

# RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'ÉCOLE D'INGÉNIEURS DE PURPAN

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2019-2020**  
VAGUE A

Rapport publié le 22/02/2021



Pour le Hcéres<sup>1</sup> :

Le Président du Hcéres  
Thierry Coulhon

Au nom du comité d'experts<sup>2</sup> :

Le Président du comité  
Frantz Fournier

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

<sup>1</sup> Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5) ;

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

## Préambule

En raison des mesures de confinement liées à la propagation du Covid-19, le déroulé de l'évaluation a été adapté (suppression de la visite du comité et organisation des réunions de travail en visio-conférence). Il respecte néanmoins les principes fondamentaux de l'organisation d'une évaluation d'un établissement par le Hcéres : suivi du référentiel d'évaluation externe, dépôt par l'établissement de son rapport d'autoévaluation et de ses axes stratégiques, mise en place du comité d'experts par le Hcéres, travail du comité, visio-conférence avec l'établissement sur la base d'un questionnaire rédigé par le comité, rédaction du rapport, transmission de sa version provisoire puis définitive à l'établissement, et réponse de l'établissement.

## Sommaire

Préambule .....	2
Sommaire .....	2
Présentation de l'établissement .....	4
1 / Présentation de l'École d'ingénieurs de Purpan .....	4
Le positionnement institutionnel et la stratégie .....	6
1 / L'analyse du positionnement institutionnel.....	6
a/ Un positionnement académique et socio-économique solide à l'échelle régionale.....	6
b/ Une approche pertinente de réseau à l'échelle nationale et internationale.....	6
2 / La stratégie institutionnelle.....	7
Une stratégie audacieuse mais non sans risque .....	7
La gouvernance et le pilotage .....	9
1 / L'organisation interne de l'établissement .....	9
Un organigramme à clarifier .....	9
2 / La gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie.....	9
Une gouvernance efficace nécessitant encore un peu plus d'ouverture .....	9
3 / Le pilotage au service de la mise en œuvre opérationnelle du projet stratégique .....	10
Un management de et par la qualité, très bien intégré dans la culture de l'école .....	10
4 / Les grandes fonctions du pilotage : ressources humaines, finances, système d'information, immobilier ....	10
a/ Une gestion des ressources humaines qui progresse en permanence .....	10
b/ Des fonctions support maîtrisées mais encore perfectibles .....	11
La recherche et la formation.....	11
1 / La politique de recherche .....	11
a/ Un équilibre vertueux entre recherche académique et recherche finalisée à trouver .....	11
b/ L'existence d'outils technologiques pertinents.....	12
c/ Une intégration dans le paysage académique local à renforcer.....	12
2 / La politique de formation tout au long de la vie.....	13
a/ Une offre de formation cohérente et maîtrisée.....	13
b/ Des grands enjeux de la formation identifiés mais en devenir .....	14
3 / Le lien entre recherche et formation .....	14
Un lien à adapter aux récentes évolutions .....	14
4 / La documentation .....	15
Une offre diversifiée qui pourrait encore s'enrichir par la science ouverte .....	15
La réussite des étudiants.....	15

1 / Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle .....	15
a/ Une culture affirmée de l'accompagnement des élèves-ingénieurs .....	15
b/ Une professionnalisation des élèves-ingénieurs à approfondir par l'apprentissage .....	16
2 / La vie étudiante .....	16
Un environnement favorable mais temporairement perturbé par l'augmentation des effectifs .....	16
3 / La participation des étudiants à la gouvernance .....	17
Une écoute opérationnelle mais pas stratégique .....	17
La valorisation et la culture scientifique .....	17
1 / La valorisation des résultats de la recherche .....	17
a/ Une valorisation des résultats de la recherche à consolider pour renforcer l'identité de l'établissement	17
b/ Une culture de l'innovation en plein déploiement .....	18
2 / La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique .....	18
Une description très hétérogène des actions .....	18
Les relations européennes et internationales .....	18
1 / La politique d'internationalisation en matière de recherche et d'enseignement supérieur .....	18
a/ Une stratégie volontariste et dynamique de réseau .....	18
b/ Une politique d'ambassadeurs pertinente mais à déployer .....	18
c/ Une offre de formation anglophone fournie mais peu valorisée .....	19
Conclusion .....	20
1 / Les points forts .....	20
2 / Les points faibles .....	20
3 / Les recommandations .....	20
Liste des sigles .....	21
Observations du directeur général de l'École d'ingénieurs de Purpan .....	23
Organisation de l'évaluation .....	26

# Présentation de l'établissement

## 1 / Présentation de l'École d'ingénieurs de Purpan

L'École d'ingénieurs de Purpan (ci-après « Purpan » ou « E.I. Purpan ») est un établissement d'enseignement supérieur privé situé à Toulouse. Il est géré par l'Association d'enseignement agricole de Purpan, association loi 1901 à but non lucratif.

L'école s'inscrit dans une relation contractuelle pluriannuelle avec le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA). Elle a également reçu la qualification d'établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (Eespig) par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (Mesri) pour la période du 05 avril 2017 au 31 décembre 2019. Cette qualification est en cours de renouvellement au jour de la rédaction du présent rapport.

Depuis 2010, Purpan est rattaché à l'Institut national polytechnique de Toulouse (INPT), devenant ainsi membre de l'Université fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées (UFTMiP) et en particulier de Toulouse Tech, son collégium des écoles d'ingénieurs. Purpan est également membre de Toulouse AgriCampus, groupement d'intérêt scientifique des grands organismes sur les agrobiosciences. Elle est aussi membre fondateur de France Agro 3, un réseau de quatre écoles d'ingénieurs<sup>1</sup> sous contrat avec le MAA.

