


HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Établissements



Rapport d'évaluation de l'École d'ingénieurs de PURPAN

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

HCERES

Haut conseil de l'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Établissements

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, président

Au nom du comité d'experts,²

Virginie Dupont, présidente du comité

En vertu du décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014,

¹ Le président du HCERES "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5)

² Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2)

Sommaire

Présentation	5
La stratégie et la gouvernance	7
I – Une stratégie d’alliances qui n’est pas clairement énoncée dans un paysage en évolution	7
II - Une politique dynamique de partenariats contribuant à sa visibilité et à l’équilibre de son budget	7
III - Une organisation au service de la réussite de l’école	9
IV – Un service de communication qui contribue efficacement au développement de l’image de l’EI PURPAN	9
V - Une politique qualité intégrée et source d’amélioration à poursuivre	10
La recherche et la formation	11
I – Une politique de recherche volontariste qui se structure	11
1 ● Une structuration de la recherche dans un paysage régional en évolution	11
2 ● Un potentiel de recherche et une production scientifique encore à conforter	11
3 ● Une absence de visibilité sur les moyens alloués à la recherche	12
II – La formation d’ingénieur au cœur de la politique de formation	12
1 ● Une implication forte de la direction et des organes dans la politique de formation	12
2 ● L’abandon du concours d’entrée : une décision essentielle pour le positionnement de l’école	13
3 ● Une offre de formation diversifiée	13
4 ● Des infrastructures et plateformes pédagogiques en constante évolution	14
III - Le lien entre Recherche et Formation, les études doctorales	14
IV – La nouvelle dynamique de la documentation	14
Réussite des étudiants	17
I – Une formation humaine au cœur du parcours de l’école, véritable pilier de la réussite des étudiants	17
II - Une vie étudiante dynamique et fédératrice autour de l’esprit de PURPAN, qui pourrait être améliorée par l’accès à de nouvelles infrastructures	17
III - Une bonne relation des étudiants avec la direction de l’école, qui ne remplace pas l’absence de participation dans les conseils décisionnels	18
Valorisation des résultats de la recherche/développement/conseil	19
I - Une activité de Recherche/Développement/Conseil en forte croissance	19
II - Un accompagnement technique et financier d’entreprises en création ou en développement	19

Relations européennes et internationales en matière de recherche et d'enseignement supérieur	21
I – Une politique internationale pour la formation visible et dynamique	21
II – Des coopérations internationales en matière de recherche en émergence	21
Pilotage et gestion	23
I - La direction des ressources humaines s'est dotée d'outils performants malgré l'absence de logiciels de gestion RH adaptés	23
II- La situation financière, saine, a besoin de nouvelles ressources propres et d'aide à la décision par des logiciels efficaces	24
III – Un patrimoine et une gestion immobilière de qualité	24
IV - Une modernisation du système d'information mais des efforts à poursuivre pour le SI de gestion de l'établissement	25
Conclusion	27
I – Les points forts	27
II – Les points faibles	27
III – Les recommandations	27
Liste des sigles	29
Observations du directeur	31
Organisation de l'évaluation	35

Présentation

L'École d'Ingénieurs de PURPAN (EI PURPAN) est une école supérieure agricole privée créée en 1919 à l'initiative des milieux professionnels agricoles accompagnés d'éducateurs jésuites en vue de la formation technique, humaine et religieuse de responsables d'exploitation agricoles de la région.

Constituée depuis 1948 en association sans but lucratif loi 1901, elle est habilitée à délivrer le diplôme d'ingénieur par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) depuis 1964. Elle a reçu, dans le cadre de la loi Rocard en 1984, une mission de service public dans les domaines de la formation, de la recherche, de la coopération internationale et du transfert. A ce titre, elle est partiellement financée, dans le cadre d'un contrat pluriannuel, par le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF).

L'EI PURPAN est une des six écoles d'ingénieurs recrutant après le baccalauréat parmi la vingtaine d'écoles dépendant du Ministère en charge de l'Agriculture, propose un cursus en cinq années. Depuis la précédente évaluation réalisée par l'AERES en 2010, la recherche s'est récemment structurée en 5 équipes réparties en 6 UMR (INRA CNRS ou INPT), en lieu et place des 11 équipes précédentes.

A la rentrée 2014, l'EI PURPAN accueille 1032 élèves dont 964 dans le cycle ingénieur, formés dans la grande majorité en cinq ans après le baccalauréat et 67 dans des formations de niveau licence ou master par la voie de l'apprentissage. Plus de 29% des élèves ingénieurs sont boursiers sur critères sociaux. Pour réaliser ses missions, l'école dispose d'un effectif de 61 enseignants-chercheurs³ et de 70 personnels administratifs ou techniques. Son budget de fonctionnement s'élève à près de 14 M€ dont 55% sont consacrés à la masse salariale et 13,5% sont consacrés à de l'investissement.

L'École est implantée sur 40 ha répartis des deux côtés de la rocade ouest de Toulouse et reliés par une passerelle privative. En outre, elle se distingue par la propriété, à 25 km du site principal, de 250 ha d'exploitation agricole qui intègre trois plateformes de recherche dont une plateforme agronomique à la fois pédagogique et de recherche-expérimentation (site de Lamothe).

A côté de l'école associative, le Groupe PURPAN par les 4 structures ci-dessous accompagne la gestion et le développement de l'école :

- l'«association des ingénieurs de PURPAN» contribue à la vie de l'école, à sa promotion;
- la «fondation de PURPAN » est propriétaire, sur la commune de Toulouse, de l'ensemble du foncier et de l'immobilier qu'elle loue à l'école. Elle a pour objet le soutien de l'école dans son développement ;
- la société de capital développement, «Intellagri» accompagne et finance les projets de création d'entreprises et participe au renforcement de la synergie entre les entreprises et les équipes d'enseignants-chercheurs ;
- le «Cercle d'Échange du Monde Agricole » place au cœur de ses réflexions et actions le métier d'agriculteur.

En 2011, sur sa demande, l'école a été rattachée par convention à l'INPT⁴ au titre de l'article 719-10 du code de l'Éducation et par son intermédiaire au PRES⁵ de Toulouse, devenu désormais l'Université Fédérale de Toulouse Midi Pyrénées⁶ dont l'INPT est membre. En parallèle, l'EI PURPAN appartient à plusieurs réseaux tels que la FESIA⁷ ou le GIS Toulouse Agri Campus⁸ qui administre le consortium PA3S⁹.

³ On emploiera ce vocable par analogie aux universitaires pour les personnels qui ont dans leur contrat une mission de formation et une mission de recherche

⁴ INPT : Institut National Polytechnique de Toulouse

⁵ PRES : Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur

⁶ Les membres de la CoMue sont Université Toulouse 1 Capitole, Université Toulouse 2 Jean Jaurès, Université Toulouse 3 Paul Sabatier, Institut National Polytechnique de Toulouse, Institut National des Sciences Appliquées de Toulouse, Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS)

⁷ FESIA : Fédération des Écoles Supérieures en Agriculture qui fédère depuis 1984 quatre établissements d'enseignement supérieur privé sous tutelle du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche : l'EI PURPAN, l'ESA d'Angers, l'ISA de Lille et l'ISARA de Lyon.

⁸ Toulouse Agri Campus fédère 12 établissements d'enseignement supérieur ou de recherche dans le domaine de l'agriculture et de l'agro-alimentaire.

⁹ PA3S : Pôle aliment : Sécurité Sanitaire et Santé qui fédère des entreprises, des organisations professionnelles, des structures de transfert de technologies, des équipes de recherche des établissements toulousains

L'établissement a fait le choix de structurer son autoévaluation en s'appuyant sur la démarche qualité engagée en 2008 qui a permis d'obtenir en 2013 la certification ISO 9001 version 2008. Si la précédente évaluation de l'AERES avait mis en avant en 2010 une offre de formation de qualité et reconnue ainsi qu'un fort sentiment d'appartenance à l'école et ses valeurs, elle avait aussi recommandé que la recherche irrigue davantage la formation et que les structures de recherche soient réorganisées en lien avec le rattachement à l'INPT.

Le comité d'évaluation a identifié les axes thématiques sur lesquels il a plus particulièrement porté son attention :

- La stratégie en matière de partenariats (régionaux, nationaux et internationaux académiques et non-académiques ;
- La stratégie de l'établissement et les moyens (humains et financiers) de sa mise en œuvre ;
- L'articulation des instances de gouvernance de la recherche et de la formation ;
- L'application de la démarche qualité.

La stratégie et la gouvernance

I – Une stratégie d’alliances qui n’est pas clairement énoncée dans un paysage en évolution

Les documents d’autoévaluation ne laissent pas apparaître clairement le projet d’établissement défini par la politique de l’école. Le comité s’est ainsi questionné sur la définition de sa stratégie à court terme, suite à son association à l’INPT et maintenant à l’Université Fédérale de Toulouse Midi Pyrénées. La visite sur site a permis de mieux appréhender les actions et les moyens mis en œuvre.

En matière d’objectifs, l’EI PURPAN met en avant son ambition d’apporter une contribution accrue à l’avenir de son monde professionnel et à la société pour produire plus et mieux, prendre en compte les acteurs des territoires ruraux, agir en fonction des incidences santé des aliments, comprendre et expliquer toutes les formes d’agriculture.

La formation est clairement exprimée être la mission principale de l’école avec la formation des ingénieurs comme colonne vertébrale. La force du projet pédagogique s’inscrit dans un équilibre entre la mise en situation, l’accompagnement et la relecture et également dans l’affirmation de valeurs héritées de l’histoire de l’établissement telles que l’engagement personnel, la solidarité et l’esprit d’entreprendre. La relation étroite de l’école avec les milieux industriels et socio-économiques depuis l’origine se traduit par une activité de recherche dénommée « recherche, développement, conseil ». La stratégie de la recherche est clairement définie et les objectifs sont en adéquation avec les actions menées.

Si la démarche qualité engagée en 2008 sur l’ensemble des activités (administration, enseignement, recherche) qui a permis une certification ISO 9001 en 2013, semble être parfaitement intégrée au pilotage de l’école et appréhendée par les personnels, elle apparaît trop prégnante dans le dossier d’autoévaluation et plutôt au dépend de la stratégie elle-même. La certification n’exonère pas l’établissement de la conduite d’une démarche formalisée en vue de la définition d’une « vision » à moyen terme de l’EI PURPAN et de l’élaboration de la stratégie correspondante.

L’école indique agir en cohérence et en synergie avec les axes stratégiques de l’INPT et on peut noter que la collaboration est vraiment effective par l’intermédiaire du directeur de l’EI PURPAN qui appartient à l’équipe de direction de l’INPT et par le bilan des résultats aux appels à projets recherche et pédagogique dont a pu bénéficier l’établissement. Si l’Université Fédérale de Toulouse devrait apporter de nouvelles opportunités de développement et de rayonnement à l’école, notamment à l’international, le directeur mentionne que la dynamique est encore à créer.

