sont également installés avec les services en fonction des sujets en complément des dialogues budgétaires,
Les échanges dans ces différents cadres sont préparés en amont pour adosser les différents échanges et éventuels arbitrages sur des données qualifiées et quantifiées. Pour ce faire, un travail de fond conséquent est mené depuis deux ans par le service pilotage et prospective pour nettoyer les bases, fiabiliser les données et identifier les outils du système d'information et leurs liens, rédiger des organigrammes fonctionnels ... . Cela a conduit à une maitrise très fine de la masse salariale, de sa projection à 5 ans tant en dépenses qu'en recettes. En adossement aux résultats financiers et aux résultats des sommes mobilisables en trésorerie et fonds de roulement, ces éléments permettent également à l'établissement de projeter une stratégie d'utilisation de ces fonds en investissant notamment dans de nouvelles compétences, sources de ressources propres à terme (développement formation continue, appui à la recherche).
Il est recherché un prévisionnel le plus juste sur le volume d'heures d'enseignement pour accompagner la construction budgétaire et celle des campagnes d'emploi, à corréler au volume réalisé pour permettre des ajustements éventuels.
Le REH quant à lui fait l'objet d'une attention particulière pour le rendre au fil des ans plus lisible, plus cohérent et traduisant de façon claire un équilibre des missions pédagogiques.
Les organigrammes fonctionnels quant à eux nourrissent également la révision ou la construction des cartographies des risques, outil indispensable au contrôle interne et révélateurs de processus à maintenir, à consolider ou à modifier.
Les sujets à fort enjeux ou à enjeux structurants sont menés en mode projet, c'est le cas pour le passage à Pégase, projet débuté début 26 pour une mise en production à la rentrée 27.

## B.3 SWOT MANAGEMENT DE L'ECOLE

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Agilité<br>Démarche qualité et amélioration inscrite dans la note stratégique<br>Mise en place d'un service pilotage et prospective<br>Personnels investis et engagés<br>Construction d'objectifs opérationnels matérialisés par un tableau de bord abouti<br>Contrôle interne<br>Cartographie des risques<br>Capacités à faire évoluer les dispositifs<br>Fiabilisation des données et des tableaux de bord | Culture de la trace écrite insuffisante<br>Manque d'appropriation des outils (tableau de bord pilotage)<br>Manque de solidité du système de gestion documentaire<br>Un outil en lieu et place d'une site intranet inadapté<br>Caractérisation des process et des procédures à renforcer.<br>Moyens humains insuffisants<br>Sensibilité à tout mouvement au regard de la taille |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Place de la qualité dans les référentiels (CTI, HCERES)<br>*Lean management* (administratif)<br>Intégration des enjeux environnementaux, sociétaux et modernisation de l'Etat<br>Evolution des métiers et des outils | Evolutions réglementaires<br>Orientation des politiques publiques pouvant mobiliser les acteurs sur d'autres sujets<br>Articulation avec des processus d'acteurs externes |

# C. LES ANCRAGES ET PARTENARIATS

## C.1 ANCRAGE TERRITORIAL

L'INSA Centre Val de Loire se situe à l'interface des établissements du secondaire, des collectivités et des entreprises avec lesquels il s'est engagé dans des partenariats durables. L'Institut est également conscient de son rôle majeur dans le fait d'encourager et favoriser des études supérieures pour des jeunes issus de milieux socio-professionnels moins favorisés.

L'ancrage territorial repose sur une démarche constante de la direction des partenariats qui bénéfice de deux chargés de prospection pour chacun des départements. Leur mission est de faire connaitre l'INSA Centre Val de Loire auprès des entreprises de la région, d'identifier leurs besoins en compétences ingénieur et d'engager des coopérations durables. Ces coopérations se traduisent par des stages, de l'alternance (contrats de professionnalisation et apprentissage), du recrutement, mais également la participation des entreprises du territoire aux évènements (conférences, tables rondes, job dating, visites de sites ...). A titre d'exemple : la table ronde « les coulisses de l'innovation » lors du forum entreprises de 2022 qui a réuni des entreprises locales (Sidamo, Arkania, All Circuit, Nlx, Sermatec) ou celle sur l'ingénieur territorial avec le CNFPT du Cher et des ingénieurs du conseil département du Cher.

La fondation INSA Centre Val de Loire, fondation abritée du Groupe INSA, a été créée en 2020 avec le soutien d'un mécène fondateur, le Crédit Agricole Centre Loire. Par ce mécénat, la fondation s'est délibérément inscrite dans un positionnement territorial fort qu'elle a développé ces deux dernières années. Ainsi, elle bénéficie de deux mécènes locaux et d'un grand donateur local. Ses missions sont de "favoriser la diversité étudiante et leur engagement citoyen en faveur des enjeux sociétaux de demain, par un lien de partage avec la société civile et le territoire." L'objectif est de fédérer les acteurs publics, privés et de la société civile autour de projets à fort impact sociétal en faveur du développement de l'attractivité du territoire, autour de trois grands axes de projets : diversité et inclusion de tous les publics, parcours d'exception « Territoire & Réussite » et innovations pour l'intérêt général.
En 2021, l'entreprise Storengy, implantée en Région Centre-Val de Loire, est également devenue mécène de la fondation en lien avec le projet de réhabilitation d'un de leurs sites de stockage de gaz à Soing-en-Sologne. A ce titre, un hackathon, associant étudiants ingénieurs, paysagistes et parties prenantes associatives du territoire, a été organisé sur trois jours.

Après plusieurs années d'existence, la Fondation dispose d'un budget lui permettant d'allouer environ 100 000€ pour des bourses et des aides aux projets étudiants.
En outre, les partenariats avec le territoire se sont amplifiés par des collaborations avec les organisations professionnelles comme le MEDEF, la CPME, les associations d'appui au développement économique telles que EGEE, BGE, IESF du Cher, club d'entreprises, inter-réseaux, pépinières d'entreprises, ... Des rencontres avec l'ensemble de ces acteurs autour de conférences, de petit déjeuner d'experts, d'évènements collaboratifs sur les campus contribuent à davantage ancrer l'INSA Centre Val de Loire dans son écosystème socio-économique territorial et à accroitre sa visibilité.

L'ancrage territorial se traduit également par des relations de coopération avec les collectivités à la fois sur les deux départements des campus de l'institut et au niveau régional. Ainsi, plusieurs conventions sont formalisées et font l'objet d'évaluations annuelles avec les communautés d'agglomération, les conseils départementaux et le conseil régional. L'ensemble de ces collectivités territoriales du Cher, de Loir-et-Cher et de la Région Centre-Val de Loire soutiennent l'institut pour le développement de l'enseignement supérieur et l'accompagnement au développement économique du territoire, tout en facilitant les interactions entre les acteurs du territoire et les activités de l'institut. Diverses actions sont ainsi mises en œuvre pour permettre de favoriser l'inclusion numérique notamment envers les PME/PMI, d'amplifier la connaissance de l'INSA Centre Val de Loire auprès des entreprises afin qu'elles puissent bénéficier de l'apport de compétences en ingénierie.

Par ailleurs, les partenariats sur le territoire se concrétisent par une dynamique importante dans le cadre des actions conduites avec l'enseignement secondaire (cordées, dispositif devoirs faits, ...). Pour les publics lycéens et collégiens, l'établissement coordonne les actions des cordées de la réussite : « futurs ingénieurs au sommet » et « ensemble vers les sommets ». Elles se déclinent sur les départements du Loir-et-Cher et du Cher, selon trois axes privilégiés :

- la lutte contre l'autocensure des jeunes filles pour l'accès aux formations d'ingénieur avec des

représentations de Théâtre forum suivies de l'intervention d'étudiantes qui présentent leurs parcours,
- la découverte de parcours professionnels atypiques grâce à l'intervention de conférenciers qui viennent présenter, avec d'anciens élèves ingénieurs, leur activité professionnelle mise en perspective avec leurs études ou leur poursuite d'étude,
- des programmes de tutorat auprès des collégiens avec l'intervention des étudiants pour encadrer, en mode projet, des initiatives portées par une classe ou transverses à l'établissement.