L'offre de formation délivrée par Purpan est la suivante :

- une formation d'ingénieur, accueillant 94 % de l'effectif total des étudiants, qui est accréditée par la Commission des titres d'ingénieurs (CTI) pour la période 2017-2022<sup>2</sup> ;
- cinq diplômes en langue anglaise construits en partenariat avec Toulouse INP et France Agro 3 (deux diplômes nationaux de master, deux *Master of science*<sup>3</sup> et un Mastère spécialisé<sup>4</sup>) ;
- six doubles diplômes (quatre avec *Toulouse School of Management*, un avec l'Ensfea, et un avec INPT et l'Université Paul Sabatier) ;
- deux programmes certifiants délivrés au niveau *undergraduate*.

La recherche est structurée en 5 équipes internes (Agro-physiologie Agroécologie ; Agro-molécules Agroalimentaire ; Physiologie animale, nutrition et santé ; Biodiversité, télédétection et territoire ; Futur des filières agricoles et agroalimentaires), associées à l'un des 4 départements d'enseignement et de recherche. En parallèle, environ 50 % des enseignants-chercheurs (EC) sont membres d'une unité de recherche du site. Ils sont répartis dans 9 unités<sup>5</sup> dont une unité propre de recherche (UPR) Physiologie, pathologie et génétique végétales (PPGV) et 3 unités mixtes de recherche (UMR) dont l'école est co-tutelle : Dynamique et écologie des paysages agroforestiers (Dynafor), Toxicologie alimentaire (Toxalim) et Agroécologie, innovations et territoires (Agir), toutes rattachées à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (Inrae). Les activités de recherche peuvent s'appuyer sur 4 plateformes (agronomie, méthanisation, bovins laitiers, aviculture) et 6 laboratoires d'appui technique (Agro-physiologie et amélioration des plantes, biodiversité et entomologie, Analyses physico-chimiques, Microbiologie et biologie moléculaire, Technologies alimentaires et nutrition, Télédétection et analyse territoriale).

A la rentrée 2019, l'école accueillait 1 144 étudiants dont 60 % de femmes et 27 % de boursiers. Elle employait 136 salariés dont 52 enseignants-chercheurs et 19 enseignants. 17 % des enseignants-chercheurs étaient titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR). Son budget de fonctionnement pour l'exercice 2018-2019 s'élevait à 16 M€.

L'établissement a produit un rapport d'auto-évaluation (RAE) synthétique. Il aborde de façon exhaustive l'ensemble des critères d'auto-évaluation du référentiel. Les annexes apportent en général de nombreux éléments nécessaires à la bonne compréhension du RAE. Certaines annexes auraient mérité de figurer dans le corps du rapport. L'ensemble donne néanmoins une image fidèle de l'organisation et de la stratégie de

<sup>1</sup> Les trois autres établissements sont l'Esa Angers, l'Isa Lille et l'Isara.

<sup>2</sup> Décision CTI n° 2017/04-08.

<sup>3</sup> Le *Master of Science* (MSc) est un label de la Conférence des grandes écoles octroyé à une formation délivrant un diplôme d'établissement de niveau bac+5, délivrée à 50 % minimum dans une langue étrangère et incluant une mission en entreprise d'au moins 4 mois.

<sup>4</sup> Le Mastère Spécialisé (MS) est un label de la Conférence des grandes écoles octroyé à une formation de 12 mois délivrant un diplôme d'établissement de niveau post master (bac +6).

<sup>5</sup> Les 9 unités de recherche sont : l'UPR Physiologie, pathologie et génétique végétales (PPGV), l'UMR Agroécologie, innovations, territoires (Agir), l'UMR Dynamique et écologie des paysages agroforestiers (Dynafor), l'UMR Toxicologie alimentaire (Toxalim), l'UMR Laboratoire de chimie agro-industrielle (LCA), l'UMR Laboratoire interdisciplinaire solidarités, sociétés, territoires (Lisst), l'UMR Génétique, physiologie et systèmes d'élevage (Genphyse), l'UMR Laboratoire de chimie et physique quantique (LCPQ), et l'UMR Laboratoire d'écologie fonctionnelle et environnement (Ecolab).

l'établissement et dans une moindre mesure des réalisations. A la lecture du RAE, de nombreuses interrogations émergent en raison de l'absence d'éléments quantitatifs essentiels. Certains chiffres ne sont pas homogènes au fil du rapport et des annexes (nombre d'EC par exemple) et les illustrations ne sont pas toujours compréhensibles par manque de légendes détaillées. L'organigramme dans le document et celui en annexe sont différents. En dépit d'une démarche qualité très bien développée, certains indicateurs quantitatifs manquent parfois pour la bonne compréhension de la réalisation effective des processus. Le comité a également perçu un manque d'homogénéité dans les différentes parties du RAE. Faute de données quantitatives au fil des cinq dernières années, et en l'absence d'un rappel des recommandations du Hcéres comme cela a été fait pour celles de la CTI, le RAE n'a pas permis une analyse complète du chemin parcouru depuis la dernière évaluation.

La précédente évaluation de l'établissement par le Hcéres a fait l'objet d'un rapport publié en juillet 2015. Le comité a intégré dans ses réflexions les conclusions et recommandations de la précédente évaluation et les a articulées avec les éléments de problématique suivants :

- les partenariats académiques et socio-économiques, aux échelles régionale, nationale et internationale ;
- la mobilisation des moyens en lien avec les ambitions de l'école ;
- le déploiement opérationnel de l'identité « Purpan, filières du futur ».