La stratégie de l’établissement a été clairement proactive en matière d’investissement et de ce fait, il a bénéficié des financements du dernier CPER 2007-2013 pour construire une halle de technologie agroalimentaire sur le site principal et des laboratoires dont les objectifs sont à la fois pédagogique, de recherche et d’expérimentation. Sur le site de Lamothe, d’autres investissements (stabilisation laitière, espaces de laboratoires) ont été financés par l’Ecole.

II - Une politique dynamique de partenariats contribuant à sa visibilité et à l’équilibre de son budget

Fruit d’une stratégie depuis l’origine, l’EI PURPAN a développé une politique partenariale très dynamique qui se traduit par de multiples collaborations tout d’abord dans les milieux socio-économiques, les collectivités territoriales et plus récemment dans les milieux académiques et à l’international.

Elle a entrepris une démarche résolue d’intégration dans les réseaux de l’enseignement supérieur. Après son adhésion ancienne au réseau de la FESIA (1985), l’école s’est engagée depuis près de dix ans dans une vigoureuse stratégie d’alliances au niveau du site toulousain de l’enseignement supérieur. Dans la dynamique créée par le pôle en Sciences et Techniques du Vivant et de l’Environnement « Toulouse Agri Campus », l’EI PURPAN a signé en 2010 une convention de rattachement (au titre de l’art L 719-10 du code de l’Education) à l’Institut National Polytechnique de Toulouse (INPT). Cet établissement regroupe aujourd’hui 7 écoles représentant pas loin de 7000 étudiants. Doté d’un statut d’université, l’INPT est membre fondateur de la ComUE « Université Fédérale Toulouse - Midi Pyrénées ». A travers son rattachement, l’école participe aux dynamiques d’intégration du site toulousain. Elle a déjà eu, tant au niveau de la représentation, de la coordination que de la mutualisation, des effets bénéfiques pour l’EI PURPAN :

- dans l'offre de formation à travers la création d'un mastère Eco-Ingénierie ;
- dans la négociation groupée pour l'accès aux bases de données documentaires au profit des enseignants et étudiants de l'EI PURPAN ;
- dans l'organisation de la recherche locale par la signature d'une convention globale entre l'INPT et l'INRA concernant la gestion des UMR ;
- dans l'obtention de financements dans des appels à projets pédagogiques mais aussi en recherche (mobilité des enseignants-chercheurs et bourses de doctorat).

L'entrée des enseignants-chercheurs dans les UMR a clairement participé au désenclavement de la recherche « PURPANaise ». Des progrès importants dans la production scientifique des enseignants-chercheurs ont été réalisés depuis la dernière évaluation. Ceux-ci s'inscrivent dans une stratégie délibérée de l'école et sont largement imputables à l'entrée d'une vingtaine des enseignants-chercheurs dans 4 UMR constituées avec l'INRA et 2 avec le CNRS. La convention cadre INPT-INRA mentionnée plus haut, et déclinée dans des conventions propres à chaque UMR, a facilité cette intégration.

La ComUE et surtout l'IDEX devraient ouvrir à l'EI PURPAN de nouvelles opportunités, notamment au travers de programmes de recherche et de toutes les ressources au service du développement international.

Affirmée comme une priorité stratégique par l'EI PURPAN, la relation avec l'INPT pourrait être renforcée par le développement d'échanges plus structurants et équilibrés, condition nécessaire à un véritable ancrage de l'établissement dans l'INPT. A ce titre, l'EI PURPAN envisage la création de modules de formation en commun avec d'autres établissements de l'INPT en vue de les dispenser à leurs élèves. Elle a décidé de mutualiser son offre de formation continue au sein de l'INPT, associant les compétences disciplinaires des établissements avec une gestion directe par l'INPT.

En revanche, l'EI PURPAN exprime des réserves quant à une éventuelle adhésion à l'Institut Agronomique, Vétérinaire, Forestier de France (IAVFF)¹⁰ dont elle juge les missions orthogonales par rapport à celles de la ComUE, notamment en matière de politique de recherche, doctorale et d'acquisition de ressources documentaires. De plus, elle n'entend pas mutualiser ses accords internationaux et s'inquiète du flou relatif aux engagements de ses membres dans le financement de cet établissement public.

Les relations étroites que l'établissement entretient avec les milieux économiques et consulaires constituent un atout incontestable. L'esprit d'entreprise insufflé par la Direction de l'école et largement partagé par les personnels et les élèves génère un contexte favorable à l'instauration de liens étroits avec le tissu économique local :

- L'EI PURPAN est membre du bureau des deux pôles de compétitivité « Cancer-Bio-Santé » et « Agri Sud-Ouest Innovation ». Au-delà de la reconnaissance de ses compétences, cette situation confère à l'école une place privilégiée pour participer à des projets finalisés de recherche en faveur des entreprises adhérentes. Elle fait également partie du Pôle Aliment: Sécurité sanitaire et Santé (PA3S). Ce pôle fédère les compétences et savoir-faire régionaux en matière de recherche et développement en nutrition, alimentation et santé, sécurité et qualité alimentaire, alimentation fonctionnelle et nutrition. L'école en assure l'animation à travers son directeur de la recherche et a accueilli en septembre 2014 son 5ème colloque scientifique européen le « Symposium Aliment Santé ».
- L'EI PURPAN a également développé en propre une offre de « recherche / développement/conseil » qui implique fortement les enseignants-chercheurs. Ces activités de recherche/développement/conseil menées en propre ou dans un cadre partenarial génèrent un chiffre d'affaires de 1,5 M€ soit plus de 10% du budget. A ce titre, elles contribuent pour une part non négligeable à l'équilibre du budget.

Les relations, tissées avec de nombreuses entreprises, constituent un atout important dans l'exercice de la mission de formation pour trouver des maîtres de stages ou d'apprentissage, conclure des contrats de professionnalisation ou insérer professionnellement les diplômés.

Enfin, preuve des relations étroites avec les milieux consulaires, la Chambre Départementale d'Agriculture doit prochainement s'implanter au plus près de l'établissement, sur un terrain appartenant actuellement à la Fondation PURPAN.

¹⁰ Institut créé par le décret no 2015-365 du 30 mars 2015 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France

III - Une organisation au service de la réussite de l'école

L'association constitutive de l'EI PURPAN comprend cinquante membres, dont certains sont membres fondateurs et d'autres cooptés. Il semblerait opportun, comme l'envisage la direction, de faire évoluer les statuts pour élargir le nombre de membres. Ainsi, de nouvelles personnalités issues des différents partenariats ou réseaux mais aussi de personnalités plus éloignées, élargiraient le cercle pour contribuer à la renommée de l'école.

Le Conseil d'administration regroupe douze membres, dont trois nommés de droit sont issus des membres fondateurs (la Compagnie de Jésus, l'institut Catholique et l'Association des Ingénieurs de PURPAN) alors que les autres membres, majoritairement issus du monde socio-économique, sont cooptés. Il se réunit au minimum quatre fois par an sur invitation du Président. La mission du CA relève davantage du conseil d'orientation stratégique et non de la gestion de l'établissement qui est faite en comité de direction et il mandate le directeur d'appliquer la ligne politique choisie. Les comptes-rendus du CA ne sont diffusés qu'aux membres, ces derniers considérant qu'ils sont trop synthétiques pour être compréhensibles. C'est le directeur qui a la charge de faire le retour en comité de direction, pour diffusion dans les équipes.

Les membres du CA semblent très attachés à l'institution, certains étant anciens élèves ou anciens permanents. Si le conseil est très présent sur les questions financières et les choix stratégiques, le lien avec la recherche est plus distant. Aujourd'hui, deux membres du CA sont également membres du conseil scientifique mais cela n'est pas systématique. Il pourrait être intéressant d'inscrire cela statutairement.

Les salariés ne sont pas représentés au CA mais la délégation unique du personnel (DUP), dont les membres sont élus pour 4 ans, se réunit tous les mois avec la direction pour évoquer les décisions, les informations générales, le plan enseignant, le budget, et les comptes à la clôture d'exercice.

Le directeur s'est entouré d'une équipe de direction polyvalente et pluridisciplinaire, qui se réunit 2 heures toutes les semaines et pendant 4 heures une fois par mois. Pour sa composition, le directeur a fait le choix d'avoir l'ensemble des missions représentées au travers des directions administratives, de formation et de recherche ainsi que des trois départements (10 personnes). Les échanges sont fluides et cordiaux entre les membres, chacun a à cœur de participer à la réussite et aux orientations stratégiques de l'école. C'est au sein de cette instance que se prennent toutes les décisions d'application des orientations stratégiques de l'établissement.

Le conseil scientifique, créé en 2002 est force de proposition auprès de la direction, il intervient également comme un conseil d'orientation stratégique et il se réunit deux fois par an. Il a participé activement à la structuration récente des équipes de recherche après avoir audité les 11 équipes de l'établissement sur 18 mois, mais la décision a été prise par le comité de direction. Seuls le directeur de l'école et le directeur de la recherche en sont membres, les comptes rendus ne sont pas diffusés à la communauté et la circulation d'informations passe par le comité de direction.

L'école dispose d'un conseil d'orientation qui analyse une fois par an l'enquête menée auprès des 5^è année en présence d'entreprises, de quelques enseignants, du directeur des enseignements et/ou responsables d'année et le directeur de l'école. Ce conseil, qui a un objectif d'écoute client restitue ses conclusions au conseil pédagogique qui lui se réunit deux fois dans l'année, et permet une adaptation régulière des enseignements.

Enfin, le conseil d'établissement, seule instance accueillant des étudiants (le président de BDE et les présidents des cinq promotions), débat trois fois par an des questions de vie étudiante.

En résumé, l'organisation interne privilégie l'information indirecte et la concertation en amont de la décision plutôt que l'association formalisée des acteurs, personnels et étudiants. En l'état actuel des choses, cela constitue un système efficace grâce à une forte cohésion liée à la taille de l'établissement, mais aussi au charisme et plus généralement aux qualités de son directeur. Cependant, dans un souci de démocratie et de dialogue pérenne, les étudiants pourraient à minima avoir une voix consultative au conseil d'administration, ce qu'ils n'ont pas actuellement.

IV – Un service de communication qui contribue efficacement au développement de l'image de l'EI PURPAN

Le service de communication est chargé de transmettre la diffusion de l'information technique et scientifique, il dépend du département des relations extérieures avec néanmoins des relations directes avec la direction.