## C.2 PARTENARIATS AVEC L'ENTREPRISE

L'INSA Centre Val de Loire accorde toute son importance à la construction de relations étroites avec le monde professionnel au sein de ses instances de gouvernance. Ainsi, des représentants des entreprises, des collectivités territoriales, et plus généralement, des domaines professionnels couverts par l'Institut sont présents et participent au conseil d'administration, au conseil des études, au conseil de perfectionnement et au conseil de gouvernance de la fondation INSA Centre Val de Loire, autant d'instances qui contribuent à la définition de l'offre de formation de l'Institut. Par exemple, la présidente du conseil d'administration est issue du monde professionnel et son vice-président actuel est un représentant des Alumni.
En termes de collaboration avec les entreprises, le conseil de perfectionnement s'est restructuré en 2021 pour associer des ingénieurs, des responsables des ressources humaines et un chercheur d'entreprise partenaire. Outil de veille et d'aide à la décision en vue de faire évoluer l'offre de formation, le conseil vise à améliorer l'employabilité des diplômés et à renforcer les relations de l'Institut avec le monde économique. La notion de compétences est le dénominateur commun entre l'Institut et les entreprises, elle permet à tous les interlocuteurs de partager un langage commun. Développer la notion compétences permet de tisser un lien durable et fait du conseil de perfectionnement un partenaire de pédagogie.
La politique de l'INSA Centre Val de Loire vise à développer des partenariats privilégiés avec les acteurs les plus importants en termes de stages, d'emplois, de prestations, de taxe d'apprentissage et d'inscrire la formalisation de conventions dans une démarche de pérennisation des relations avec les entreprises. C'est pourquoi, un programme de reconnaissance a été imaginé en 2020 pour les entreprises, dénommé « Label Partenaires ». Il s'appuie sur des partenariats qualitatifs pour construire des relations fortes dans la durée et de nouveaux modes de coopération sur les valeurs intégrant la dimension sociale. En étant labellisées, les entreprises partenaires accèdent à une palette d'opportunités dédiées leur permettant d'augmenter leur visibilité, de bénéficier des expertises, locaux et moyens techniques de l'Institut, de recruter leurs futurs collaborateurs et de s'impliquer dans la pédagogie. Quatre niveaux d'engagement ont été définis selon un niveau de soutien financier et avec une dénomination en écho aux enjeux écologiques (merisier, érable, platane, chêne). Ces partenariats sont établis pour trois ans renouvelable en année civile pour s'inscrire dans la durée et intègrent l'ensemble des actions avec l'entreprise : stages, alternance, insertion, taxe apprentissage, etc.
De manière générale, l'institut renforce en permanence ses liens avec les milieux socio-économiques à travers de nombreux dispositifs tournés tant vers les étudiants que vers l'extérieur :

- participation de vacataires, issus du monde professionnel, qui délivrent plus de 7000 heures d'enseignement,
- proposition de missions industrielles et de stages de quatrième année, qui sont de véritables bureaux d'études externalisés, composés d'un ou plusieurs enseignants chefs de projet, encadrant un ou plusieurs étudiants. Cette prestation payante induit un engagement de résultat sur les livrables attendus, consignés dans un cahier des charges contractuel, ou de prestations technologiques (essais, qualifications, caractérisations, simulations, CFAO...) et intellectuelles (audit, conseil, veille, état de l'art, étude de faisabilité).
- organisation de projets de fin d'étude qui permettent (par groupe ou individuellement) de résoudre une étude de cas réel tutorée par un enseignant en 4ème ou en 5ème année,
- partenariats recherche contractés par l'Institut. Ces partenariats sont issus des appels à projets internationaux et nationaux ou de financements directs de l'industrie,
- participation des maîtres de stage aux soutenances et des maîtres d'apprentissage aux ateliers de compétences et aux soutenances,
- participation des parrains professionnels et des vacataires professionnels aux soutenances de projets entrepreneuriaux.

L'association INSA Centre Val de Loire Alumni est un acteur majeur des relations partenariales de l'institut. L'établissement, par son service des relations partenariales est en appui et participe au rayonnement de l'association, à l'accroissement des adhésions, au développement des regroupements régionaux et des réseaux professionnels sectoriels.

L'institut est un acteur de développement économique et le pôle des partenariats valorise avec l'appui des enseignants chercheurs les domaines de recherche de l'Institut auprès des industriels.
Ces collaborations permettent aux équipes de disposer d'enveloppes complémentaires pour des dépenses de fonctionnement (financement de stagiaires, participation aux colloques...), d'investissement et de masse salariale (recrutement de post-doc, d'ingénieurs de recherche...). Ces partenariats visent également à associer le partenaire économique lors d'AAP régionaux ou nationaux que les enseignants-chercheurs déposent régulièrement auprès des financeurs publics. Ces collaborations peuvent également se traduire par l'obtention de financements de thèses CIFRE. Ces dernières présentent un levier de progression dans les prochaines années.

## C.3 POLITIQUE D'INNOVATION ET D'ENTREPRENEURIAT

La politique partenariale est également fondée sur le tissu associatif du territoire, particulièrement pour la formation entrepreneuriale, obligatoire pour les étudiants. Cette formation bénéficie de parrains issus du monde professionnel et d'associations sur ses deux campus (Egée, BGE1, chambre de commerce et d'industrie, pépinière d'entreprises, collectif de l'économie sociale et solidaire, ...). L'institut a été classé deuxième et troisième des écoles d'ingénieurs pour sa politique globale (incubateur, création) sur l'entrepreneuriat étudiant en 2021 (Industrie & Technologies et Usine Nouvelle) et premier en 2022 par le nombre d'étudiants entrepreneurs (Usine Nouvelle). La formation entrepreneuriale est adossée à PEPITE Centre Val de Loire et permet aux étudiants d'obtenir le statut d'étudiant entrepreneur (65 étudiants bénéficient de ce statut en 2025-2026).
L'INSA Centre Val de Loire suit une quarantaine d'étudiants entrepreneurs (statut national) par an environ (pour une vingtaine de projets de création d'entreprises). Un tiers des projets environ aboutit à une création. En 2021, un étudiant ingénieur entrepreneur de l'Institut a remporté un prix national PEPITE du MESRI et une équipe projet de l'Institut a gagné le concours régional pédagogique (Créa'Campus).
De plus, sur la période 2017 - 2021, les PIA Disrupt Campus et PEPITE ont permis à 130 étudiants de trois départements de formation de l'Institut (GSI, MRI et STI) de travailler dans le cadre de leur option, sur des projets de transformation numérique confiés par quarante-cinq entreprises de la Région, ce qui illustre la structuration de la formation entrepreneuriale.
Depuis sa création en 2014, l'Institut propose aux entreprises de son territoire des activités d'expertise (prestations technologiques ou intellectuelles) leur permettant d'innover et d'améliorer leur performance. Ces activités peuvent également prendre la forme de missions industrielles. L'INSA Centre Val de Loire dispose depuis 2019 d'une équipe de plusieurs personnes (en appui des chercheurs pour traiter les dossiers en cours, informer sur les démarches, etc.) en charge du transfert et de la valorisation de la recherche. Durant la période couverte par l'auto-évaluation, 34 missions industrielles et 31 prestations ont ainsi été réalisées ce qui est très positif et engage à poursuivre dans cette voie même si un ralentissement indéniable lié à la pandémie COVID ces deux dernières années est constaté.
Sur la période 2017-2021, trois chercheurs de l'INSA Centre Val de Loire ont été impliqués dans le dépôt de cinq brevets, quatre chercheurs étaient concernés par une déclaration d'invention et un chercheur a co-créé une startup technologique sur les bases d'un brevet dont l'institut est copropriétaire. Un suivi des brevets et des déclarations d'invention est réalisé.