# Le positionnement institutionnel et la stratégie

## 1 / L'analyse du positionnement institutionnel

L'agriculture en France, en Europe et dans le monde, secteur de prédilection des ingénieurs et des chercheurs de Purpan, est en pleine mutation (globalisation, États généraux de l'alimentation, politique agricole commune 2020, tensions géopolitiques, etc.). La mission de service public impose à Purpan d'accompagner efficacement ces mutations. Purpan se positionne ainsi comme une école en sciences du vivant qui forme les acteurs du changement dans les filières agricoles et agro-alimentaires. Ses thématiques de recherche couvrent les domaines de la production agricole et de la transformation agroalimentaire, incluant les valences environnementales et socio-économiques<sup>6</sup>.

### a/ Un positionnement académique et socio-économique solide à l'échelle régionale

Purpan propose une offre de formation diversifiée, propre et/ou en collaboration avec ses partenaires. A l'échelle locale, Purpan est membre de l'Institut national polytechnique de Toulouse (INPT), de l'Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées (UFTMiP)<sup>7</sup>, de Toulouse Tech et de Toulouse AgriCampus. L'école répond ainsi aux objectifs de création de formations innovantes qui répondent aux attentes sociétales et aux défis de l'innovation (filières « Élevage de demain », « Future French Luxury », Agrobachelor, etc.) et à la volonté de participer à la structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche en sciences agronomiques et vétérinaires sur le site universitaire toulousain. Purpan a clairement trouvé sa place dans le paysage académique régional et est reconnu par ses partenaires. Le rattachement à l'INPT et UFTMiP, structures sous tutelle du Mesri, n'a pas remis en cause la tutelle par le MAA. Purpan conserve son entière autonomie pédagogique, administrative, financière et juridique. L'école a fait le choix de mieux positionner ses activités de recherche en intégrant progressivement ses enseignants-chercheurs dans une UPR et sur les 9 UMR liées à ses thématiques. A ce jour, 50 % de ses enseignants-chercheurs sont affiliés à ces structures de recherche. Cependant, la coordination de sa stratégie avec les UMR d'accueil de ses enseignants-chercheurs reste perfectible.

Les formations de Purpan sont axées sur une pédagogie par l'expérimentation et sur l'expérience professionnelle et reposent sur un solide réseau de partenaires socio-économiques locaux. A travers sa forte activité de développement et conseil, Purpan consolide son réseau pour ses activités de recherche. Purpan est membre de deux pôles de compétitivité : Cancer-bio-santé et Agri Sud-Ouest Innovation. L'école est fondatrice et animatrice du Pôle aliment, sécurité sanitaire et santé (PA3S). Elle accueille ainsi les professionnels du secteur agricole sur ses plateformes technologiques de pointe et traite de nombreux projets avec et pour ses partenaires. Des outils de promotion de l'entrepreneuriat sont en place mais ne semblent cependant pas encore porter leurs fruits. La participation des *alumni* dans ce solide réseau contribue à la découverte par les élèves-ingénieurs des métiers et des entreprises (forum, rencontres, remise des diplômes, aide au placement) mais semble peu s'inscrire dans le développement de projets.

Le positionnement de Purpan au sein du secteur économique régional est clair. L'école a également choisi de mieux structurer sa recherche en s'appuyant sur son UPR et 9 UMR locales. Purpan est cotutelle de 3 de ces UMR (Dynafor, Toxalim et Agir). Ces ambitions pourraient à terme être antagonistes. **Le comité invite Purpan à clarifier ce positionnement régional pour mettre en synergie ses atouts et ses ambitions, à savoir son potentiel socio-économique régional et une recherche académique de haute qualité.**

### b/ Une approche pertinente de réseau à l'échelle nationale et internationale

Le contrat de participation aux missions de service public avec le MAA a été renouvelé en décembre 2019. L'entretien avec les représentants de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du MAA confirme que le positionnement de Purpan répond à ses principales attentes et objectifs. Membre fondateur de France Agro 3, Purpan et ses trois partenaires se positionnent clairement à l'échelle nationale parmi les six formations d'agronomie privées françaises. Purpan mutualise son recrutement post-bac dans ce réseau. Elle mobilise aussi ce réseau dans plusieurs étapes de sa formation à travers une coopération

<sup>6</sup> Figure « Organisation générale de la recherche à Purpan » du RAE (page 28).

<sup>7</sup> Au jour de l'évaluation, la Comue UFTMiP était composée de 7 membres : l'Université Toulouse 1 Capitole, l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès, l'Université Toulouse 3 Paul Sabatier, l'INPT, l'Insa Toulouse, l'Isae-Supaero et le CNRS. Elle comptait également 9 associés renforcés et 4 associés simples. La Comue ne délivre pas le doctorat mais celui-ci est délivré par les établissements habilités sous un label unique UFTMiP. Le site est porteur de 7 Labex, 2 Idefi, 11 Equipex, 1 institut interdisciplinaire en intelligence artificielle « Aniti » et 8 EUR financés par le programme d'investissement d'avenir (PIA).

internationale complémentaire et des échanges dans les dominantes de dernières années de formation d'ingénieur. Ce réseau facilite également le dialogue avec son ministère de tutelle.

Le positionnement international de Purpan est reconnu par ses partenaires et son instance de tutelle comme une force indéniable. L'école s'appuie, d'une part, sur son propre réseau de partenaires (une trentaine d'accords bilatéraux ciblés et contrôlés), et d'autre part, sur le réseau France Agro 3 (155 accords). Les coopérations internationales dans le domaine de la formation avec l'INPT semblent moins développées.