La Communication externe a pour cible les futurs étudiants, les entreprises, les institutionnels et le grand public. L'EI PURPAN est présente dans les salons de l'étudiant, des campagnes d'affichage ont lieu dans le métro toulousain, à l'aéroport, à l'arrière de navettes gratuites. Revu en 2012, le site internet est traduit en anglais et

espagnol et il permet la visite virtuelle de l'école. La marque PURPAN a été déposée (dépôt Alicante UE) par le directeur. Des opérations grand public participent constamment à trouver de nouvelles méthodes pour améliorer l'image de l'école.

La communication interne qui passe par un circuit vidéo interne donnant des informations quotidiennes est jugée satisfaisante par les étudiants, personnels et visiteurs extérieurs. Le sentiment d'appartenance en interne est favorisé par la soirée « tour du monde des cultures » et les deux journées du personnel.

Ce service est envié par les partenaires, qui y trouvent matière à coopérer (INPT en particulier). Les outils utilisés sont pertinents et efficaces, le personnel dynamique et créatif.

V - Une politique qualité intégrée et source d'amélioration à poursuivre

Initiée en 2008, la certification ISO 9001 a été obtenue en 2013 et porte sur l'ensemble des activités de l'établissement (administration, recherche et formation).

Le document d'auto-évaluation insistait sur la démarche qualité comme « outil central du fonctionnement de l'école ». Il apparaît aujourd'hui que cette dernière est intégrée dans les métiers de chacun. Elle a permis d'uniformiser des processus et de structurer des procédures. De plus, le choix d'auditeurs internes a, semble-t-il, concouru à une meilleure transversalité entre les services et une meilleure compréhension mutuelle. Le sentiment d'appartenance et la notion d'équipe ont été, de fait, confortés. Les rapports d'audit fournis accordent la certification sans non-conformité majeure et peu de non-conformités mineures ou observations. Ils soulignent également le professionnalisme, la rigueur et la recherche d'amélioration continue dont font preuve les pilotes audités.

Le nombre d'indicateurs stratégiques a fortement diminué entre 2013 et 2014 passant de 20 à 14, suite à l'observation du rapport d'audit de 2013. L'objectif recherché était de se concentrer sur des indicateurs stratégiques permettant d'illustrer la stratégie de l'établissement :

- Le processus qualité concernant les activités de recherche comprend le plus grand nombre d'indicateurs (quatre sur quatorze) indiquant la politique volontariste pour la structuration de la recherche au sein de l'établissement : un des indicateurs suivis est le nombre de doctorants encadrés ou co-encadrés par des enseignants chercheurs de PURPAN. Il était de 12 en 2010/2011, il est à 23 en 2013/2014 et la valeur cible de 2014/2015 est de 30.
- Le deuxième processus qualité en nombre d'indicateurs est celui des relations internationales (trois sur quatorze) marquant le dynamisme mais aussi la volonté de poursuivre le positionnement de l'école sur cette thématique.

De plus, les points forts mentionnés en 2013 ont été enrichis en 2014 (10 points forts en 2013, 15 en 2014) avec des thématiques spécifiques sur la recherche et la formation. Il apparaît ainsi que la démarche est vivante, évolutive et adaptée au pilotage de l'école. Il nous semble que la démarche a toute sa place dans la gestion de l'établissement.

Aujourd'hui, l'équipe dirigeante s'interroge sur la pérennité de la démarche en raison du temps investi mais aussi de l'évolution du référentiel ISO 9001 : 2015 qui demandera, entre autres, une meilleure prise en compte des risques et des opportunités et à adapter la démarche qualité pour mieux servir la stratégie de l'organisation. Les responsables qualité des différents établissements de l'INPT ont fait le choix de se former ensemble au nouveau référentiel ISO 9001 : 2015. Cette démarche collective est pertinente car elle peut être source de nouvelles coopérations entre les structures.

De plus, même si la valorisation n'est pas chiffrable, la certification est un marqueur de qualité et de sérieux, auxquels peuvent être sensibles des « clients » étudiants français et étrangers. Enfin, il est difficile de garder une démarche qualité sans aller jusqu'à la certification car cette dernière permet d'avoir un but atteignable pour toute une équipe. Il est cependant évident que la recherche d'efficacité doit être poursuivie pour diminuer la charge en temps de personnel impliqué, estimée aujourd'hui à un plein temps sur l'année (tous agents confondus).

La recherche et la formation

I – Une politique de recherche volontariste qui se structure

La recherche à l'EI PURPAN est issue d'une tradition de relations avec les entreprises dans les domaines de l'agroécologie, l'agronomie et l'agroalimentaire et de fait, elle s'articule en plusieurs activités « Recherche, Développement, Conseil » définies par l'établissement. La recherche, initialement partenariale, cherche désormais à s'inscrire dans la dynamique de la recherche académique en contribuant de manière plus significative à la définition et à la mise en œuvre des stratégies des UMR INRA¹¹, CNRS¹² et des autres partenaires (INPT et UPS) du site toulousain.

1 ● Une structuration de la recherche dans un paysage régional en évolution

La précédente évaluation réalisée par l'AERES avait relevé que l'organisation en 11 petites équipes pour un établissement de cette taille ne donnait ni une lisibilité du potentiel de recherche ni une visibilité du pilotage de la recherche, que les ressources humaines dédiées à la recherche étaient insuffisantes et que la multitude des projets finalisés nuisait à la production académique et à l'encadrement de doctorants. Depuis, l'EI PURPAN a profité du conventionnement avec l'INPT pour élaborer une stratégie de recherche ambitieuse dont les axes sont :

- trouver une organisation des ressources humaines et des moyens consacrés à la recherche ;
- positionner PURPAN comme acteur d'envergure dans les réseaux académiques et scientifiques ;
- maintenir et développer des relations partenariales, académiques et professionnelles ;
- accroître la production scientifique en qualité et en quantité ;
- amener davantage d'enseignants-chercheurs à une qualification supérieure avec l'HDR ;
- structurer les axes de recherche et définir un pilotage efficace.

Pour accompagner cette stratégie, la direction de la recherche a entrepris, en collaboration avec le conseil scientifique, la réorganisation des 11 équipes de recherche en 5 entités comportant 6 à 16 enseignants-chercheurs et personnels techniques de recherche. Ces équipes s'insèrent dans 3 départements dits « enseignement / recherche » (Sciences agronomiques et agroalimentaires, Sciences économiques/gestion/marketing /management et Sciences sociales, environnement et biodiversité), créés sur la base des thématiques recherche. Les équipes sont animées par 3 directeurs de départements, 1 directeur-adjoint de département et un enseignant-chercheur directeur d'une équipe INRA, tous présents au comité de direction de l'école, assurant ainsi le lien opérationnel et stratégique. Forte de cette nouvelle organisation, l'école devrait améliorer sa visibilité sur son potentiel et ses axes de recherche au sein de l'INPT et de l'Université Fédérale de Toulouse. On peut cependant regretter que les UMR accueillant les enseignants-chercheurs de PURPAN n'aient pas été associées à cette reconfiguration, en particulier à :

- la stratégie de la recherche à PURPAN alors que les EC sont membres des UMR
- la reconfiguration des équipes de recherche
- la définition des sujets de thèse dans les UMR lorsqu'ils sont cofinancés par PURPAN
- l'information sur le budget consacré à la recherche à PURPAN et notamment à l'affectation de la part chercheur

Ainsi, on peut noter que l'EI PURPAN et les UMR se trouvent dans un partenariat récent où chacun doit encore faire des efforts pour comprendre la culture de l'autre.

2 ● Un potentiel de recherche et une production scientifique encore à conforter

Sur l'année 2012/2013, 88 projets ont été menés par les enseignants-chercheurs dont seulement 17% relèvent d'une recherche de qualité académique alors que le reste de l'activité concerne de la prestation de service ou de l'audit/conseil. Le chiffre d'affaires de la mission « recherche/développement/conseil », comprenant 5 FUI sous le

¹¹ : Les enseignants-chercheurs de l'EI PURPAN sont accueillis dans 4 UMR INRA : TOXALIM, AGIR, LCAI, DYNAFOR

¹² : 2 UMR CNRS : ECOLAB ET LCPQ

label « Agri Sud-Ouest Innovation » et un projet ANR porté par l'EI PURPAN, a fortement progressé depuis 2010 (+50%) pour s'établir à 1 500k€ en 2012/2013.

Bien que le nombre et la qualité des publications soient en forte évolution avec 37 publications de rang A en 2013 contre 21 en 2010, l'activité de recherche est portée par seulement une vingtaine d'enseignants-chercheurs dont 5 HDR (situation identique à celle de la précédente évaluation). Il conviendra dans un avenir proche de faire monter en qualification des enseignants-chercheurs grâce à l'HDR pour accueillir davantage de doctorants, de recruter davantage d'enseignants titulaires d'un doctorat afin de disposer des moyens nécessaires à l'ambition affichée de développement de la recherche et sans se départir des objectifs d'une formation de qualité.

En conclusion, l'EI PURPAN doit s'affirmer par l'augmentation du nombre d'enseignants-chercheurs reconnus et par le développement d'une recherche moins finalisée.

3 ● Une absence de visibilité sur les moyens alloués à la recherche

Il n'existe pas de ligne budgétaire spécifique aux unités de recherche, à la direction de la recherche et aux départements enseignement/recherche pour soutenir l'activité de recherche. Les chercheurs sont contraints de s'impliquer fortement dans la recherche finalisée par prestation afin d'avoir les moyens nécessaires à la recherche académique. Ceci explique que 66% en 2013 des recettes de l'activité recherche/développement/conseil proviennent de missions d'audit et de conseil auprès des entreprises. Au-delà de cette activité, moins de 1% des recettes sont issues de programmes internationaux, 10% de programmes nationaux (ANR et FUI), 18% de financements publics, 11% de programmes des collectivités territoriales. Néanmoins, un point positif qu'il convient de souligner est la forte progression du chiffre d'affaires (+50%) sur la période 2010-2013.

Enfin, on ne peut laisser de côté la crainte réelle de diminution des ressources propres qui pèse sur l'école avec la nouvelle législation en matière de collecte de la taxe d'apprentissage hors quota. Celle-ci constitue des recettes non négligeables (500 k€) pour l'EI PURPAN et il existe un risque de voir se mettre en place une pression supplémentaire sur les EC pour faire augmenter le volet des prestations nécessaires pour fonctionner. Dans ce paysage contraint, on ne peut qu'encourager la volonté de la direction de conclure davantage de programmes de recherche qui s'appuient également sur de la recherche académique. Et c'est pourquoi, l'affirmation de voir se développer cette recherche académique nécessitera un accompagnement financier des chercheurs grâce à une dotation de fonctionnement des unités de recherche.