À partir de la rentrée 2026, l'INSA Centre Val de Loire lancera "Immersive Lab" (iLAB), une forme de pédagogie immersive déployée dans plusieurs départements. Cette approche de pédagogie active vise à immerger les étudiants, pendant une période définie et dans un espace dédié, au cœur de situations professionnelles réelles. Encadrés par des enseignants et des partenaires industriels, les étudiants travailleront en équipes pour analyser, innover et proposer des solutions adaptées à des problématiques industrielles réelles. À l'INSA CVL, ce dispositif s'articule autour de deux promotions d'étudiants la même année universitaire. La première promotion élaborera un cahier des charges précis issu de la problématique déposée par une entreprise. La deuxième promotion développera des réponses concrètes et argumentées pour répondre au cahier des charges.

## C.4 PARTENARIATS ET RESEAUX NATIONAUX

Les ambitions territoriales et régionales sont évidemment complémentaires de la dimension nationale que l'INSA Centre Val de Loire représente, notamment au travers de l'appartenance au groupe INSA et l'implication dans de nombreux projets en lien avec les différents domaines d'activité de l'établissement :

- mise en place d'une politique commune en faveur de la science ouverte et de l'utilisation de la plateforme HAL,
- la tutelle partagée avec les universités de Tours et d'Orléans sur notre offre de master,
- mise en place d'un partenariat avec l'INSTN dans le cadre d'un double diplôme sur la thématique du nucléaire,

- mise en place d'un partenariat avec l'ISAE-ENSMA de Poitiers, étendu au groupe INSA, pour un accord de double diplôme,
- association avec le think tank *The Shift Project* pour créer le projet ClimatSup INSA, visant à intégrer les enjeux climats / énergie dans l'ensemble des formations des différents instituts,
- formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques organisée par le groupe INSA à destination des nouveaux recrutés des différents Instituts,
- partage d'expériences entre tous les acteurs du groupe lors des colloques pédagogiques,
- organisation de stages linguistiques tant à destination des agents BIATSS que de tous les enseignants.

Face aux enjeux de transformation en cours, le groupe INSA déploie une organisation dans laquelle chaque directeur d'INSA est en charge d'un enjeu-clé de développement. Ces chantiers ambitieux se structurent autour de commissions composées des acteurs des INSA et des INSA Partenaires.
De même, des commissions thématiques en lien avec des actions de relations internationales, communication, formation, recherche, relations avec les milieux économiques et système d'information permettent de fédérer les instituts du groupe.
De façon générale, l'institut s'inscrit dans différents réseaux, tels la CDEFI et la CGE et, par ses personnels, dans de nombreux réseaux nationaux ou internationaux en lien avec leur champ d'activité ou leur domaine de recherche.
Sur le plan national, la politique de partenariat de l'INSA Centre Val de Loire repose sur des relations de proximité pour les stages étudiants, l'alternance, le recrutement de diplômés, l'intervention de vacataires, la participation de professionnels dans différentes instances (conseil d'administration, conseil de perfectionnement, conseil scientifique). L'INSA Centre Val de Loire est bien identifié auprès de ses partenaires, la reconnaissance de son expertise et de son excellence fait de l'Institut un acteur reconnu. Aujourd'hui, l'institut ne souffre pas d'un manque de sollicitations, mais à l'inverse d'un accroissement de celles-ci et, de fait, d'un déficit de capacité à maintenir un lien fort avec tous ses partenaires anciens comme nouveaux, au regard du contexte avéré en 2022 de plein emploi pour le secteur de l'ingénierie.

## C.5 PARTENARIATS INTERNATIONAUX

L'Institut adhère et participe à différents réseaux et programmes universitaires ou internationaux :
- les programmes FITEC qui favorisent la mise en place d'accords de coopération avec l'Argentine, le Brésil et le Mexique, tant sur le plan de la formation que de la recherche,
- le forum Campus France qui regroupe 370 établissements d'enseignement supérieur et qui œuvre au renforcement de l'attractivité de l'enseignement supérieur français à l'international,
- ECIU : *European Consortium of Innovative Universities*. Il s'agit d'un consortium de douze universités européennes (dont le groupe INSA) qui a pour objectif d'établir une véritable université européenne où les apprenants, les chercheurs, les entreprises, les organismes publics et les citoyens, collaborent pour proposer des solutions innovantes et répondre de façon concrète à des enjeux sociétaux sur la base d'un thème fédérateur ;
- les alliances stratégiques avec de grandes universités étrangères, telles que l'ARUT (*Alliance Roumaine des Universités Techniques*) regroupant cinq universités roumaines et le réseau K-STAR qui regroupe cinq universités coréennes.

Ces différents programmes et réseaux permettent à l'établissement d'accroître sa visibilité et son rayonnement à l'international. Par ailleurs l'appartenance au Groupe INSA permet d'élargir les partenariats signés avec des établissements internationaux et en conséquence les possibilités de mobilités pour nos étudiants.

En parallèle, l'INSA Centre Val de Loire poursuit sa politique de création et de développement de partenariats académiques bilatéraux, tout en consolidant les partenariats existants, qui permettent des mobilités étudiantes entrantes et sortantes, dans le cadre d'un échange d'un semestre ou d'un an, ou encore dans le cadre d'un double-diplôme.
Dans le cadre du consortium d'universités européennes ECIU, l'institut contribue à la mise en place d'une autre approche pédagogique, la pédagogie par challenge ou challenge based learning, CBL. Il s'agit, pour les étudiants, de résoudre un problème concret, ancré dans une réalité locale, lié au développement durable et aux enjeux climat-énergie. Les participants doivent collaborer au sein d'une équipe européenne et pluridisciplinaire guidée par des enseignants et proposer des solutions pouvant aboutir à des innovations, des questions de recherche etc... Les étudiants ont également la possibilité de s'inscrire à des micro-modules de formation en ligne, leur permettant ainsi de découvrir de nouvelles méthodes d'enseignement ainsi que de nouvelles thématiques dans un contexte international.

Ces partenariats internationaux de qualité, permettent à de nombreux étudiants de l'INSA d'effectuer leur période de mobilité à l'étranger afin d'obtenir le diplôme d'ingénieur. Dans le cadre du Bachelor en cybersécurité, cette expérience à l'international pourra prendre la forme d'une mobilité d'échange au semestre 6 ou d'une mobilité de stage en entreprise. En effet, grâce à des relations privilégiées avec des entreprises étrangères, les étudiants de l'INSA disposent d'une base de données qui recense l'ensemble des entreprises internationales qui ont accueilli des stagiaires de l'établissement et au sein desquelles ils peuvent candidater.

Afin de favoriser la mobilité de ses étudiants, l'établissement offre un soutien financier à la mobilité grâce à la Région Centre-Val de Loire, au programme Erasmus+, et au MESRI qui octroient des enveloppes financières spécifiques à l'établissement. Les programmes FITEC, à destination de l'Argentine, du Brésil et du Mexique, favorisent également les mobilités à l'international en prenant en charge les frais de transport des étudiants, sur la base d'un montant forfaitaire. Ainsi, chaque élève qui en fait la demande se voit, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'éligibilité définies par les différents organismes financeurs, octroyer une bourse de mobilité sortante.

Concernant la mobilité entrante, l'établissement s'applique à favoriser une mixité culturelle en accueillant, chaque année, environ 400 étudiants de nationalité étrangère intégrés à l'ensemble des promotions. Des bourses de mobilité entrante sont également proposées sur fonds propres, sur critères académiques pour les étudiants internationaux.
Dans ce cadre, l'institut s'est vu décerner le label Bienvenue en France de niveau 2, par Campus France. C'est la qualité de l'accueil et des dispositifs mis en place pour les étudiants internationaux qui a été reconnue, valorisant ainsi notre établissement à l'échelle internationale. L'obtention de ce label engage l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de ses bonnes pratiques (réunions, évènements d'accueil et d'intégration, accueil personnalisé, traitements plus fins des situations d'urgence et des situations financières délicates ...) et devrait permettre à l'établissement d'accroître son rayonnement et favoriser la venue de plus d'étudiants internationaux.