**Le comité recommande que Purpan transpose l'approche coopérative nationale de France Agro 3 avec ses partenaires locaux de l'INPT tant sur l'international que sur le croisement des parcours ingénieur.**

En contre-pied du stéréotype des écoles privées, le positionnement en matière d'ouverture sociale a également été cité lors des entretiens dans les caractéristiques de Purpan. Par sa participation au projet ANR IngéPlus avec l'INPT (accueil de BTS en formation d'ingénieur), l'école veut jouer un rôle d'ascenseur social. Elle contribue, par ses formations autres qu'ingénieur, à promouvoir les connaissances dans son domaine d'expertise à de multiples niveaux post-bac. En établissant un lien entre enseignement technique et enseignement supérieur, l'entretien avec la DGER du MAA a montré que l'école répondait également aux attentes de son ministère de tutelle. Même si l'origine sociale des élèves montre une faible représentation des classes les plus modestes (11 %), Purpan a mis en place un fonds financier et social pour proposer des bourses de différentes natures (RAE, p. 71). Elle a récemment augmenté ses effectifs de 30 % en maintenant son taux de boursiers (28 %).

Purpan se positionne depuis peu comme l'école des « filières du futur ». Ce positionnement souligne son approche intégrative des filières amont et aval. Il est en cohérence avec ses atouts en formation et en recherche ainsi qu'avec ses outils de développement. Les entretiens ont montré que les acteurs de Purpan se reconnaissent rapidement dans ce positionnement mais il reste encore peu connu en interne et en externe à ce jour. L'analyse du plan stratégique 2019-2024 ne décrit pas la stratégie d'appropriation de ce positionnement mais **le comité recommande de poursuivre la diffusion du positionnement « Purpan, les filières du futur » pour en faire une marque de différenciation dans le paysage des écoles d'agronomie. Le comité recommande également de définir une stratégie pour diffuser ce positionnement dans les structures de recherche qui accueillent les EC de Purpan.**

## 2 / La stratégie institutionnelle

### *Une stratégie audacieuse mais non sans risque*

Le RAE présente la méthode de construction de ses orientations stratégiques générales 2019-2024<sup>8</sup>. Ces orientations sont également déclinées au fil des chapitres sur la recherche, la formation et l'international. Le plan stratégique est décrit dans deux annexes<sup>9</sup>. Les entretiens avec le comité ont révélé une animation dynamique de la stratégie, impulsée par l'actuel directeur général. Cette stratégie est soutenue par une organisation forte (gouvernance, pilotage, management de la qualité).

Le plan stratégique est construit par le comité de direction, validé par le conseil d'administration, et diffusé à l'ensemble des personnels et des partenaires de Purpan. Il est, dès le départ, intégré à la démarche qualité qui doit accompagner sa mise en œuvre. Ce plan stratégique est décliné en plan d'action.

Si les grands axes du plan stratégique sont clairs, motivés et cohérents, le plan d'action est quant à lui moins précis. Il est difficile de cerner le niveau de priorité des actions proposées, les indicateurs d'atteinte des résultats choisis et les échéanciers envisagés. Le plan d'action présente certaines actions (conversion de la société de capital de développement Intellagri en société de capital-amorçage, espace de co-création) qui, à la lecture du RAE, semblent déjà réalisées en 2019. Le comité s'interroge sur la pertinence et l'ambition de ces actions « courtes » dans un plan quinquennal.

Le comité constate également que ce plan d'action reste centré sur Purpan et s'appuie peu sur des interactions explicites avec son environnement. Cela semble aussi en contradiction avec la volonté affichée d'exploiter la force de ses deux principaux réseaux INPT et France Agro 3.

Sous l'impulsion de son ministère de tutelle et dans une volonté de répondre à une demande en termes de placement de ses ingénieurs, l'école a, en 2019, augmenté ses effectifs de 30 % en 1<sup>ère</sup> année post bac. Ce changement impacte inévitablement son quotidien et son fonctionnement sur les cinq prochaines années. L'impact de cette augmentation des effectifs a été anticipé collectivement et des indicateurs d'impact ont

<sup>8</sup> Chapitre « 1.1.2 Orientations stratégiques », RAE, p. 4.

<sup>9</sup> Annexe 4 du RAE : Plan stratégique Purpan 2019-2024 et Annexe au dossier Hcéres : Note de politique générale et d'orientation stratégique pour la période à venir (2019-2024).

été définis. Il semble cependant que le placement des ingénieurs diplômés dans cinq ans n'ait pas été un indicateur pris en compte dans les réflexions. Cette augmentation, même si elle a été bien préparée, peut toutefois se heurter aux autres ambitions de l'école en matière de qualité de l'enseignement (épuiement des équipes pédagogiques, appel à des vacataires), de qualité de la recherche (disponibilité des EC, temps pour préparer l'HDR, développement des plateformes), d'infrastructure (locaux, sécurité des élèves), de budget (projection budgétaire). Elle constitue une réelle prise de risque à moyen terme pour l'école et l'a mis en position temporaire de fragilité. Même si la crise sanitaire du printemps 2020 était totalement imprévisible, elle est survenue dans une période critique pour l'école. Le comité s'interroge sur la capacité d'adaptation de Purpan à court terme en matière d'accueil présentiel et de surcoût de fonctionnement, si le contexte de distanciation sanitaire devait perdurer. **Le comité recommande que les indicateurs soient analysés au plus tôt pour confirmer les conséquences positives et écarter les conséquences négatives de cette augmentation, combinée à la crise, afin de confirmer la pérennité des activités.**