II – La formation d'ingénieur au cœur de la politique de formation

L'EI PURPAN délivre environ 200 diplômes d'ingénieur par an après un cursus sur 5 années et en formation initiale pour la majorité des étudiants. La sélection à l'entrée après le baccalauréat est réalisée sur dossier puis entretien et non plus par la banque d'épreuves écrites du concours FESIC.

D'autres diplômes existent dans l'école :

- des formations par apprentissage proposées par l'IFRIA13 Midi-Pyrénées avec une licence commerce et vente dans l'industrie agroalimentaire, habilitée par l'ISEM¹⁴ et un titre RNCP de niveau II de responsable de développement en agro-industrie ;
- une licence professionnelle sur les métiers du conseil en élevage portée par l'IUT de Rodez (université de Toulouse 1) ;
- des masters en langue anglaise portés par la FESIA et l'un d'entre eux par l'UPS¹⁵.

Les éléments en possession du comité n'ont pas permis d'identifier le nombre d'étudiants dans chacune de ces autres formations, ni de savoir si elles accueillent des étudiants chaque année.

1 ● Une implication forte de la direction et des organes dans la politique de formation

L'EI PURPAN offre différentes formations dont l'organisation est assurée conjointement par le comité de direction, la direction de l'enseignement, les responsables d'années, les directeurs de départements, le conseil pédagogique et les enseignants chercheurs. Le conseil d'orientation et le conseil pédagogique (cf. III de la partie gouvernance) permettent de manière efficace de faire progresser les contenus des cours et de faire évoluer les

¹³ IFRIA : Institut de Formation Régional des Industries Agroalimentaires

¹⁴ ISEM : Institut des Sciences des Entreprises et du Management de l'université de Montpellier 1

¹⁵ UPS : Université Paul Sabatier - Toulouse 3

pratiques pédagogiques des enseignants. Plusieurs types de formation tant à l'interne qu'à l'externe (appels à projets de l'INPT portant sur l'initiative pédagogique) sont offerts aux enseignants chercheurs, ce qui leur permet de parfaire leurs pratiques pédagogiques.

2 ● L'abandon du concours d'entrée : une décision essentielle pour le positionnement de l'école

Dans le dernier rapport d'évaluation, l'EI PURPAN avait souligné le manque de corrélation entre la réussite aux épreuves écrites du concours FESIC et la réussite en fin d'études. Ainsi dans le quinquennal qui vient de s'écouler, ces épreuves ont été abandonnées et l'EI PURPAN sélectionne ses étudiants sur les notes scolaires de 1^{ère} et de Terminale (qui comptent pour 65% du classement final), sur présentation d'une lettre de motivation et des activités extrascolaires et sur deux entretiens distincts avec deux enseignants/chercheurs. L'attractivité de l'école est à souligner puisque la direction a reçu un peu plus de 700 dossiers en 2014, 400 entretiens ont été menés pour 200 places disponibles. Cette attractivité demeure toutefois régionale puisque 77 % des étudiants sont originaires de la moitié Sud (dont 48% sont de la région Midi-Pyrénées) et seulement 23% des étudiants viennent de la moitié Nord¹⁶.

3 ● Une offre de formation diversifiée

La formation d'ingénieurs/managers généralistes est le cœur de l'offre de formation de L'EI de PURPAN. Avec un cursus de 5 ans, l'Ecole peut organiser une progression des connaissances et des compétences acquises par ses élèves (dans une structure conforme au système L M D). En termes de contenus, les premières années sont plus particulièrement consacrées à un approfondissement des disciplines scientifiques pour ensuite évoluer vers les sciences de l'ingénieur agronome.

Un des points forts de la formation d'ingénieurs à PURPAN est l'importance des stages et des mises en situation professionnelle. En effet, au cours des trois premières années d'études (niveau Bachelor), les étudiants doivent notamment réaliser un stage de 12 semaines dans une exploitation agricole dès la première année. Celui-ci les met directement en contact avec le monde agricole et leur fait prendre conscience des réalités du secteur ainsi que de la vie d'exploitant. Cela leur permet aussi de confirmer ou non leur choix d'orientation. 15-20% des étudiants réorientent leurs études après leur première année.

D'autres stages sont obligatoires au cours du cursus soit un stage dans un pays anglophone en 2^e année, et un stage en entreprise en 3^e année. Enfin, l'étudiant réalise un dernier stage au premier semestre de la 5^e année, lequel mènera à son mémoire de fin d'études. Ce stage ayant pour objectif de préparer l'étudiant à son entrée dans la vie professionnelle.

A la fin des études, l'EI de PURPAN délivre un diplôme unique sans mention de spécialité. Toutefois, plusieurs itinéraires de formation à l'intérieur du cursus sont possibles notamment lors du choix des stages, des parcours de 4^e année et les domaines d'approfondissement (12 sont offerts) de 5^e année. Cette variété entraîne toutefois des coûts en termes d'heures de formation et pose certaines questions quant à l'emploi du temps des EC considérant qu'ils doivent aussi accomplir d'autres tâches telles que la recherche, l'accompagnement, etc.

L'offre de formation de PURPAN s'est également développée au niveau régional notamment suite à son rattachement avec l'INPT mais aussi grâce à divers partenariats. La mise en place d'un Mastère « Eco-Ingénierie » co-accrédité par les Ecoles de l'INPT est un exemple de partage de formation qui permettra aux ingénieurs de développer des spécificités professionnelles. Par ailleurs, dans le cadre de ce partenariat développé avec l'INPT, les domaines d'approfondissement de PURPAN sont ouverts aux étudiants externes.

Toujours dans le cadre de la formation d'ingénieur, l'EI PURPAN propose un accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE). La démarche de validation est commune avec la FESIA. Une quinzaine de dossiers sont reçus par année, 3 à 4 seront traités et seulement 1 à 2 dossiers validés par année. Ce processus est exigeant en temps pour le requérant, mais aussi pour le tuteur qui est un EC accompagnant la personne tout au long du processus. Le délai d'obtention de cette validation des acquis peut prendre entre 6 et 18 mois selon que la personne requérante travaille ou non à plein temps.

Une voie de formation continue (mise à niveau de 18 mois de formation à distance et ensuite intégration dans l'EI PURPAN en 4^e année dans le parcours de formation initiale) est aussi offerte par l'Ecole. La direction observe

¹⁶ Source : Compte rendu de l'assemblée générale de 2013

toutefois une baisse des effectifs de cette filière qui s'explique en partie par la difficulté de ses étudiants à financer leurs études.

4 ● Des infrastructures et plateformes pédagogiques en constante évolution

L'École a investi ces dernières années afin d'optimiser ses locaux mais également d'augmenter la surface de ces derniers afin de répondre à la multiplication des groupes en lien avec les différents parcours offerts. A ce jour, ces infrastructures sont considérées comme bien adaptées par les étudiants et le personnel enseignant.

Le Domaine Lamothe est une infrastructure importante pour PURPAN au niveau de la recherche et du développement de partenariats, mais également en termes de formation. L'accès aux infrastructures sur ce site par les EC et leurs étudiants dans un objectif pédagogique permet à ces derniers d'acquérir des compétences pratiques avec des outils de pointe.

Régulièrement, l'EI PURPAN investit afin de moderniser ses locaux et d'y développer des activités pédagogiques.

III - Le lien entre Recherche et Formation, les études doctorales

PURPAN offre un parcours recherche en 4^e année qui consiste en une immersion de l'étudiant dans une équipe de recherche de PURPAN. Ce programme attire une douzaine d'étudiants soit 6% de l'effectif de la promotion 2013/2014. Les étudiants qui ont choisi ce parcours, ne sont pas ceux qui se dirigent nécessairement vers le doctorat une fois diplômés. Dans les faits, c'est le stage de fin d'études ou de Master 2 dans un laboratoire de recherche qui amène les élèves à poursuivre en doctorat. Par ailleurs, une demi-journée annuelle est organisée en direction de tous les étudiants pour présenter les métiers de la recherche à travers l'expérience des acteurs de PURPAN (400 étudiants volontaires y ont assisté en 2014).

La vingtaine de doctorants accueillis par l'EI PURPAN constitue le principal levier de la formation par la recherche. Sur l'année universitaire 2014/2015, 23 doctorants sont inscrits et encadrés ou co-encadrés par des enseignants chercheurs de PURPAN (15 en 2009). Ceci démontre la position de plus en plus affirmée des EC de PURPAN dans la recherche, au sein des UMR et de l'INPT de Toulouse. Tous les doctorants bénéficient d'un financement comme l'indiquent les documents fournis par l'établissement, dont 8 proviennent des entreprises (5 CIFRE), 2 d'un FUI, 4 bourses publiques (MENESR, ComUE,...). A ceux-ci se rajoutent 9 bourses financées pour moitié par l'école en complément des financements région, organisme ou entreprise, ce qui démontre la politique volontariste de l'établissement en matière de recherche. En toute cohérence, à l'issue de leur thèse, les docteurs s'insèrent majoritairement dans l'entreprise.

L'école doctorale SEVAB (Sciences écologiques, vétérinaires, agronomiques et bio-ingénieries) demeure l'école de prédilection pour les inscriptions des doctorants de PURPAN (16 doctorants en 2014), quelques étudiants sont également inscrits à l'école doctorale SdM (Sciences de la Matière). En moyenne trois à quatre thèses de PURPAN sont délivrées par année par le SEVAB. Un membre de la direction est présent au conseil de l'école doctorale du SEVAB

IV – La nouvelle dynamique de la documentation

De manière étonnante, le centre de documentation et son budget sont hiérarchiquement rattachés au directeur de la recherche alors que les ouvrages qui s'y trouvent sont davantage dédiés à la formation des étudiants, les enseignants-chercheurs étant surtout utilisateurs de ressources électroniques.

Avec la convention INPT et les nouvelles techniques mise à sa disposition, le centre de documentation bénéficie d'une nouvelle dynamique depuis 2011. Les ressources en ligne ont, pour un coût relativement modique (30k€), ouvert un éventail très riche de documentation.

ScholarVox (regroupant 7 écoles d'ingénieurs de Toulouse) propose une plateforme de livres électroniques (plus de 6000 livres en sciences de l'ingénieur et en économie-gestion, en lecture illimitée). Elle offre des fonctionnalités avancées d'utilisation et de partage : sauvegarde de livres sur une étagère personnelle, surlignage de passages, partage de listes de livres et de commentaires. Ces fonctionnalités nécessitent la création préalable d'un compte personnel à partir d'un poste de l'école, et pour les enseignants, la possibilité de création d'étagères de cours partageables avec adjonction de documents dans divers formats et de consignes de lecture, qui permettent aux étudiants de consulter des documents préparés en vue d'un TP.