## C.6 SWOT ANCRAGES ET PARTENARIATS

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Forts partenariats nationaux et internationaux.<br>Label « Bienvenue en France ».<br>Label partenaires.<br>Charte ERASMUS+ (note maximale).<br>Accréditation CTI/Eur-Ace.<br>ECIU.<br>Fondation INSA CVL.<br>Réseau actif de partenaires historiques.<br>Cordées de la réussite. | Manque de réciprocité des partenariats académiques internationaux.<br><br>Difficulté de mobilisation des enseignants aux partenariats. |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Les partenariats transfrontaliers pour répondre aux enjeux environnementaux.<br>Dotation régionale pour les bourses de mobilité. | Evolution ou fragilité du tissu industriel local et national.<br>Coût élevé des mobilités & effet BREXIT.<br>Evolution de la politique de financement des mobilités. |

# D. La formation Bachelor en Sciences et Ingénierie

## D.1 Élaboration du projet de formation

Le Bachelor Cybersécurité de l'INSA Centre Val de Loire s'inscrit dans la stratégie de développement de l'Institut dans le champ de la sécurité des systèmes d'information. Il répond à un besoin croissant de compétences en cybersécurité, dans une logique d'insertion professionnelle directe et de renforcement de l'attractivité de l'école sur une thématique stratégique.
Ce besoin s'inscrit dans un contexte marqué par la transformation numérique des organisations, la hausse et la sophistication des cyberattaques, l'extension des surfaces d'exposition et les enjeux de souveraineté numérique. Les organisations publiques et privées recherchent des profils capables de contribuer à la protection, à la supervision, à la détection, à la réponse aux incidents et à la résilience de leurs infrastructures numériques.
À l'échelle nationale, la Stratégie nationale de cybersécurité 2026-2030 fait de la formation un levier majeur et fixe l'objectif de faire de la France le plus grand vivier de talents cyber d'Europe. À l'échelle européenne, l'ENISA et le European Cybersecurity Skills Framework soulignent également l'importance stratégique du développement des compétences cyber et de l'alignement entre besoins socio-économiques, formations et métiers cibles.
L'enquête menée en Centre-Val de Loire auprès d'organisations publiques et privées met en évidence une forte demande de profils opérationnels capables d'intervenir sur la gestion des vulnérabilités, l'analyse des menaces, la veille, la supervision de sécurité, la détection et la réponse aux incidents, l'analyse de journaux, les outils de détection d'intrusion et l'administration d'équipements de sécurité. Elle souligne aussi l'importance de compétences transversales telles que l'explication des risques à des non-spécialistes, le travail avec des équipes pluridisciplinaires et la contribution à la gestion de crise.
Ces résultats confortent un positionnement centré sur des métiers techniques intermédiaires tels qu'analyste SOC junior, opérateur ou technicien de supervision, technicien sécurité systèmes et réseaux, technicien en gestion des vulnérabilités, assistant sécurité des infrastructures numériques et, selon le contexte, technicien intervenant sur des environnements OT ou IoT.
Le projet présente une cohérence forte avec l'identité de l'INSA Centre Val de Loire, déjà engagé dans le domaine de la sécurité informatique au niveau ingénieur. Il permet d'élargir l'offre de formation de l'établissement sans constituer un diplôme intermédiaire d'un cursus ingénieur ni un cycle préparatoire intégré.
Le Bachelor est un diplôme propre, autonome et complet en trois ans, porté académiquement par l'INSA Centre Val de Loire. Les étudiants sont inscrits à l'INSA dès la première année. La première année, organisée au lycée Henri-Brisson de Vierzon dans le cadre d'une convention de partenariat, repose sur des contenus spécifiquement conçus pour ce Bachelor; elle ne constitue ni une duplication ni un prolongement du BTS CIEL. Les compétences visées, la gouvernance pédagogique, les jurys et la diplomation relèvent exclusivement de l'INSA Centre Val de Loire.
Le modèle pédagogique cible privilégie une première année (B1) en formation initiale sous statut étudiant (FISE), puis un cycle B2-B3 en formation initiale sous statut apprenti (FISEA). Ce choix répond à quatre logiques convergentes : la construction d'un socle scientifique et technique solide en B1 avant l'entrée en entreprise, la professionnalisation progressive par l'alternance sur les deux dernières années, l'adéquation avec les attentes exprimées par les employeurs du territoire en matière de profils opérationnels, et la soutenabilité économique du dispositif, le coût-contrat de l'apprentissage en B2-B3 constituant la ressource principale d'équilibre budgétaire d'une formation à forte intensité technique, là où les frais de scolarité de l'enseignement supérieur public ne permettraient pas d'assurer seuls cet équilibre. Un parcours FISE continu sur les trois années est également ouvert, afin de sécuriser la poursuite de formation des étudiants qui ne contractualiseraient pas avec un employeur à l'entrée en B2. Les deux parcours partagent le même référentiel de compétences, la même équipe pédagogique, les mêmes conditions de diplomation et le même niveau d'exigence académique.
L'actualisation du projet de formation s'appuiera sur le conseil de perfectionnement associant représentants de l'école, enseignants, étudiants, diplômés et employeurs, avec pour mission de suivre l'adéquation du référentiel de compétences aux besoins du marché et de proposer les ajustements nécessaires de la maquette et des modalités pédagogiques.

## D.2 Compétences visées

La formation est construite selon une démarche par compétences. Le référentiel comporte 28 compétences réparties en quatre blocs métiers, cohérents avec les attendus du niveau 6 et avec la fiche RNCP déposée (pièce

D.3.2.P2). Les compétences transversales (communication, travail collectif, veille, responsabilité) sont intégrées aux blocs métiers ; il n'existe pas de bloc transversal autonome.

| Bloc | Contenu et compétences (28 au total) |
|---|---|
| BC1 — Concevoir, déployer et auditer la sécurité des systèmes, réseaux, applications et infrastructures | 8 compétences : administration sécurisée, architectures de sécurité, analyse de vulnérabilités, cloud et virtualisation, tests de sécurité, évaluation des risques IA/LLM, veille technique, gestion de projet sécurité. |
| BC2 — Surveiller, détecter, analyser et investiguer les menaces et incidents cyber | 7 compétences : veille sur les menaces, collecte et corrélation de logs, détection et qualification d'alertes, investigation numérique, tuning des règles de détection, coordination SOC, reporting. |
| BC3 — Analyser les risques, piloter la conformité, la résilience et la gestion de crise cyber | 8 compétences : analyse de risques (EBIOS RM, ISO 27005), conformité réglementaire (NIS2, RGPD, ISO 27001), PCA/PRA, gestion de crise, sensibilisation, tableaux de bord, veille réglementaire, étude appliquée. |
| BC4 — Sécuriser et superviser les applications et réseaux en environnement industriel | 5 compétences : identification des spécificités OT/ICS/IoT, analyse de l'état de sécurité industrielle (IEC 62443), détection d'incidents en environnement OT, mise en œuvre de mesures de sécurisation, segmentation IT/OT. |

La progression des compétences suit trois niveaux : Introduction (B1), Développement (B2), Validation (B3). Chaque compétence obtient au moins une validation en B3. La matrice croisée UE × compétences est fournie en pièce D.3.2.P1.