#### — La stratégie de formation

La stratégie de formation (annexe 4 du RAE) s'inscrit dans la continuité du plan stratégique 2015-2019. Elle insiste sur le maintien des qualités actuelles de la formation de Purpan. Elle met en avant des objectifs bien identifiés : intégrer la transition numérique, développer une formation « humaine », élargir l'offre de formations, développer l'entrepreneuriat. Un projet stratégique est également disponible dans le RAE<sup>10</sup>. Ce dernier met en avant l'interactivité et le numérique dans la pédagogie, la structuration de la formation humaine, la personnalisation de la fin des parcours. L'entrepreneuriat n'y est plus intégré. Des outils de promotion de l'entrepreneuriat sont pourtant en place mais semblent peiner à produire des résultats. Ce manque d'harmonisation dans la présentation de la stratégie de formation peut nuire à l'appropriation par toutes les parties. **Si l'enjeu de l'innovation pédagogique et de la pédagogie numérique est bien identifié et fait l'objet d'une attention particulière (RAE, p. 65), le comité recommande aussi d'inscrire son déploiement dans une démarche de management de/par la qualité pour le piloter et le quantifier.**

La stratégie d'élargissement de l'offre de formation (aux niveaux bachelor, master et mastère) tant en interne pour ses élèves-ingénieurs et en externe pour d'autres publics, est assumée et répond à des besoins identifiés. **Le comité recommande à l'établissement de néanmoins veiller à maîtriser la dispersion de ses ressources humaines, point que l'école a déjà identifié comme une faiblesse dans son analyse (RAE, p. 32).** La diversification des formations ne semble pas impliquer la formation d'ingénieur par la voie de l'apprentissage. Son développement reste modeste au regard du fort potentiel en matière de partenariat et mériterait d'être étudié, en s'assurant de ne pas entrer en concurrence avec les formations par alternance déjà implantées localement.

#### — La stratégie de recherche

La stratégie de recherche (RAE, p. 26) est élaborée avec le Conseil scientifique et se décline en quatre axes clairs et argumentés : (i) cohérence et lisibilité thématique, (ii) intensification des relations partenariales, (iii) intensification de la publication scientifique et de l'accueil de doctorant, (iv) qualification des enseignants-chercheurs (HDR). Elle décrit un fort lien avec le secteur socio-économique, qui se traduit par des activités de « recherche, développement et conseil ». L'organisation de la recherche est citée comme premier axe stratégique dans un souci d'opérationnalité. La période écoulée a permis de structurer une partie des activités de recherche en affiliant la moitié de ses enseignants-chercheurs à une UPR et à neuf UMR du site toulousain. Cette orientation permet de mettre en valeur la qualité académique des activités de recherche. Le comité a perçu un faible niveau de concertation avec ces UMR. Il s'interroge sur les leviers d'actions réellement disponibles pour atteindre les objectifs que l'école s'est fixés (RAE, p. 30-31), sans une meilleure concertation.

**Le comité invite par ailleurs l'école à poursuivre l'orientation professionnalisante de ses nouvelles formations pour être en phase avec son orientation marquée en recherche finalisée, avec son solide réseau de partenaires socio-économiques. Une telle orientation est aussi susceptible de moins mobiliser ses enseignants-chercheurs.**

L'école peut appuyer le développement de ses partenariats sur ses plateformes et laboratoires qui répondent aux enjeux du secteur agricole. L'école inscrit d'ailleurs le développement de ces outils technologiques dans sa stratégie. Elle met ces outils à disposition de ses EC pour la formation, la recherche et le transfert de technologie (RAE, p. 29).

#### — La stratégie internationale

En termes de stratégie internationale, l'école peut s'appuyer sur un solide réseau de partenaires (une trentaine d'accords bilatéraux notamment nord-américains, 150 partenariats de France Agro 3 en Europe et Amérique latine). Le réseau INPT semble exploité de façon plus ponctuelle mais néanmoins conséquente pour des actions internationales impliquant des enseignants-chercheurs (projet européen F-STEM avec le Cambodge). Le réseau France Agro 3 semble mieux exploité que le réseau de l'INPT pour la mobilité des étudiants (partenariats et

<sup>10</sup> Chapitre 3.2.1 Positionnement de l'école et projet stratégique.

bourses). Même si l'exploitation de la complémentarité des réseaux internationaux de France Agro 3 et de l'INPT pourrait être un plus, la stratégie d'internationalisation de sa formation semble déjà bien aboutie en matière d'offre de mobilité sortante. Si les objectifs de mobilité entrante francophone que Purpan s'est fixé sont atteints et même dépassés (47 semestres d'études sur 40 visés), la mobilité entrante anglophone n'est pas à la hauteur des ambitions de Purpan (27 semestres d'études sur 48 visés). Purpan affiche désormais une volonté d'amplification de la mobilité entrante. L'école affiche pourtant cinq programmes de master en anglais en partenariats avec des partenaires (INPT, France Agro 3). Deux écoles d'été propres à Purpan permettent de répondre à la demande des partenaires historiques nord-américains. **Le comité invite l'établissement à analyser l'origine de cette contradiction entre une offre anglophone significative et un accueil d'étudiants anglophones insuffisants au regard des objectifs fixés.** Le plan d'action associé se décline en une action « enseignants-chercheurs ambassadeurs » et l'implication de l'école dans ses programmes des pays en développement. La stratégie d'ambassadeurs semble pertinente pour la recherche et l'enseignement mais elle pourrait paraître fragile si elle devait s'appuyer sur un seul EC pour chaque partenaire.