Au sein de la FESIA, l'ISARA de Lyon, l'ESA d'Angers et l'EI PURPAN utilisent un nouveau logiciel de gestion documentaire intégrée qui permet d'échanger des documents et une réflexion est engagée en vue d'une alimentation partagée des catalogues¹⁷.

Le service de documentation dispose d'un budget annuel de 230 k€ en 2014. Il est constitué de 4 personnes et le centre peut accueillir 70 personnes ; il est ouvert de 9h30 à 18h sans interruption, les plages horaires pouvant varier en fonction des besoins. Il est au service des étudiants, par l'apprentissage des méthodes et des stratégies de recherche d'information et pour les EC dans le cadre de recherches sur certaines thématiques très poussées, en tant que contact pour les propositions d'achat et l'évaluation du fonds et l'intégration dans le catalogue et affichage en salle de leurs publications. Tous les 15 jours, le centre de documentation signale les articles de presse intéressants, tous les mois, un mail prévient les étudiants et EC des nouveautés.

Les documentalistes rencontrent leurs homologues de l'INPT tous les mois pour renforcer la collaboration et partager les procédures. La dynamique est réelle : une veille documentaire est en cours d'étude avec lettres d'information, site web, synthèses documentaires donnant lieu à prestation rémunérée, propositions de sujets de recherche documentaire pour les étudiants.

¹⁷ Source : le rapport d'autoévaluation

Réussite des étudiants

I – Une formation humaine au cœur du parcours de l'école, véritable pilier de la réussite des étudiants

L'EI PURPAN est présente dans les salons de l'étudiant (elle participe à 15 à 17/an), des forums et distribue chaque année des objets identitaires, des documentations pour accompagner les étudiants dans leur choix. Grâce à cette communication, l'EI PURPAN est reconnue pour sa qualité de formation, et en particulier sa « formation humaine »¹⁸ des élèves. Cette singularité devient même un critère de motivation d'intégration de PURPAN, lorsque le choix d'orientation se pose en terminale. Celle-ci passe à travers différents points, tel l'accompagnement personnel des élèves assuré par tous les enseignants-chercheurs (25% du temps consacré à l'encadrement des élèves), les unités de formation « Formation humaine et expérience professionnelle » au cours des trois premières années du cursus, ainsi que les expériences humaines acquises lors des stages. Le type d'accompagnement évolue au fil des années étant davantage sous forme d'appui scolaire en début de formation pour passer vers un appui à la professionnalisation en fin de formation. Les diplômés rencontrés lors des entretiens ont soulevé ce point comme étant un aspect très apprécié de leur formation à PURPAN. L'ensemble apporte ainsi aux étudiants une ouverture d'esprit et des compétences relationnelles régulièrement citées par les diplômés et les professionnels comme un atout lors de leur intégration dans le monde du travail.

Cette insertion professionnelle est justement élevée en ce qui concerne le premier emploi. Une synthèse des enquêtes d'insertion réalisées en 2012, 2013 et 2014 souligne notamment que :

- Plus de 80% des hommes et plus de 70% des femmes diplômées sont en activité professionnelle 4 mois après leur remise de diplôme, dont plus de 70% en CDI.
- Plus de 35% des diplômés ont signé un contrat avant la sortie de l'école et que seulement 5% ou moins ont pris plus de 6 mois pour trouver un emploi après la sortie.
- Environ 12% des diplômés sont en poursuite d'études dans l'année qui suit le diplôme (masters, mastères spécialisés, quelques doctorants).
- La régionalisation reste un peu trop marquée (région Sud et Midi-Pyrénées), cela pourrait être un point à améliorer dans un objectif d'étendre le réseau d'entreprises partenaires
- Les productions agricoles (avec les coopératives) constituent le plus grand pourvoyeur d'emplois, suivi par l'agroalimentaire et les services aux entreprises.
- Les femmes occupent plus les fonctions d'économie/gestion, de services connexes à la production et de conseil agricole tandis que les hommes se retrouvent dans des fonctions marketing/commerce, de production agricole ou industrielle.

Enfin, avec des frais de scolarité proches de 5000€ annuel, un fonds social a été mis en place afin de soutenir les étudiants en besoin de financement. Ce fonds constitué par la collecte de l'ISF19 et par un prélèvement de 0,5% des droits d'inscription est en constante augmentation depuis sa création il y a cinq ans avec l'objectif de constituer une provision de 500k€. Il accorde des bourses ou des prêts, selon les dossiers étudiés annuellement. Il permet ainsi, en plus des bourses sur critères sociaux accordées par le MAAF, de favoriser la réussite des étudiants qui ne pourraient pas accéder à cette école pour des raisons financières.

II - Une vie étudiante dynamique et fédératrice autour de l'esprit de PURPAN, qui pourrait être améliorée par l'accès à de nouvelles infrastructures

La vie étudiante est inscrite dans le programme global de « formation humaine » et permet aux étudiants de prendre des engagements dans la vie collective de l'école. La vie étudiante de PURPAN est structurée autour du BDE, association loi 1901, réelle interface entre l'administration de l'école et les étudiants. Cette équipe, élue chaque année, qui compte environ 35 personnes, est composée en majorité par des étudiants de deuxième et troisième année. Divisé en plusieurs commissions (animation soirée, intégration, communication...) le BDE supervise et subventionne les différents acteurs de la vie étudiante (une quinzaine de clubs, le Bureaux des Sports (BDS)...). Pour

¹⁸ Source : site internet de l'EIP

¹⁹ Impôt sur la fortune

cela, l'équipe gère un budget de 25 000€. Cette somme, qui peut paraître faible au vu du nombre d'étudiants, semble toutefois leur convenir pour assurer leurs activités.

Les différentes soirées étudiantes ont lieu dans l'enceinte de l'école. Ceci est rendu possible par une bonne gestion de la coresponsabilité entre les étudiants et la direction de l'école. Un « pacte de confiance » a ainsi été passé entre le BDE et la direction. Ces soirées favorisent notamment l'intégration des nouveaux étudiants dans les différentes promotions, et facilitent l'échange inter-promotions, lien renforcé par l'existence d'un parrainage des élèves de première année par ceux de deuxième année. Il en ressort un réel sentiment d'appartenance et de partage de l'esprit de PURPAN par tous les étudiants et diplômés, atout non négligeable dans l'entraide à tout niveau (études, réseaux des anciens...). Cependant, malgré l'intégration de PURPAN dans l'INP, on peut noter une quasi inexistence de projets communs avec les autres écoles et universités de Toulouse au niveau des étudiants. De tels projets apporteraient une source d'échanges et une ouverture supplémentaire aux élèves de l'EI PURPAN.

Bien que ce ne soit pas ressenti comme un manque, un défaut de soutien aux activités sportives peut être relevé sur le campus, bien qu'il existe quelques terrains de sport (rugby, tennis...). Pour certains sports, les étudiants doivent s'inscrire dans les infrastructures de la ville de Toulouse, ce qui constitue un frein pour les joueurs amateurs. Insérer des créneaux de sports obligatoires dans l'emploi du temps (pour les premières années d'étude par exemple), et envisager la construction d'un gymnase seraient des mesures à même de favoriser le sport sur le campus. L'EI PURPAN a proposé sans succès la prise en charge sur le nouveau CPER de la construction, en commun avec l'ENVT²⁰, d'une salle omnisports. En ce qui concerne la restauration étudiante, les élèves ont accès à un restaurant universitaire situé à 4 km de l'école sur le site de l'ENVT, déjà soumis à une fréquentation importante. Enfin, l'école proposait une possibilité d'hébergement dans une résidence étudiante de l'ICAM à une centaine de ses élèves de 1ère année. Suite à la décision du propriétaire de vendre cette résidence, il semble que cette opportunité soit largement compromise, sans qu'une solution alternative ne soit trouvée à ce jour. Il n'existe en effet pas de possibilité de construction d'une structure d'hébergement sur le site au motif de l'interdiction d'en construire du fait des nuisances sonores apportées par la proximité de l'aéroport.

Ces différents aspects ne sont pas aujourd'hui ressentis comme une contrainte particulière pour les étudiants, mais il est évident que faciliter l'accès à de telles infrastructures dynamiserait d'autant plus la vie étudiante.

III - Une bonne relation des étudiants avec la direction de l'école, qui ne remplace pas l'absence de participation dans les conseils décisionnels

Les étudiants ont la possibilité de faire part de leurs remarques dans diverses instances et réunions selon la thématique. L'interlocuteur principal des promotions est leur responsable d'année, avec qui le président et le vice-président de promotion, ainsi que les délégués des sous-groupes ont une réunion trimestrielle. Le BDE rencontre la direction toutes les semaines afin d'échanger sur les différents problèmes ou projets à gérer. Enfin, le BDE et les présidents de promotions participent au Conseil d'Etablissement qui traite l'ensemble des questions de la vie collective. Par ailleurs, le directeur de l'école rencontre régulièrement les différentes promotions en amphithéâtre afin de communiquer sur les actions et projets de l'école, mais également de répondre aux questions des étudiants.

Les étudiants se sentent globalement bien écoutés à travers l'ensemble de cette organisation. Cependant, ils n'ont pas accès au conseil d'administration, seul conseil décisionnel de l'établissement sur les questions stratégiques. Ils ne peuvent donc qu'émettre leur point de vue, sans prendre part aux décisions. Leur donner une voix consultative les impliquerait davantage dans la vie de l'école.

²⁰ ENVT : Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse

Valorisation des résultats de la recherche/développement/conseil

Même si elle mobilise une partie importante du temps que les enseignants-chercheurs pourraient consacrer à la recherche académique l'activité de recherche/développement/conseil est essentielle pour l'EI PURPAN compte tenu des excédents financiers qu'elle dégage, et des attentes de son réseau d'entreprises.

I - Une activité de Recherche/Développement/Conseil en forte croissance

Cette activité, dont les recettes ont progressé de près de 40% au cours des 5 dernières années, s'est développée grâce aux partenariats que l'école a su nouer avec les milieux professionnels, via les pôles de compétitivité notamment, et aux progrès qu'elle a enregistrés en matière de recherche, en se positionnant prioritairement sur une recherche finalisée. Sur cette période, elle a été impliquée dans 5 projets soutenus par le Fonds Unique Interministériel (FUI) et conduisait, sur l'exercice 2012/2013, 88 projets de « Recherche/Développement/Conseil ».

Cette activité devrait encore s'intensifier avec la montée en puissance des stations ou plateformes de recherche - expérimentation construites ou développées par l'EI PURPAN (élevage bovin laitier, aviculture, agronomie, physiologie végétale, technologies alimentaires). Une communication sur et à partir de ces plateformes est prévue d'être amplifiée (journées d'accueil des professionnels et organismes de développement). L'activité de recherche développement conseil est explicitement prévue dans les contrats de travail des enseignants-chercheurs. La partie variable de leur rémunération prend en compte leur performance collective et individuelle en la matière.