## D.3 Diplôme de Bachelor

### D.3.1 Architecture et programme de la formation

Le Bachelor est organisé en six semestres pour 180 ECTS. Deux modalités d'inscription cohabitent : la modalité principale combine une B1 en FISE et un cycle B2-B3 en FISEA ; la modalité alternative est un parcours FISE sur les trois années. Les deux modalités partagent le même référentiel de compétences, les mêmes contenus académiques et les mêmes conditions de diplomation.

| Dimension | Données |
|---|---|
| Total ECTS | 180 ECTS (6 semestres) |
| Voie FISE | 1 799 heures (Seuil CTI < 2 000 h : conforme) |
| Voie FISEA | 1 641 heures Seuil CTI < 1 800 h : conforme. |
| FISE — stages cumulés | 28 semaines dont 24 en S6. Seuil CTI ≥ 22 semaines : conforme. |
| FISEA — ECTS entreprise | 60 ECTS sur S3-S6. |
| CFA apprentissage | CSFA École Curien de Bourges, convention en cours de finalisation. |

La B1, organisée majoritairement au lycée Henri-Brisson de Vierzon, construit le socle en systèmes, réseaux, algorithmique, mathématiques appliquées, méthodes de travail, anglais technique et premiers fondamentaux de cybersécurité. Les B2 et B3, organisées à Bourges sur le campus de l'INSA Centre Val de Loire, développent la spécialisation : administration sécurisée, supervision SOC, investigation, réponse à incident, gouvernance et environnements OT/ICS.
Les UE ne sont pas compensables entre elles. La validation d'un semestre résulte de celle des UE qui le composent. Les conditions de diplomation comprennent la validation de tous les semestres, le niveau B1 en anglais attesté par une évaluation externe (TOEIC L+R ≥ 550 points), 24 semaines d'immersion professionnelle en FISE et une mobilité internationale d'au moins 4 semaines consécutives.

### D.3.1.a Formation en entreprise

L'immersion professionnelle est structurante dans les deux modalités du diplôme. Elle prend une forme centrale en parcours FISEA, modalité principale à partir de B2, et une forme complémentaire en parcours FISE lorsqu'il est activé sur tout ou partie du cursus.
En parcours FISEA, l'alternance débute en B2 avec un rythme de 50 % école / 50 % entreprise sur S3 à S6. Les missions confiées aux apprentis sont vérifiées par l'équipe pédagogique quant à leur adéquation avec les objectifs de compétences du semestre concerné. Le livret d'apprentissage, tenu conjointement par l'apprenti, le maître d'apprentissage et le tuteur académique, trace la progression sur les quatre blocs. La mission longue de S6 (24 semaines) est soutenue devant un jury composé à 50 % minimum de professionnels.
En parcours FISE, la formation en entreprise comporte deux périodes : une mobilité internationale de 4 semaines en S4, pouvant prendre la forme d'un stage à l'étranger ou d'une mobilité académique, et un stage long de 24 semaines en S6 durant lequel l'étudiant mobilise les compétences des quatre blocs dans un contexte professionnel réel. Chaque période fait l'objet d'une convention, d'un encadrement et d'une évaluation par le référentiel de compétences. Les ECTS sont attribués à l'issue de la validation.

### D.3.1.b Initiation à la recherche

L'initiation à la recherche est portée par l'UE 5.6 sous la responsabilité des enseignants-chercheurs du département STI et de l'équipe SDS du laboratoire LIFO (équipe de recherche en sécurité des données et des systèmes, co-tutelle INSA CVL / Université d'Orléans). L'UE comprend deux ECUE : lecture critique et état de l'art en cybersécurité (ECUE 5.6.1) et mini-projet de recherche tutoré (ECUE 5.6.2).
L'ECUE 5.6.2 conduit l'étudiant à formuler une question technique sur une problématique émergente, à mobiliser des sources académiques qualifiées, à comparer des solutions et à produire un document de synthèse exploitable par une organisation.
Le Bachelor ne forme pas des chercheurs. Il permet aux étudiants de comprendre que les pratiques professionnelles en cybersécurité s'appuient sur un champ scientifique vivant et que les outils qu'ils utilisent ont une histoire, des limites et des hypothèses qu'il est utile d'identifier.

### D.3.1.c Responsabilité sociétale et environnementale

Les enjeux RSE sont intégrés de manière progressive et ancrés dans les situations professionnelles de chaque semestre, plutôt que regroupés dans un enseignement isolé.
En S1, l'UE 1.5 aborde l'éthique professionnelle, le cadre légal des activités de sécurité (responsabilité, preuve, traçabilité, RGPD) et l'usage raisonné de l'IA (vérification, confidentialité, biais). En S2, l'UE 2.5 développe les enjeux de conformité, de protection des données et de sobriété numérique. En S3 et S4, les UE de gouvernance et de gestion de crise traitent la responsabilité des choix techniques, la notification d'incidents (NIS2) et le facteur humain. En B3, les environnements OT/ICS obligent à concilier sécurité, disponibilité, sûreté et continuité de service, ce qui constitue un terrain d'application concret des arbitrages RSE en contexte industriel.

### D.3.1.d Innovation et entrepreneuriat

L'UE 4.4 conduit les étudiants à identifier un besoin de sécurité concret dans une organisation, à formuler une proposition de valeur, à en apprécier la faisabilité technique et économique, et à produire un livrable de cadrage. L'encadrement associe enseignants de l'INSA et mentors professionnels issus du réseau EGEE et de PEPITE Centre-Val de Loire, dont l'INSA est membre fondateur. Les étudiants qui souhaitent poursuivre une démarche de création peuvent solliciter le statut national d'étudiant entrepreneur.

### D.3.1.e International et langues

Tous les étudiants en voie FISE effectuent une mobilité internationale obligatoire d'au moins 4 semaines consécutives, individuelle et en immersion, au cours du semestre 4. Cette obligation est inscrite dans les conditions de diplomation de la fiche RNCP. Elle peut prendre la forme d'un stage en entreprise à l'étranger ou d'une mobilité académique dans un établissement partenaire. Des mécanismes de financement sont mobilisés : Erasmus+, dotation régionale Centre-Val de Loire, bourses FITEC selon la destination.
Pour les apprentis en voie FISEA, la mobilité est organisée en concertation avec l'employeur. Les modalités

pratiques font l'objet d'une clause dans la convention de formation.
L'anglais technique est présent dans chaque semestre. L'évaluation externe du niveau de sortie repose sur le Linguaskill de Cambridge, certification en ligne reconnue à l'international permettant d'évaluer les compétences de compréhension et d'expression en anglais général ou professionnel. Le niveau B1 du cadre européen commun de référence (CECRL) est requis pour l'obtention du diplôme. Le niveau cible en fin de formation est B2. Des aménagements sont prévus pour les étudiants en situation de handicap.

### D.3.2 Cohérence entre compétences visées et programme

La matrice croisée UE × compétences (pièce D.3.2.P1) documente la couverture et la progression sur trois niveaux (I/D/V). Chaque compétence dispose d'au moins un niveau Validation en B3. Les stages, périodes d'alternance et projets sont intégrés à la matrice comme UE à part entière avec leurs propres compétences cibles.
Chaque évaluation est conçue à partir d'une situation professionnelle observable permettant de juger des acquis d'apprentissage identifiés dans le syllabus. L'alignement pédagogique est explicité dans les syllabi : pour chaque ECUE, les acquis visés, les activités d'enseignement et les modalités d'évaluation sont cohérents entre eux.

### D.3.3 Organisation et contenu du programme

Le programme est structuré en 52 ECUE répartis dans 30 UE sur six semestres. Les syllabus détaillés de l'ensemble des UE et ECUE, voies FISE et FISEA, sont fournis en pièce D.3.2.P2. Pour chaque ECUE, le syllabus indique les volumes horaires par modalité (CM, TD, TP, projet), les acquis d'apprentissage, les prérequis, le contenu par grand chapitre, les méthodes pédagogiques, les modalités d'évaluation, les noms des enseignants et la bibliographie.
Les UE ne sont pas compensables entre elles. Cette règle est explicitement inscrite dans le règlement des études (D.3.1.P1).

### D.3.4 Méthodes pédagogiques

La formation repose sur des travaux pratiques sur la CyberFarm de l'INSA Centre Val de Loire (environnement de lab dédié à la supervision, aux scénarios d'attaque et de défense, à la simulation de crise et aux exercices OT/iOT/ICS), des études de cas construites à partir de scenarii professionnels réels, des projets techniques semestriels individuels ou en groupe, des formats immersifs de type hackathon ou exercice de crise, et des interventions régulières de professionnels en exercice.
La part des vacataires issus du monde socio-économique atteint 31,4% des enseignements en FISE et 31,9% en FISEA, au-dessus de la cible CTI de 25% (TCG.2.1). Ces vacataires interviennent principalement en TP et en projets tutorés ; les CM et TD structurants sont assurés par les permanents de l'établissement.
Depuis 2020, un pôle d'appui à la pédagogie coordonne le développement des pédagogies immersives et actives à l'INSA Centre Val de Loire. Le Bachelor bénéficie de cet environnement, notamment via le dispositif iLAB (pédagogie immersive par challenges lancée à la rentrée 2026), les Learning Centers des deux campus et les salles de projet modulables du campus de Bourges.