L'analyse de la stratégie de Purpan montre souvent une politique volontariste et ambitieuse que l'école adosse à une analyse Swot pertinente. Néanmoins, si le volet budgétaire est souvent évoqué, l'école n'indique pas explicitement quelle est sa stratégie pour augmenter ses ressources propres dans un contexte aujourd'hui sain mais néanmoins très évolutif, complété d'une crise sanitaire inédite.

## La gouvernance et le pilotage

### 1 / L'organisation interne de l'établissement

#### *Un organigramme à clarifier*

L'école a mis en place une organisation au service des ambitions institutionnelles en matière de stratégie, aussi bien sur la gouvernance que sur les services support et soutien qui se sont beaucoup professionnalisés. **L'organigramme gagnerait à être amélioré pour être plus lisible.** La démarche qualité est effective, efficace et totalement adaptée et valorisée au sein de l'école.

Concernant l'organisation des formations et de la recherche, il conviendra de retranscrire cette organisation dans l'organigramme, notamment l'équilibre du positionnement entre la recherche et la formation, le périmètre des départements et des équipes de recherche qui relèvent d'une structuration interne de Purpan vis-à-vis des laboratoires, des plateformes, de l'UPR et des UMR qui disposent d'une visibilité « externe ». Concernant ces dernières, l'organisation entre l'école et ces UMR paraît assez floue et la coopération limitée. **Le comité recommande donc de clarifier ces divers positionnements dans l'organisation et la gouvernance de Purpan.**

### 2 / La gouvernance au service de l'élaboration et de la conduite de sa stratégie

#### *Une gouvernance efficace nécessitant encore un peu plus d'ouverture*

La gouvernance de l'établissement repose en grande partie sur quatre organes institutionnels : le comité de pilotage (Copil : décision rapide), le comité de direction (Codir : information, élaboration et suivi du plan stratégique) et le conseil d'administration<sup>11</sup> (CA : validation des orientations stratégiques) et les départements comme pivots fonctionnels de la stratégie. Le Copil et le Codir semblent de nature à remplir leurs fonctions de pilotage resserré de l'établissement.

Les décisions stratégiques sont discutées en Codir, validées en CA, et mises en œuvre par les départements (RAE, p. 18). Le personnel de l'école est régulièrement informé via deux réunions institutionnelles annuelles. D'autres parties prenantes ont été informées du plan stratégique parmi lesquelles on trouve les *alumni*, la Fondation Purpan, les partenaires (France Agro 3, l'Inrae) et également le CS. Il peut sembler singulier de placer le CS plutôt que les unités de recherche dans la liste des partenaires.

L'élaboration de la stratégie de l'école a totalement été intégrée dans la démarche qualité de l'établissement et traduite en termes de processus, d'indicateurs et d'objectifs dans chaque domaine. D'une manière générale, il existe une culture de la diffusion de l'information dans l'école avec une animation d'échanges avec les parties prenantes internes.

---

<sup>11</sup> Le Conseil d'administration est composé de 12 membres extérieurs, 6 en activité et 6 en retraite, qui représentent les entreprises de son secteur, la chambre régionale d'agriculture, l'enseignement supérieur privé et public local, la Compagnie de Jésus et la recherche à Purpan.

Le comité a noté une réelle amélioration dans les instances de concertation, notamment concernant les étudiants. Le comité estime que l'avis des usagers sur des questions plus stratégiques (frais d'inscription, développement durable, etc.) est intéressant à exploiter.

La concertation des personnels se concrétise par la mise en place du conseil social et économique (CSE). **Il convient de poursuivre l'intégration de cette instance au sein de l'établissement et de favoriser les dispositifs d'échanges avec et entre les personnels (par exemple identifier un espace de discussions entre les personnels). La représentation des personnels reste toujours absente des instances de décision stratégique de l'école (conseil d'administration notamment), ce qui reste une recommandation.**

Les étudiants et les personnels restent absents du CA, malgré les recommandations de la précédente évaluation du Hcéres. Si des raisons statutaires ne permettent pas aux étudiants et aux personnels d'être membres du conseil d'administration, **le comité recommande d'inviter a minima leurs représentants à chaque conseil.** Les questions stratégiques pourraient en effet s'enrichir des avis des acteurs et usagers de l'école. A l'inverse, les partenariats socio-économiques sont bien représentés dans le CA. Le conseil d'orientation entreprises apporte aussi une vision du monde professionnel sur la stratégie de l'école. Le comité a cependant constaté qu'une partie significative des membres du CA ne sont plus en activité dans leurs entreprises d'affiliation.

Le comité constate que les directions des UMR, même si elles sont informées des orientations stratégiques (via le CS ou les EC eux-mêmes), ont une faible implication dans l'élaboration de la stratégie de l'établissement où elles sont maintenant directement impliquées. **Le comité recommande que la gouvernance de Purpan en matière de recherche formalise le lien avec les directeurs des unités de recherche pour gagner en efficacité, par exemple par la création d'un comité annuel ou en les conviant dans certaines instances.** Cette adaptation mettrait la gouvernance plus en phase avec l'organisation de la recherche adoptée au cours des dernières années.

### 3 / Le pilotage au service de la mise en œuvre opérationnelle du projet stratégique

*Un management de et par la qualité, très bien intégré dans la culture de l'école*

Depuis 2011, la démarche qualité structure le fonctionnement de l'école. Le management de et par la qualité est une culture bien ancrée dans les pratiques de l'école et la démarche est exploitée pour accompagner les évolutions stratégiques pour l'école. Conformément à la méthode *plan, do, check, act* (PDCA), elle définit ses orientations (*plan*), met en œuvre son plan d'action (*do*), s'assure de sa réalisation (*check*) et l'adapte en fonction des indicateurs (*act*).