La montée en puissance de la SATT pourra offrir de nouvelles opportunités à l'Ecole. Celle-ci conçoit la SATT comme l'occasion de nouer de nouveaux partenariats mais n'entend pas pour autant mutualiser son activité et les partenariats qu'elle a déjà développés.

II - Un accompagnement technique et financier d'entreprises en création ou en développement

Une société de capital développement « INTELLAGRI » a été fondée dès 1988 à l'initiative de l'EI PURPAN. Outre les fonctions classiques d'une telle société qui peut intervenir sur des sociétés régionales non liées à l'école, son but est d'insuffler l'esprit de création d'entreprise chez les élèves et de créer des synergies entre étudiants et corps enseignant. A ce titre, elle constitue le prolongement de la formation à l'entreprenariat dispensée en particulier dans le domaine d'approfondissement « Création et Gestion de l'Entreprise » Avec un capital de 400 000 euros, INTELLAGRI revendique l'accompagnement de 25 sociétés dans leur création ou leur développement. Elle a à son actif la création de sociétés d'envergure nationale créées par des anciens élèves de l'EI PURPAN. En effet, les élèves, désireux de concrétiser le projet de création qu'ils ont élaboré au cours du dernier semestre de leur cursus, peuvent ainsi être accompagnés financièrement par INTELLAGRI et bénéficier de l'appui et du conseil des enseignants-chercheurs. A noter toutefois que cette activité est actuellement fortement ralentie par la conjoncture.

Relations européennes et internationales en matière de recherche et d'enseignement supérieur

Depuis plusieurs années, l'EI PURPAN a développé des partenariats avec plusieurs institutions (universités et écoles du même domaine d'activités) et déploie activement des moyens pour maintenir et poursuivre ce développement. Actuellement, l'EI PURPAN est partenaire d'une centaine d'universités pour la mobilité étudiante. Un suivi étroit de ces relations est assuré par une équipe de 6 personnes (une directrice, 2 cadres et 3 assistants) dans le cadre de la mobilité entrante et sortante des étudiants principalement.

I – Une politique internationale pour la formation visible et dynamique

Une autre richesse de la formation de PURPAN est l'importance de l'international pour ses étudiants. Plusieurs possibilités s'offrent à eux pour réaliser des stages à l'étranger notamment en 2^{ème} année où le stage de trois mois en pays anglophone est obligatoire, et en 4^e année pour effectuer un séjour long afin d'acquérir 20 crédits ECTS. Ainsi, les étudiants de 4^e année peuvent choisir entre un semestre dans une des universités partenaires et un semestre d'expérience dans un pays en voie de développement

Durant ce semestre à l'étranger, les étudiants ont également la possibilité d'effectuer un parcours double diplôme (diplôme Ingénieur de PURPAN + Master of Science ou du diplôme d'ingénieurs de ces universités). Il est toutefois choisi par un petit nombre d'étudiants (4 en 2014) par année.

Pour augmenter son attractivité en terme d'accueil d'étudiants étrangers, PURPAN offre un module en anglais afin d'attirer notamment des étudiants chinois en lien avec des cours de français pour étranger. En 2013, une quinzaine d'étudiants chinois ont ainsi été accueillis à PURPAN pour une année de Bachelor (3^e année). Par ailleurs, l'école accueille entre 50 et 60 étudiants américains par an pour effectuer des stages et suivre des cours à PURPAN sur la période estivale. Une procédure d'accompagnement efficace de ces étudiants a été mise en place dans laquelle 4 étudiants nouvellement diplômés sont embauchés en CDD pour assurer le rôle de « program assistant ».

Enfin, six masters dispensés en anglais visant à accueillir des étudiants étrangers sont également offerts conjointement avec les partenaires tels que l'INPT et la FESIA. Ceci permettra certainement à PURPAN d'augmenter sa visibilité au niveau de la formation mais également de la recherche.

II – Des coopérations internationales en matière de recherche en émergence

Les enseignants effectuent également des déplacements à l'étranger motivés par des collaborations dans le cadre de projets de recherche ou des stages étudiants. On peut noter qu'environ 30% des enseignants-chercheurs sont d'origine étrangère et que 2 à 3 enseignants-chercheurs étrangers viennent chaque année à PURPAN lors de séjours sabbatiques.

Au niveau de la recherche, il faut souligner l'effort entrepris et à poursuivre par l'école pour développer des partenariats scientifiques en complément des mobilités d'étudiants avec Michigan State University ainsi qu'avec Cornell University. L'intégration à l'INPT doit permettre de développer encore ces coopérations internationales grâce aux appels à projets de soutien à la mobilité internationale permettant l'accueil de chercheurs étrangers sur de courtes durées mais aussi des mobilités sortantes pour les chercheurs.

La motivation de l'EI de PURPAN pour maintenir ses liens à l'international est grande parce qu'ils constituent une réelle valeur ajoutée et avec un souci de préservation de ses liens privilégiés au bénéfice de ces élèves. On peut regretter que le partage ou la mise en commun de ces contacts avec la FESIA, l'INPT ou l'université fédérale de Toulouse ne soit pas plus important, peut-être aussi dû à la jeunesse de certains liens.

Pilotage et gestion

A sa connaissance, le comité n'a pas constaté d'outils de programmation pluriannuels, ce qui peut être de nature à fragiliser le pilotage de l'EI PURPAN urpan.

I - La direction des ressources humaines s'est dotée d'outils performants malgré l'absence de logiciels de gestion RH adaptés

L'EI PURPAN est un établissement privé, régi par les règles de droit privé: les salariés ne sont pas fonctionnaires, ils signent un CDI ou un CDD. Au 31/08/2013, 131 salariés, se répartissent en 115 CDI, 14 CDD, 2 apprentis. La masse salariale est de 5052 k€ au 31/08/13 (CDI : 4517 k€, CDD : 358 k€, CDD formateurs : 176 k€).

Les CDD sont très encadrés et recrutés pour faire face à des surcroits d'activité ou pour effectuer des heures d'enseignement. Les TD réalisés en enseignement 2013-2014 par les intervenants extérieurs représentent 7919 HETD pour 277 intervenants et 4976 HETD pour 33 intervenants en langues.

Depuis un accord signé en 2012, des grilles salariales ont été mises en place. Elles s'étalent sur 32 ans (8 échelons de 4 ans), L'accord institue une rémunération variable, sous réserve que les résultats financiers le permettent, qui est modulée selon trois critères objectifs: en fonction des performances de l'école, de chaque équipe, et de l'agent. Cette rémunération apporte une motivation et un dynamisme aux salariés qui sont partie prenante de la bonne marche de l'établissement.

Le management repose sur deux outils performants qui motivent les salariés: l'entretien annuel d'activité (EAA), le bilan annuel d'activité (BAA) en cours d'année. Les EAA sont menés par le responsable hiérarchique, une fiche synthétique regroupe les points forts, les points faibles et les améliorations à apporter ainsi que le plan de formation. Les salariés interrogés en sont satisfaits. Les horaires de travail sont libres (35H/semaine, en réalité 39H/semaine et jours de RTT), chaque service affiche les emplois du temps. Tous les cadres, y compris les enseignants-chercheurs, sont au forfait.

En 2013, les enseignants-chercheurs étaient au nombre de 5 professeurs²¹ et 56 maîtres de conférence²² pour 58.55 ETP. Aucune information n'est donnée sur le nombre de doctorants salariés. Les EC ne perçoivent pas d'heures supplémentaires et lorsqu'ils travaillent à l'extérieur, c'est l'école qui facture. Ils dépendent hiérarchiquement du directeur. Celui-ci fixe chaque année, lors de l'entretien d'évaluation, les parts respectives de leur emploi du temps consacrées à l'enseignement et à la recherche/développement/conseil, la situation est évolutive. La répartition individuelle des activités discutée et définie pendant les BAA et EAA, est laissée à la discrétion de la direction sans que cela ne pose de difficultés particulières au personnel. Les éventuelles facilités horaires pour passer une thèse ou une HDR sont discutées au sein des départements.

L'établissement consent un effort important en faveur de la formation de l'ensemble des personnels. Les dépenses correspondantes sont proches de 2 % de la masse salariale.

Le recrutement des EC est décidé par le comité de direction, la décision d'embauche est prise de manière collégiale entre membres du comité après 2 ou 3 entretiens. L'EI PURPAN rencontre des difficultés de recrutement dans certaines disciplines : productions animales en raison de la faiblesse du vivier et gestion pour des questions de niveau de rémunération.

S'agissant du dialogue social, outre les réunions de la DUP, deux réunions de l'ensemble des salariés ont lieu chaque année. Le personnel est force de proposition. Au CHSCT (comité hygiène, sécurité, conditions de travail), toutes les parties de l'école sont représentées. Le document unique est en cours de finalisation. Une visite médicale est organisée par la MSA tous les deux ans. Concernant les avantages sociaux, le Comité d'Entreprise (CE), répartit annuellement 9 000€ environ, en œuvres sociales ponctuelles pour les salariés et en actions (ticket cinéma, carte cadeau, rentrée scolaire...).

En résumé, et comme pour les élèves, l'information et la concertation avec les personnels sont privilégiées, au sein de l'établissement, par rapport à leur association aux organes de décision. La taille de l'établissement, qui assure une proximité, autorise une telle organisation.

²¹ Le vocable professeur employé par l'EIPURPAN désigne un enseignant-chercheur titulaire d'une HDR

²² Le vocable maître de conférences employé par l'EIPURPAN désigne un enseignant-chercheur titulaire d'un doctorat.

Enfin, on peut relever que les outils informatiques ne permettent pas d'avoir instantanément une situation de l'ensemble des personnels, ce qui est dommageable pour une bonne vision des RH. Des investissements devront être consentis en la matière.

II- La situation financière, saine, a besoin de nouvelles ressources propres et d'aide à la décision par des logiciels efficaces

Le directeur joue un rôle essentiel dans la préparation du budget par la rédaction d'une lettre d'orientation budgétaire. Il examine et discute chacun des budgets présentés par les différentes directions. Le budget d'investissement est préparé par l'exécutif. Enfin le conseil d'administration procède à l'examen du budget consolidé à partir de documents très sommaires qui lui sont soumis.