### D.3.5 Équipe pédagogique

L'équipe pédagogique associe enseignants-chercheurs permanents, enseignants permanents non-chercheurs, vacataires académiques (dont les enseignants du lycée Henri-Brisson en B1) et vacataires issus du monde socio-économique. La responsabilité académique du diplôme relève exclusivement de l'INSA Centre Val de Loire sur les trois années, y compris pour les enseignements délivrés en B1.

| Indicateur TCG | Voie FISE | Voie FISEA | Seuil CTI | Conformité |
|---|---|---|---|---|
| TCG.1.1 — Part des permanents dans les enseignements S&T | 50 % | 49,3 % | ≥ 40 % | Conforme |
| TCG.1.2 — Part des docteurs permanents dans les enseignements S&T | 41,6 % | 41,6 % | ≥ 25 % | Conforme |
| TCG.1.3 — Part des EC permanents dans les enseignements S&T | 29,3 % | 29,9 % | ≥ 25 % | Conforme |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| TCG.2.1 — Part des vacataires socio-économiques dans l'ensemble des enseignements | 31,4 % | 31,9 % | ≥ 20 %, cible 25 % | Conforme |
| TCG.5.2 — Part des EC inscrits dans des équipes de recherche évaluées | 100 % | 100 % | > 50 % | Conforme |

Le détail du calcul par type d'intervenant et par voie est fourni dans l'Annexe 2 et la maquette pédagogique (Annexe 3). Les mini-CV des enseignants permanents et des principaux vacataires figurent en Annexe 5.

### D.3.6 Pilotage de la qualité et amélioration continue

Le pilotage de la formation repose sur quatre sources d'information complémentaires : l'évaluation des enseignements par les étudiants à chaque semestre (dispositif EDE de l'INSA CVL, taux de réponse cible > 75%), les retours des tuteurs en entreprise et des maîtres d'apprentissage, les analyses du conseil de perfectionnement réuni au minimum une fois par an, et le suivi des résultats académiques par promotion.
Un tableau de bord dédié au Bachelor sera mis en place dès la première promotion. Il alimentera les dialogues de gestion annuels entre le responsable de formation et la direction de l'établissement, et les séances du conseil de perfectionnement.

## D.3.7 Matrice SWOT

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Positionnement clair sur une cybersécurité opérationnelle en phase avec les besoins identifiés, notamment en supervision, vulnérabilités, détection et réponse à incident.<br><br>Progression pédagogique cohérente sur 3 ans, avec différenciation forte sur les axes SOC et OT/IoT.<br><br>Adossement crédible à l'environnement INSA CVL : LIFO, équipe SDS, PETSCRAFT, CyberFarm, pédagogie par projet.<br><br>Dispositif pédagogique à deux modalités offrant un filet de sécurité de parcours : B1 FISE puis B2-B3 FISEA en modalité principale, FISE continue en modalité alternative, avec un référentiel de compétences et des conditions de diplomation identiques. | Modèle de formation encore en création, donc sans recul sur les premiers résultats, la stabilité des maquettes et les retours d'insertion.<br><br>Tension possible sur les ressources expertes en cybersécurité opérationnelle et OT. |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Forte dynamique européenne, nationale, et régionale en faveur du développement des compétences cyber.<br><br>Appui possible sur l'écosystème territorial : entreprises, collectivités, CFSA Hubert Curien, Campus Cyber régional.<br><br>Possibilité de construire une identité forte de Bachelor INSA alliant opérationnalité, recherche appliquée et ancrage territorial. | Concurrence d'autres formations cyber de niveau Bac+3, publiques ou privées.<br><br>Point de vigilance sur la parfaite lisibilité du Bachelor comme diplôme autonome par rapport au socle BTS CIEL en première année<br><br>Capacité des entreprises à accueillir des apprentis (compétences internes en cybersécurité) |

# E. LE RECRUTEMENT DES ÉLÈVES

## E.1 Objectifs et filières d'admission

Le recrutement du Bachelor vise à constituer des promotions cohérentes avec les exigences du diplôme, le niveau scientifique attendu et les débouchés visés. Il doit permettre de recruter des étudiants capables de réussir dans une formation scientifique, technique et professionnalisante, tout en restant en cohérence avec les valeurs d'ouverture sociale, de diversité et d'ancrage territorial de l'INSA Centre-Val de Loire.

Le recrutement principal s'effectue post-baccalauréat via Parcoursup. Il s'adresse prioritairement à des bacheliers généraux disposant d'un socle scientifique adapté, notamment en mathématiques et en numérique, à des bacheliers technologiques, notamment issus de STI2D, et à des bacheliers professionnels dont le parcours est compatible avec les attendus du diplôme. Des admissions parallèles en deuxième et troisième année peuvent également être organisées, dans la limite réglementaire applicable, pour des candidats issus de formations compatibles telles que BTS, BUT ou licences à dominante informatique, réseaux ou cybersécurité. La voie FISA, accessible à partir de la deuxième année, suppose en outre la capacité du candidat à s'insérer dans un environnement professionnel en apprentissage et à articuler exigences académiques et contraintes d'entreprise.

Pour toutes les années d'entrée, le recrutement se fait sur dossier, éventuellement complété par un entretien. L'examen du dossier porte notamment sur le niveau scientifique du candidat, sa motivation pour les systèmes numériques et la cybersécurité, sa capacité à raisonner, à s'organiser, à travailler de manière rigoureuse et à s'investir dans une formation exigeante comportant une forte dimension technique. Pour les admissions parallèles, une attention particulière est portée à la maîtrise des fondamentaux en systèmes, réseaux, services numériques, méthodologie de travail, anglais technique et premiers usages de la documentation technique. L'entretien, lorsqu'il est organisé, dure environ 30 minutes et se tient en présence d'un enseignant de l'INSA.

L'établissement veille à inscrire ce recrutement dans une politique compatible avec ses objectifs de diversité, de mixité et d'ouverture sociale. Une attention particulière sera portée à la diversification des publics, à la mixité femmes-hommes, à l'accueil de publics issus de territoires moins favorisés en matière d'accès aux formations spécialisées et à la prise en compte des besoins des étudiants en situation de handicap. Le Bachelor est par ailleurs ouvert à l'accueil d'étudiants internationaux, sous réserve de satisfaire aux exigences académiques et linguistiques de la formation. Pour une formation dispensée majoritairement en français, le niveau de français attendu en entrée est fixé à B1 pour les candidats non francophones. L'objectif est de recruter 20 étudiants pour la première promotion.

## E.2 Suivi des résultats du recrutement

Le Bachelor étant une formation en création, le suivi des résultats du recrutement sera mis en place dès les premières campagnes afin d'alimenter le pilotage de la formation et sa démarche d'amélioration continue. Ce suivi portera notamment sur le nombre de candidatures, le nombre d'admis, le nombre d'inscrits, le taux de remplissage, la provenance académique des étudiants, la part des admissions parallèles, la part des étudiants boursiers, la mixité, la diversité géographique et les profils internationaux. Ces données seront analysées en regard des objectifs de la formation et des capacités d'accueil.

Ce suivi ne sera pas dissocié de l'analyse de la réussite, de la notion de devenir, des indicateurs d'insertion professionnelle ... L'établissement examinera en particulier les taux de passage d'une année à l'autre, les abandons, les réorientations, les besoins d'accompagnement repérés en début de parcours et, à terme, les premières insertions professionnelles. Une attention spécifique sera portée aux étudiants admis par voies parallèles ainsi qu'aux étudiants entrant en FISA, afin de vérifier l'adéquation des prérequis, la pertinence des critères d'admission et l'efficacité des mesures d'accompagnement éventuelles.