Sa démarche qualité s'appuie sur 13 processus qui représentent les activités de l'école, réparties en 3 niveaux : management, réalisation, support. Cette cartographie des processus est en accord avec la stratégie de développement. L'animation par les pilotes et l'appropriation par le personnel sont effectives. L'école indique que 30 % du personnel participe à la mise en œuvre du système de management de la qualité. La démarche est partagée par toutes les parties prenantes et la certification ISO 9001, version 2015, a été reconduite.

Chaque processus est piloté par un membre du Codir. Les revues qualité sont périodiques et complétées par une revue annuelle et la construction d'indicateurs pour le suivi des actions est intégrée dans les réflexions. Les outils de supports au management de la qualité sont évoqués dans le RAE sans plus de précision.

Cette démarche de management par la qualité est un point fort de l'école, même si certaines actions ne semblent pas encore être intégrées telles que le CSE et même si aucun d'indicateur ne semble exister pour accompagner le développement de la pédagogie numérique.

### 4 / Les grandes fonctions du pilotage : ressources humaines, finances, système d'information, immobilier

*a/ Une gestion des ressources humaines qui progresse en permanence*

La gestion des ressources humaines est correctement assurée et gagne en efficacité et en professionnalisme. Concernant plus particulièrement les enseignants et enseignants-chercheurs, le comité a notamment noté une volonté de sélectionner les recrutements en phase avec la stratégie internationale, ainsi qu'un réel engagement de l'école dans la formation, l'accompagnement à la pédagogie numérique (RAE, p. 43) et à la pratique de l'anglais (RAE, p. 23 et p. 38). Il reste toutefois une interrogation quant aux leviers de recrutement de « talents » en formation et en recherche pour accompagner l'augmentation de l'activité. **En ce qui**

**concerne le profil des enseignants-chercheurs, Purpan gagnerait à mieux articuler les besoins en enseignement avec ceux de la recherche.** Les entretiens avec les EC montrent aussi que la répartition des charges d'enseignement et de recherche n'était pas uniforme au sein de l'établissement. Dans le cadre de l'augmentation des effectifs étudiants, la direction a décidé de mettre en place des métriques pour évaluer la charge de travail réelle associée à l'enseignement, à l'accompagnement, à la recherche, au développement et au conseil, au service à l'institution (Annexe 12 du RAE). Cette cartographie des profils des enseignants-chercheurs aurait été utile pour construire des profils équilibrés entre formation et recherche plus tôt. Le CSE a d'ailleurs demandé à reporter d'une année le lancement de l'Agrobachelor (compte rendu du CSE du 30 novembre 2018) pour disposer de cet outil essentiel. Toujours en lien avec l'augmentation des effectifs, l'école a décidé de faire appel à du personnel non permanent (vacataires voire personnes sous CDD) ou d'externaliser une partie de ses activités (par exemple, les corrections). Cette externalisation est indispensable pour ne pas surcharger les EC mais elle n'est pas sans risque sur l'homogénéité voire la qualité de l'enseignement (principalement travaux dirigés et travaux pratiques) et de l'accompagnement.

### *b/ Des fonctions support maîtrisées mais encore perfectibles*

#### **– Les finances**

Les bilans présentés semblent assez pérennes et permettent une soutenabilité de l'école. Des *business plans* ont été mis en place pour accompagner l'augmentation des effectifs et ce développement de l'école est bien soutenu par le ministère de l'agriculture. Les comptes sont certifiés par un commissaire aux comptes.

Le comité précise que le RAE ne permet pas d'analyser l'affectation et la répartition des moyens de la recherche. Un point reste néanmoins à confirmer concernant le chiffre d'affaires de la recherche qui paraît en baisse (RAE, p. 30) et dont l'analyse reste très sommaire. **Le comité souligne que la mise en place d'une analyse pluriannuelle serait intéressante afin de suivre la trajectoire de l'école et des comparaisons des indicateurs financiers sur les trois dernières années faciliteraient la compréhension des évolutions.**

#### **– Le système d'information**

Le système d'information répond aux besoins de l'administration, des enseignants et des étudiants. Il fait l'objet d'investissements réguliers depuis 2015 (cf. Orientations budgétaires de 2015 à 2018). Dans une logique de coopération, la compatibilité des outils avec les composantes de l'INPT ou de France Agro 3 n'est pas évoquée, ce qui pourrait limiter les possibilités d'interactions. Le comité invite Purpan à être vigilant sur l'interopérabilité entre ses outils de gestion de l'information et ceux de ses partenaires.

#### **– L'immobilier**

Il a été relevé que le campus de Lamothe, avec son exploitation importante et innovante, est une vraie plus-value pour l'école ainsi qu'une source de développement et de rayonnement. **Le comité recommande toutefois de mieux valoriser ce campus, avec comme point de vigilance le chiffre d'affaires de la recherche.** Enfin, le schéma directeur immobilier en cours de préparation manque au pilotage de l'établissement. **Le comité recommande de le finaliser rapidement afin de permettre une projection pluriannuelle.**

## La recherche et la formation

### 1 / La politique de recherche

La politique de la recherche est fondée sur une relation très étroite entre Purpan et le monde socio-économique visant à répondre aux attentes des partenaires du secteur agricole et agro-alimentaire et assurer des recettes financières. Sous l'impulsion du rapprochement avec l'INPT, l'école a souhaité développer une recherche plus académique tout en maintenant une recherche partenariale forte. C'est ainsi qu'environ 50 % de ses EC sont actuellement membres de 9 unités de recherche du site toulousain couvrant des domaines de recherche très variés (cf. introduction).