La comptabilité est suivie sur le logiciel CEGID, qui ne gère pas les contrats et les PPI, suivis sur Excel. L'École n'a pas de comptabilité des engagements, ce qui devient une nécessité, avec le développement de l'école, en particulier en recherche (l'État et les organismes européens exigent des comptabilités très détaillées). Il est urgent de mettre en place un logiciel qui tienne compte des contraintes liées aux contrats recherche entre autres. La ligne recherche, développement, conseil est passée de 1,285M€ en 2011-2012 à 1,513M€ en 2012-2013, soit une progression de plus de 17%.

Les différentes ressources sont stables sur 3 ans : la masse des crédits s'élève à 12,329M€ en 2012-13 pour 12,203M€ en 2013-14, avec une prévision de 12,805M€ pour 2014-15. La subvention de fonctionnement du MAAF a tendance à diminuer (3,797M€ en 2013, 3,760M€ en 2012, prévision de 3,634M€ pour 2014-15) et ne représente plus que 25% du budget ; la recette de scolarité augmente de 5.21% entre 2012 et 2013 les prévisions budgétaires de 2014-15 s'élevant à 4,695M€, soit +3.30% par rapport à 2014. La Taxe d'Apprentissage (TA) fait l'objet de grandes inquiétudes de la part du Directeur pour l'année 2015 du fait de la loi relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 5 mars 2014. Les nouvelles mesures bénéficient aux Régions, qui voient leurs moyens renforcés (51% de la TA leur est versée pour l'apprentissage) et les autres établissements se répartissent une masse de crédits moins importante. Pour l'instant, elle représente 3% du budget de l'École (475k€ en 2013). Le directeur envisage de nouvelles ressources propres: les locations de bâtiments, de la halle technologique, les contrats professionnels, les parcours aménagés et carrières accélérées, le développement des ressources extérieures. Les ressources issues de la formation continue sont inexistantes, seuls quelques modules sont gérés par l'INP. Dans le cadre de sa réflexion sur la diversification de ses ressources, l'école aurait tout intérêt à envisager de développer des ressources propres issues de la formation continue en s'appuyant sur son important réseau d'entreprises. Les frais de scolarité sont les moins élevés des écoles de la FESIA (5 210€/an, par rapport à 5 800€ en moyenne) mais l'école ne souhaite pas une augmentation de ces frais.

Malgré tout, la situation financière est solide : le bilan 2013 fait apparaître des valeurs mobilières de placement pour 3,175M€ et des disponibilités de 2,518M€ (169 jours, le besoin en fonds de roulement étant de 44 jours). Il est nécessaire de travailler à de nouvelles sources de financement compatibles avec les moyens et les missions de l'École.

III – Un patrimoine et une gestion immobilière de qualité

La Fondation de PURPAN a repris depuis un an les missions de l'association des « amis de PURPAN » propriétaire des bâtiments. L'activité de l'école et son patrimoine sont ainsi dissociés. L'école est implantée sur 40 ha dont 20 sont encore constructibles auxquels viennent s'ajouter les 250 ha du Domaine de Lamothe qui participe à la fois à l'enseignement et à la recherche/développement.

L'école paie un loyer annuel de 200 000 € à la fondation pour l'ensemble des 15 000 m² de bâtiments. Les locaux du site principal accueillent la formation, la restauration du personnel, un centre de documentation, un espace de vie étudiante, une halle de technologies alimentaires, des laboratoires formation/recherche et des locaux loués à des entreprises.

L'EI PURPAN a cofinancé grâce à des prêts plusieurs constructions du site en lien avec des opérations du CPER 2007-2013 et se donne les moyens (350 k€/an) d'assurer la maintenance et la rénovation des bâtiments. L'ensemble des locaux est en bon état, bien entretenu et en conformité avec la réglementation en matière de sécurité incendie et accessibilité.

Les travaux d'entretiens des locaux et espaces verts sont réalisés par des personnels (7) de l'école, celle-ci étant convaincue que le sentiment d'appartenance joue un rôle important dans la qualité du service rendu.

IV - Une modernisation du système d'information mais des efforts à poursuivre pour le SI de gestion de l'établissement

L'EI PURPAN a consenti un effort important, au cours des dernières années, pour la modernisation de son système d'information, tant en moyens humains que dans l'acquisition de logiciels. L'EI PURPAN a remplacé en 2012 une application maison par un progiciel de gestion intégrée Openportal pour la gestion des étudiants et de la pédagogie. Outre le fait que ceux-ci bénéficient aujourd'hui d'un environnement numérique de travail performant, l'installation de ce progiciel permet de placer l'étudiant au centre du système d'information. Des modules complémentaires vont être installés, tel que les relations entreprises, qui vont permettre de proche en proche d'embrasser une partie importante de l'activité de l'école. En outre, cette installation assure une information déconcentrée, appréciée par les élèves. De plus, les étudiants ont accès à une plateforme « Moodle » sur laquelle ils trouvent des cours en ligne et à une documentation scientifique complète via des ressources en ligne.

L'école n'est pas préoccupée par la gestion des activités mutualisées qui devraient se développer dans le cadre de l'INPT, voire de la COMUE. A tort peut-être sur le moyen terme, elle n'envisage pas de s'orienter vers une architecture commune et considère que son système d'information restera compatible avec les systèmes des partenaires moyennant des interfaces.

Un logiciel de comptabilité a été acquis il doit être complété par un module de gestion RH en cours d'acquisition, l'ensemble sera sans nul doute source d'efficacité. Cependant, d'autres fonctions méritent une gestion informatisée plus performante telles que la gestion des contrats, dont l'importance est croissante, ou la gestion des engagements de dépenses de fonctionnement afin de faciliter et sécuriser la gestion budgétaire.

Conclusion

Depuis bientôt 100 ans, l'école d'ingénieurs de PURPAN dispense une formation reconnue dans le domaine de l'agronomie, et de l'agroalimentaire et elle occupe la 2ème place en terme de nombre de diplômés dans le domaine sur le territoire. Installée dans des locaux de qualité en périphérie de Toulouse, elle est propriétaire d'une plateforme enseignement/recherche, le domaine de Lamothe, qui constitue un réel atout. Ses partenariats avec le milieu socioéconomique ne sont plus à démontrer tant au niveau des formations que des prestations de recherche. Le rattachement en 2011 à l'INPT avec l'ENVT a permis de rassembler les 3 écoles (avec ENSAT, école fondatrice) « agro-agri-véto » du site toulousain et d'augmenter la lisibilité des formations dans ce domaine. A ce titre aussi, elle a intégré la ComUE, l'Université Fédérale de Toulouse Midi- Pyrénées. Ceci lui permet désormais de se positionner sur tous les projets proposés par les deux structures et si la dynamique est amorcée, elle doit avoir vocation à se développer dans les années à venir.

A moyen terme, l'école souhaite pouvoir accueillir davantage d'étudiants, améliorer ses parcours métiers avec un objectif de 50% des diplômés pré-embauchés, s'engager dans la voix des nouvelles pédagogies et être reconnue en recherche dans des domaines qui lui sont spécifiques. Sur ce dernier point, il pourrait être intéressant que l'EI PURPAN s'engage dans la réponse à des projets à l'échelle nationale et internationale.

L'évaluation réalisée en 2010 par l'AERES avait été réalisée à la demande du directeur en amont du rattachement à l'INPT. Les points forts de l'école qui avaient été alors mis en lumière, sont aujourd'hui encore la valeur de l'établissement. Forte de sa démarche qualité ISO 9001 : 2008, l'EI PURPAN a le souci de se placer dans un processus d'amélioration continue et le comité a pu constater que des efforts importants avaient été fournis pour développer, renforcer les activités de recherche qui constituaient un point faible. Enfin, l'établissement, dans ses choix, fait peser sur les EC des charges importantes en matière de formation (plus particulièrement d'accompagnement) mais aussi sur les objectifs de recettes de prestation, ce qui renvoie à une inévitable réflexion sur le modèle économique si l'école veut prendre toute sa place dans la recherche.

I – Les points forts

- Une offre de formation de qualité : le cursus ingénieur, des relations internationales établies, l'accompagnement des étudiants.
- Une évolution significative, positive de l'activité de recherche de l'école.
- Une implication forte dans les pôles de compétitivité et des contacts étroits avec les entreprises.
- Un fort sentiment d'appartenance du personnel et des étudiants à l'EI PURPAN.

II – Les points faibles

- Une stratégie d'alliances non suffisamment explicitée.
- Une organisation insuffisamment formalisée et un manque d'outils de gestion en matière budgétaire et de SI-RH.
- Un financement du fonctionnement de la recherche insuffisamment doté par le budget général de l'école et une stratégie de recherche peu partagée avec les UMR.

III – Les recommandations

- Poursuivre le développement des ressources propres de l'EI PURPAN, de façon à maintenir la bonne santé financière de l'établissement.
- Veiller à inscrire dans la durée les relations avec l'INPT, par un partage équilibré des apports de chaque établissement.
- Continuer à développer et à diversifier les programmes de Recherche (FUI, Europe, etc.)
- Intégrer les élèves dans les instances décisionnelles et développer l'accès aux infrastructures dédiées aux élèves (sport, restauration, hébergement).

Liste des sigles

A

AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ANR	Agence nationale de la recherche
Assedic	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

B

BDE	Bureau des élèves
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CA	Conseil d'administration
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CFA	Centre de formation d'apprentis
CG	Conseil général
Cifre	Convention industrielle de formation par la recherche
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
Comue	Communauté d'universités et établissements
COP	Conseiller d'orientation psychologue
Cos	Comité d'orientation stratégique
CPER	Contrat de projets État-région
CR	Conseil régional
Cri	Centre de ressources informatiques
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CTI	Commission des titres d'ingénieur

D

DRH	Direction des ressources humaines
-----	-----------------------------------

E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant chercheur
ECTS	<i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
ENT	Environnement numérique de travail
EPS	Éducation physique et sportive
EQUIS	(Certification) <i>European quality improvement system</i>
Erasmus	<i>European action scheme for the mobility of university students</i> (programme européen)
ETP	Équivalent temps plein

F

Feder	Fonds européen de développement régional
FUI	Fonds unique interministériel

G

GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
HC	Heures complémentaires
HCERES	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HDR	Habilitation à diriger des recherches
H/E	Nombre d'heures d'enseignement équivalent TD par étudiant

I

IAVFF	Institut agronomique, vétérinaire, forestier de France
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
Inra	Institut national de la recherche agronomique
IRD	Institut de recherche pour le développement
Irstea	Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
Iso	Organisation internationale de normalisation
IST	Information scientifique et technique
ITA	(Personnels) Ingénieurs, technique et administratif

L

L	(LMD) Licence
LMD	Licence-master-doctorat
LP	Licence professionnelle

M

M	(LMD) Master
MAAF	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
MC	Maître de conférences
MEDDE	Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie

O

OEVP	Observatoire des études et de la vie professionnelle
OFVE	Observatoire des formations et de la vie étudiante
OVE	Observatoire de la vie étudiante

P

PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
PR	Professeur des universités
Pres	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

R

R&D	Recherche et développement
RH	Ressources humaines
RI	Relation internationales

S

SDV	Sciences de la vie
SG	Secrétariat général
Shon	Surface hors œuvre nette
SHS	Sciences humaines et sociales
STS	Section de technicien supérieur
SRI	Service des relations internationales

T

TP	Travaux pratiques
----	-------------------

U

UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UPA	Unité pédagogique d'architecture

V-W

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant
Wifi	<i>Wireless Fidelity</i> (Fidélité sans fil)
WoS	<i>Web of sciences</i>

Observations du directeur

L'évaluation HCERES a été réalisée les 27, 28 et 29 janvier 2015.