Le suivi des résultats du recrutement sera intégré au pilotage global de la formation. Il sera mobilisé par l'équipe pédagogique, la direction de la formation et le conseil de perfectionnement pour ajuster, si nécessaire, les critères d'admission, les actions d'information, les modalités d'accompagnement ou la communication du diplôme. Il sera également mis en relation avec les capacités d'accueil en stage et en apprentissage, avec les attentes des employeurs et, à terme, avec les données d'insertion, afin de maintenir la cohérence entre recrutement, formation, professionnalisation et débouchés.

### E.1.3 Matrice SWOT

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Recrutement lisible : post-bac via Parcoursup, complété par admissions parallèles et FISA.<br><br>Volonté explicite de diversité, de mixité et d'ouverture, avec exigences linguistiques clarifiées pour les étudiants internationaux.<br><br>Exigences de la CTI sur le Bachelor en sciences et ingénierie au regard des autres diplômes Bachelor | Absence de recul sur l'attractivité réelle et le profil effectif des premières promotions.<br><br>Hétérogénéité potentielle des profils entrants, notamment entre post-bac, admissions parallèles et apprentissage. |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Attractivité croissante des métiers cyber et possibilité de capter des viviers variés en région et au niveau national.<br><br>Image du groupe INSA et viviers cohérents, (CIEL, BTS, BUT et bacs scientifiques ou technologiques). | Concurrence d'autres formations sur le segment cybersécurité Bac+3.<br><br>Risque de tension sur le placement en stage ou en apprentissage si les effectifs montent plus vite que les capacités d'accueil. |

# F. LA VIE ETUDIANTE ET LA VIE ASSOCIATIVE DES NOUVEAUX ELEVES

## F.1 Accueil et intégration des nouveaux élèves

Le dispositif général d'accueil des étudiants, particulièrement des nouveaux étudiants, constitue un moment fort de l'année. Préparé en amont avec les enseignants et les responsables pédagogiques, il rassemble des éléments concernant les réunions de rentrée, les accompagnements spécifiques (filière internationale, sportifs de haut niveau) et les différents services administratifs et techniques concernés (affaires générales pour les badges, pôles scolarité pour les emplois du temps, les cartes d'étudiants, les nombreuses questions d'inscription, pôle vie étudiante pour l'aide à l'inscription, l'aide sociale, la recherche de logement, ...).
La semaine de rentrée des étudiants néo-entrants est co-animée par l'établissement et le Bureau des Elèves, comprenant accueil, présentation, visites, interconnaissance ... Quatre jours sont banalisés dans l'emploi du temps avant le début des cours. Ce dispositif a été complètement repensé il y a deux ans et intègre des présentations pédagogiques, des présentations du règlement intérieur et des études, des présentations de tous les dispositifs de prévention, etc ...Des informations spécifiques sur la rentrée et sur la vie de l'étudiant sont disponibles sur le portail Célène, qui regroupe l'ensemble des documents mis à disposition des étudiants, notamment le règlement des études et des examens, le règlement intérieur, la charte informatique. Il est demandé aux étudiants de reconnaître qu'ils ont bien pris connaissance de ces documents lors de leur inscription ou réinscription.
L'accueil et l'intégration se poursuivent ensuite dans le déroulement de l'année, notamment en 1ère année. Chaque groupe de TD est encadré par un enseignant chargé de détecter les difficultés des étudiants et d'y apporter réponse. Deux délégués sont désignés au sein de chaque groupe afin d'assurer la liaison avec les enseignants et les services pouvant apporter soutien et support.
Enfin, la Fondation et le Centre Gaston BERGER développent des politiques de soutien financier aux étudiants susceptibles d'être aidés : bourse d'accueil de 500 euros à tous les étudiants boursiers dans le secondaire, 22 bourses de 2250 euros versées mensuellement à des étudiants de 1ère année, accordées sur critères sociaux et ou de diversité.
Fort du label « Bienvenue en France », obtenu avec 2 étoiles en décembre 2021, l'INSA Centre Val de Loire s'applique à développer des dispositifs d'accueil à destination des étudiants internationaux.

## F.2 Vie étudiante

La vie étudiante est une mission de l'établissement dévolue au directeur des formations et de la vie étudiante, assisté d'un chargé de mission « vie étudiante » et de deux ETPT. Un vice-président étudiant est élu parmi les étudiants présents au conseil des études, chargé des questions de vie étudiante dans les relations avec la direction. Il est également le président du conseil de la vie étudiante (CVE), instance consultative de réflexion entre des responsables associatifs, des élus étudiants dans les différentes instances de l'établissement et des représentants de la direction. Les étudiants ont, en outre, des représentants élus dans les différentes instances de l'INSA :

- 5 élus au conseil d'administration, dont un au bureau,
- 12 élus au conseil des études, soit un tiers des membres,
- 2 élus au conseil scientifique parmi les doctorants,
- 3 élus dans chaque conseil de département.

Le service des formations et de la vie étudiante assure le lien administratif avec les étudiants et leurs associations.
A travers la gestion de deux fonds (FSDIE et CVEC), la politique de développement de la vie étudiante de l'INSA contribue activement à l'amélioration de la réussite des étudiants.
Outre le soutien financier qui se traduit dans les réunions des commissions FSDIE et CVEC de l'Institut, l'établissement a beaucoup investi dans la création ou la transformation de locaux associatifs, sur les deux campus.

La vie étudiante est structurée autour d'un BDE commun qui fédère de plus en plus l'activité au sein de notre établissement. La vie de campus s'organise inévitablement et naturellement par campus s'appuyant à la fois sur des équipements similaires et donc dédoublés mais aussi sur un engagement équitable sur chacun des campus de soutenir les initiatives étudiantes. Le précédent CPER a financé les extensions immobilières des deux campus, livrées en 2021 et a permis la création de deux « Learning Center », outils innovants et inédits qui développent grandement la vie de campus pour tous les usagers.
L'INSA Centre Val de Loire et la CVEC contribuent à développer un point santé, actif et structuré sur le campus de Blois grâce à un partenariat avec le service de santé universitaire (SSU) de l'Université de Tours (infirmière à mi-temps, docteur en médecine à 25%, psychologue à 40%) conduisant notamment à des actions de prévention et d'information. Le même système a été déployé l'année dernière sur le campus de Bourges, en partenariat avec le SSU de l'université d'Orléans, présent à Bourges, pour offrir une qualité de service identique.
La reconnaissance et la valorisation de l'engagement étudiant se concrétisent de trois manières :

- l'octroi de crédits supplémentaires et non compensables,
- l'inscription de certaines activités associatives dans le supplément au diplôme,
- la possibilité d'un aménagement des études et l'octroi de facilité d'absence, au même titre que les étudiants inscrits dans certaines filières spécifiques ou se trouvant dans une situation de handicap.

Les deux premières possibilités sont bien utilisées (attribution de crédits inscrits dans les maquettes pédagogiques), mais ne satisfont pas les étudiants qui souhaiteraient une reconnaissance plus profonde (compétence ou dispense de cours). La troisième bénéficie d'un statut spécifique, l'étudiant grand engagé, mis en place l'année dernière et déjà bien implanté parmi les étudiants ayant un engagement tant interne (BDE, élus) qu'externe (sapeur-pompier ou gendarme volontaire).

### F.3 SWOT VIE ETUDIANTE ET VIE ASSOCIATIVE DES ELEVES INGENIEURS

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Structuration des élus étudiants et implication dans les instances de l'institut, et instances nationales.<br>Existence d'un VPE et d'un élu au bureau du CA<br>Existence statutaire du Conseil de la Vie Étudiante.<br>Important budget consacré à la Vie Étudiante.<br>Politique d'aide sociale à destination des étudiants.<br>Campus à taille humaine situés aux cœurs des villes et parc locatif accessible à proximité.<br>Associations étudiantes fédérées, nombreuses et diverses, soutenues par l'école dans leurs activités.<br>Vie culturelle.<br>Equipe administrative renforcée. | Faible porosité entre les populations étudiantes.<br>2 campus distants.<br>Campus pas encore assez attractifs pour les étudiants en termes d'infrastructures associatives et sportives. |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Dynamique du groupe INSA pour la vie étudiante (High Five, Gree'NSA, INSAgénieuse).<br>Fort soutien des collectivités dans le développement immobilier pour la vie étudiante (notamment gymnases).<br>Association des Élèves des INSA.<br>Offre d'emplois étudiants à proximité de l'établissement : lien étroit de l'Institut avec les entreprises de la ville. | Forte dépendance des CPER immobiliers pour se développer avec les risques de retard dans les lancements des travaux ou la délivrance des locaux. |

## G. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES

### G.1 PREPARATION A L'EMPLOI

Des enseignements sont dédiés aux techniques de recherche d'emploi et à l'élaboration du projet professionnel. Le livret ADPP (activité de développement personnel), construit par les étudiants avec l'aide de professionnels des ressources humaines, leur permet de dresser un bilan de leurs connaissances dans des domaines très variés : compétences liées aux savoirs, savoir-être par exemple. Cet outil est l'occasion pour les étudiants de mettre en relation la cohérence entre leur cursus et leurs choix d'options à l'institut et l'orientation qu'ils souhaitent donner à leur carrière (recherche, management de projet...).
Par ailleurs, les formations à l'entrepreneuriat mises en place sur les deux campus permettent de découvrir l'écosystème local d'aide à la création d'entreprise. Des rencontres avec des professionnels (CCI, créateurs d'entreprises...) apportent un éclairage concret sur les opportunités liées à ce choix.
L'institut dispose d'un pôle dédié à l'insertion professionnelle dont les missions sont de piloter et valoriser les résultats des études et enquêtes d'insertion professionnelle.

### G.2 RESULTATS DE L'INSERTION

Les éléments développés ci-après concernent les formations d'ingénieur, les éléments concernant le Bachelor ne pouvant être encore précisés. Une pré-enquête insertion est réalisée auprès des étudiants de dernière année au moment des soutenances de stage de fin d'études. Lors de cette pré-enquête, dont le taux de participation a été de 88% pour la promotion 2025, les étudiants sont sensibilisés à l'enquête de la CGE et invités à consulter les résultats de l'enquête précédente mise en ligne sur le site internet sous forme de flyer. L'enquête d'insertion de la CGE est lancée au 1er trimestre de chaque année et porte sur la valorisation, sur le marché du travail, des formations dispensées par les grandes écoles françaises au travers de l'insertion des diplômés. L'objectif est de mesurer l'employabilité des diplômés à la sortie de l'école et permet de disposer des résultats en juin.

*Données clés de la situation de la promotion diplômée en 2024, interrogée entre le 15 février et le 30 avril 2025, soit 6 mois après l'obtention du diplôme – taux de participation : 80,8%*

| Principaux indicateurs | Sous statut étudiants | Sous statut apprentis | Ensemble |
|---|---|---|---|
| Taux net d'emploi (*) | 86,2% | 89,7% | 87,4% |
| En activité professionnelle | 72,4% | 77,3% | 74,0% |
| En volontariat | 3,0% | 3,1% | 3,0% |
| En recherche d'emploi | 12,1% | 9,3% | 11,1% |
| En études / En formation | 8,5% | 3,1% | 6,8% |
| En thèse / PhD | 3,0% | 3,1% | 3,0% |
| Autre situation | 1,0% | 4,1% | 2,1% |

*(*) (En activité professionnelle + En volontariat) / (En activité professionnelle + En volontariat + En recherche d'emploi)*

| Salaire annuel brut médian en France 6 mois après l'obtention du diplôme | Sous statut étudiants | Sous statut apprentis | Ensemble |
|---|---|---|---|
| Sans prime | 38,0 K€ | 38,8 K€ | 38,2 K€ |
| Avec prime | 40,0 K€ | 42,0 K€ | 40,2 K€ |

Cette insertion professionnelle témoigne de l'attractivité des formations de l'INSA Centre Val de Loire pour les entreprises nationales dans des secteurs qui couvrent une grande partie du spectre des secteurs de l'ingénierie.
Les résultats de l'enquête sont analysés par département de formation et portés à la connaissance des directeurs de département, puis ils sont diffusés aux étudiants de 5ème année.
Entre 2020 et 2023, le taux net d'emploi pour l'ensemble des formations ingénieurs de l'INSA Centre Val de Loire s'établit globalement entre 2 et 3 points au-dessus du taux national, c'est 5 points de plus en 2024.

## G.3 VIE PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES

L'INSA Centre Val de Loire soutient depuis plusieurs années l'association INSA CVL Alumni, dans le cadre d'une convention de collaboration qui donne lieu à une subvention annuelle de fonctionnement. Des réunions mensuelles sont organisées avec l'association et le service des partenariats, et des sollicitations permettent de donner de la visibilité à l'action de l'association : participation au forum des entreprises, aux entretiens des candidats à l'INSA, à la cérémonie de remise des diplômes avec discours du président, au conseil d'administration, de perfectionnement...
Le suivi des diplômes est également réalisé par le réseau Linkedin qui permet d'identifier sur le compte de l'institut les anciens élèves par promotion, par lieu de travail, par entreprise, par fonction... L'ensemble des membres de l'équipe des partenariats est très actif sur ce réseau et génère régulièrement des mises en relation. Chaque membre a un compte individuel à vocation professionnelle, démultipliant les contacts.

## G.4 SWOT INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLOMES

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Excellent taux d'insertion professionnelle des diplômés.<br>Forts liens avec les entreprises.<br>Forts liens avec les Alumnis .<br>11 mois de stage.<br>Enquêtes d'insertion exploitées : Analyse suivie et taux de participation élevé.<br>Moyens humains mis à disposition.<br>Projet Professionnel Individualisé dès le début de la formation. | Manque de communication sur la formation tout au long de la vie. |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Croissance du besoin d'ingénieurs.<br>Besoin d'actualisation des compétences notamment vis-à-vis des enjeux climat-énergie (FTLV). | Questionnement de la valeur travail, attentes des nouvelles générations. |

## H. SWOT GENERAL DE L'ETABLISSEMENT

| Forces | Faiblesses |
|---|---|
| Situation financière saine.<br>Qualité des bâtiments et des conditions d'études.<br>Personnels qualifiés et engagés.<br>Vie associative dynamique.<br>Diversité de l'offre de formation.<br>Evolutions pédagogiques engagées.<br>Partenariats (entreprises, internationaux).<br>Entrepreneuriat étudiant.<br>Labellisations.<br>Instances.<br>Appui à la recherche.<br>Enseignants Chercheurs publiants.<br>Laboratoires de recherche. | Sous dotation RH (enseignants, enseignants chercheurs et personnel administratif et technique).<br>Bi-campus.<br>Pilotage pluriannuel et prospective.<br>Fiabilité des données.<br>Lisibilité offre de formation.<br>Internationalisation des formations (offre en langue anglaise). |
| **Opportunités** | **Menaces** |
| Groupe INSA.<br>Fondation.<br>Approche mutualisée des établissements. d'enseignement supérieur de la région/académie.<br>Impulsion donnée par la crise sanitaire (réflexions sur la pédagogie et accélération de la mise en place d'outils numériques).<br>Fort soutien des collectivités.<br>Appels à projets nationaux et européens.<br>Attentes sociétales. | Evolutions réglementaires (apprentissage, bachelor universitaire de technologie, baccalauréat, droits différenciés, loi de programmation de la recherche, etc.).<br>Concurrence sur le marché de l'enseignement supérieur et de la recherche.<br>Démographie et vivier régional.<br>Fragilité du tissu industriel national.<br>Instabilité de la structure régionale de valorisation.<br>Instabilité géopolitique internationale. |