Le rapport final a été reçu par l'Ecole le 18 mai 2015, ces observations se positionnent donc en relatif à ce document final, lui-même rédigé en prenant en compte une partie des observations formulées par PURPAN sur le rapport provisoire du 17 avril 2015.

L'ensemble du Comité de Direction, au nom des collaborateurs, remercie les évaluateurs pour la qualité de leur écoute et l'effort de prise en compte du fonctionnement spécifique et des contraintes d'une Ecole Associative.

PERCEPTION GLOBALE DU RAPPORT

L'Ecole, certifiée ISO 9001 depuis 4 ans, a désormais complètement intégré dans son fonctionnement une amélioration permanente de la qualité de l'ensemble de ses missions et de son fonctionnement à travers 21 processus couvrant toute son activité.

Cette politique « Qualité » intégrée, source d'amélioration continue, nous porte à mettre en perspective les enseignements du rapport HCERES que nous acceptons comme éclairage extérieur pertinent et globalement très positif sur la situation de PURPAN.

Nos observations sur ce rapport sont calquées sur la structure même du rapport.

1. LA STRATEGIE ET LA GOUVERNANCE

Nous tenons à souligner fortement la stratégie d'appartenance de PURPAN à des réseaux structurants sa place, à la fois au sein du site universitaire de Toulouse et dans le panorama de l'enseignement supérieur agronomique en France.

- L'entrée en 2010 dans l'Institut National Polytechnique de Toulouse au sein d'un collectif majeur de 7 Ecoles d'ingénieurs et de vétérinaires.
L'INPT est membre fondateur de l'Université Fédérale de Toulouse et de Midi-Pyrénées : PURPAN bénéficie pleinement de cette position de membre fondateur.
- L'appartenance historique et majeure à la FESIA, Fédération de 4 Ecoles du Ministère de l'Agriculture, qui mutualisent une partie de leurs actions communes, en particulier à l'international.
- Le rôle actif de l'Ecole au sein de Toulouse Agri Campus qui réunit les 4 Ecoles agro/véto de Toulouse et l'INRA et donne une réelle visibilité à cette thématique sur la Région Midi-Pyrénées.
- La présence de PURPAN aux Bureaux de deux des trois pôles de compétitivité de la Région « Agri Sud-Ouest Innovation » et « Cancer Bio Santé ».
- La responsabilité d'animation du pôle PA3S (Pôle Aliments : Sécurité Sanitaire et Santé) consortium scientifique majeur.

Ceci se traduit par la remarque figurant dans ce rapport final « *PURPAN a développé une politique partenariale très dynamique qui se traduit par de multiples collaborations, dans les milieux socio-économiques, les collectivités territoriales, les milieux académiques et l'international* ».

Les différentes instances de gouvernance, directement issues du statut d'Association 1901 à but non lucratif, présentent les caractéristiques suivantes bien adaptées au pilotage de l'Etablissement.

- Une Assemblée Générale, organe décisionnel final de l'Association.
- Un Conseil d'Administration de 12 membres dont tous les membres sont directement impliqués dans les décisions majeures de l'Ecole.

- Un Comité de Direction, très majoritairement constitué d'enseignants/chercheurs ayant eu une expérience professionnelle en entreprises, qui constitue l'organe opérationnel de management et d'orientation stratégique.

A côté de ces organes formels le parti pris stratégique est la volonté formelle de privilégier la qualité de fonctionnement de structures et instances opérationnellement en charge des problématiques des différentes catégories d'acteurs mais aussi des orientations et réflexions de PURPAN.

- La Délégation Unique du Personnel (DUP).
- Les instances de dialogue avec les étudiants (le Conseil d'Etablissement, les rencontres hebdomadaires Direction / BDE, les réunions mensuelles Responsables d'Années et Représentants de chaque promotion).
- Le Conseil d'Orientation annuel qui participe à la réflexion d'orientation du cursus de formation à moyen terme.
- Le Conseil Scientifique, constitué d'imminentes personnalités scientifiques, qui oriente les axes stratégiques de la Recherche.

Ainsi la transcription HCERES « *Une organisation au service de la réussite de l'Ecole* » nous semble être un constat réel et surtout une invitation à la poursuite de la qualité de fonctionnement de ces instances.

Enfin sur ce chapitre global, nous notons que l'effort stratégique clair de structuration de la communication de l'Ecole a été remarqué par la Commission qui note « *un service de communication qui contribue efficacement au développement de l'image de PURPAN* ».

2. LA RECHERCHE ET LA FORMATION

a. RECHERCHE

Depuis la précédente évaluation la commission a noté « *une évolution significative, positive de l'activité de Recherche de l'Ecole* ».

A l'appui de ce constat nous tenons à souligner les très importants efforts d'investissements en structures de Recherche.

En effet, l'Ecole a mobilisé plus de 8 millions d'Euros dans divers montages financiers lors du dernier quinquennal.

La partie amortissement annuel de ces investissements représente un financement très significatif des équipes de Recherche.

L'autre partie majeure de financement est constituée par le tiers de la masse salariale des enseignants/chercheurs affectée à cette activité Recherche.

Tout ceci se concrétise par :

- De réels succès dans les appels d'offres (1 ANR, 5 FUI et de très nombreux appels d'offres régionaux).
- Une appartenance de près de la moitié des enseignants/chercheurs à des UMR du site principalement avec l'INRA, l'ENVT et l'ENSAT.
- Des publications scientifiques en nette augmentation avec plus de 50 % d'entre elles en premier quartile des revues à impact factor.

b. FORMATION

Comme le note le Comité HCERES, l'Ecole dispense « *une offre de formation de qualité : le cursus ingénieur, des relations internationales établies, l'accompagnement des étudiants* ».

Cette offre de formation couvre aujourd'hui des formations de Bac + 3 à Bac + 8 qui couvrent toutes les modalités depuis l'apprentissage, l'alternance en entreprises, la formation initiale et continue et la VAE.

L'Ecole est engagée à travers ses propres investissements et dans le cadre d'appels à projets du site universitaire dans l'adoption de nouvelles formes pédagogiques.

Enfin, les opportunités d'appartenance à l'INPT et à l'Université de Toulouse dans le cadre du collectif des Ecoles d'ingénieurs (Toulouse Ingénierie) se sont traduites par :

- L'ouverture du mastère « Eco ingénierie » mutualisé.
- La vie d'une semaine ouverte aux étudiants de toutes les Ecoles qui ainsi migrent dans des modules crédités dans les autres Ecoles d'ingénieurs.

3. LA REUSSITE DES ETUDIANTS

« La Formation Humaine au cœur du parcours de l'Ecole, véritable pilier de la réussite des étudiants » a pour traductions concrètes :

- Une vie étudiante dynamique et fédératrice.
- Des taux d'insertions professionnelles de très bon niveau (plus de 40 % de contrats de travail signés avant remise des diplômes et 5 % seulement des diplômés en recherche d'emplois 6 mois après leur sortie de l'Ecole).
- Un taux de boursiers d'Etat de plus de 30 % démontrant l'ouverture de l'Ecole à tous les milieux socio-professionnels.
- Une intense participation des étudiants à la vie de l'Ecole à travers les différentes instances.

4. RELATIONS INTERNATIONALES

Stratégie forte affirmée depuis 20 ans, l'exposition internationale des étudiants a atteint un remarquable niveau d'excellence.

Une centaine d'Universités, partenaires de PURPAN, permettent à tous les étudiants d'effectuer un semestre de 4^{ème} année à l'étranger.

Ces 6 mois sont complétés par un stage de 3 mois obligatoire en pays anglophones en 2^{ème} année.

Ainsi 100 % des étudiants de PURPAN ont près de 9 mois d'expérience internationale.

Pour l'avenir l'Ecole se fixe de développer les coopérations internationales en matière de Recherche au travers de mobilités entrantes et sortantes d'enseignants/chercheurs.

5. PILOTAGE ET GESTION

La situation financière très saine et un patrimoine immobilier de grande qualité caractérisent cette gestion.

De nombreux outils de pilotage ont été mis en place, en particulier des outils de management de l'ensemble des catégories de personnels.

Ce management participatif et décentralisé permet de piloter les budgets et la gestion des ressources humaines.

A signaler une décision stratégique majeure prise en 2014 : la mise en place d'un logiciel intégré autour de la gestion des activités de formation des étudiants.

CONCLUSION

La Direction de PURPAN marque son accord global sur le contenu du rapport qui représente bien la réalité de l'Etablissement, de son pilotage et de ses points forts.

Les recommandations viendront en complément de la stratégie de l'Ecole constituer des axes de travail spécifiques pour améliorer encore la qualité du fonctionnement déjà largement inscrite dans la Démarche Qualité et la certification de PURPAN.

Michel ROUX
Directeur Général



26-05-2015 - MICHEL ROUX

Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'Ecole d'Ingénieurs de PURPAN a eu lieu du 27 au 29 janvier 2015. Le comité d'évaluation était présidé par Virginie Dupont, Vice-présidente du Conseil d'administration (Université Bretagne Sud).

Ont participé à l'évaluation :

- Gérard Bouchot, Ancien directeur d'AgroSup Dijon ;
- Cécile Crozat, Responsable Pôle entreprise et filière (Chambre d'agriculture du Rhône) ;
- Édouard Lejosne, Étudiant et ancien président du Bureau des Etudiants d'AgroParisTech ;
- Sophie Rochefort, Professeur-chercheur, responsable de la filière agronomie à HES-SO (Genève) ;
- Marie-Josée Rousset, Ancien agent comptable, chef des services financiers (université Rennes 1)

Stéphane Onnée, délégué scientifique, Émilie Brière et Hélène Balmette, chargées de projet, représentaient le HCERES.

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.

On trouvera les CV des experts en se reportant à la *Liste des experts ayant participé à une évaluation par le HCERES* à l'adresse URL <http://www.hceres.fr/EVALUATIONS/Liste-des-experts-ayant-participe-a-une-evaluation>