#### *a/ Un équilibre vertueux entre recherche académique et recherche finalisée à trouver*

L'équilibre entre recherche amont et finalisée est un point très sensible pour l'école de Purpan. L'ancrage dans une recherche en lien avec le monde socio-économique est une force reconnue de tous les interlocuteurs rencontrés par le comité (direction, partenaires académiques et privés, EC). Elle est attestée par un nombre important de contrats pour un peu moins de 60 EC (entre 118 et 150 projets par an au cours de la période 2014-2018) également répartis sur les cinq équipes de recherche de Purpan.

L'intégration progressive des EC dans les unités de recherche locales est à l'origine d'une acculturation plus poussée à la recherche fondamentale et d'une reconnaissance de Purpan par ses partenaires académiques

comme un établissement incontournable du site toulousain. Cette reconnaissance se traduit en particulier par la position de certains EC à la direction des UMR (directrice adjointe de Toxalim par exemple). La qualité des publications, et par voie de conséquence la visibilité de Purpan au niveau national et international, est dépendante de ce choix stratégique puisque la majorité des articles publiés dans des journaux avec facteur d'impact, le sont par des membres des UMR ou de l'UPR (Annexe RAE, plus de 95 % des articles en 2018).

Cependant, la volonté de s'orienter vers une recherche plus fondamentale n'a pas eu pour l'instant de répercussion positive sur les principaux indicateurs de la recherche. Le nombre annuel de publications a progressé entre 2014 et 2015, stagne depuis et reste encore faible : 22 en 2014, 34 en 2015, 39 en 2016, 34 en 2017, 38 en 2018. Le nombre de publications à comité de lecture par EC stagne à 0,7. Ce nombre de publications par EC est par ailleurs très hétérogène. Le nombre de doctorants encadrés par des EC de Purpan (25 thèses encadrées/an) et le nombre d'EC titulaires d'une HDR (10 entre 2015 et 2018) ne progressent plus depuis 3 ans. Purpan ne semble d'ailleurs pas avoir mis en place de dépôt Hal permettant de recenser et de rendre visible les productions scientifiques de ses EC.

L'équilibre entre recherche académique et recherche finalisée ne semble pas atteint et le chiffre d'affaires global de la recherche a diminué depuis 2015 (- 500 k€). Cette situation est un point de vigilance pour l'école. Cette stratégie est cependant indispensable pour ressourcer la recherche finalisée de Purpan et renforcer sa position dans le paysage national de l'enseignement supérieur et la recherche. **Le comité invite donc l'école à mieux définir ses ambitions en termes de recherche en s'appuyant sur le CS et à identifier des orientations soutenables d'un point de vue financier permettant d'équilibrer correctement la recherche finalisée et la recherche plus académique.**

### *b/ L'existence d'outils technologiques pertinents*

En adéquation avec sa politique de recherche visant à créer des partenariats forts avec le monde socio-économique, Purpan a mis en place dix plateformes ou laboratoires permettant de valoriser et transférer rapidement les résultats de la recherche. Les plateformes sont en parfaite adéquation avec les compétences de l'école et les besoins des acteurs des secteurs agricoles et agro-alimentaires mais également représentent des outils originaux et pertinents pour les partenaires académiques (exploitation agricole, méthanisation, plateforme aviculture, plateforme d'agronomie, etc.).

**Le comité recommande la mise en place 1) d'un dépôt Hal permettant de recenser et rendre visibles les productions scientifiques et 2) d'une stratégie de communication offensive mettant en avant les compétences des plateformes et laboratoires de Purpan.**

**Selon le comité, le développement de ses plateformes en particulier celles du campus de Lamothe est une stratégie qu'il convient de poursuivre.** Cependant, le comité émet un point de vigilance concernant la visibilité et l'attractivité de ces plateformes (existantes et futures), qui ne seront assurées que si une articulation forte avec les équipes de recherche de Purpan et les unités de recherche du site Toulousain est mise en place.

### *c/ Une intégration dans le paysage académique local à renforcer*

Les directions des UMR qui accueillent les EC de Purpan ne sont pas formellement présentes dans les instances internes de l'école (Copil élargi, comité de management de la recherche) excepté Toxalim via sa directrice adjointe qui est EC de Purpan. La direction de la recherche de l'école, avec l'aide de deux adjoints et une assistante qui est en charge de l'animation de ce secteur, ne semble pas avoir parmi ses missions, de rencontres spécifiques avec les directeurs des unités de recherche du site. L'entretien avec les directeurs des unités ou leur représentant a révélé la nécessité d'intensifier les échanges entre la direction de Purpan et les unités.

La politique scientifique est principalement guidée par des choix pédagogiques, le recrutement des EC étant orienté en fonction du besoin en enseignement. Cette stratégie peut être à l'origine de difficulté d'intégration des EC dans des unités de recherche du site. Le comité n'encourage pas la création d'unité propre de recherche pour répondre à cette difficulté mais suggère de coordonner la rédaction des profils de postes avec les unités de recherche du site assurant ainsi un environnement de travail optimal. La dynamique d'intégration des EC dans les unités pourrait être maintenue voire accrue dans les années à venir si l'établissement souhaite conforter sa reconnaissance académique et recruter et fidéliser des talents.

Les informations contenues dans le RAE et celles obtenues lors des entretiens n'évoquent pas ou très peu d'accompagnements financiers des activités scientifiques des unités de recherche qui semblent être surtout hérités de la politique de l'INPT (mutualisation de fonds provenant des composantes pour lancer des appels à projets communs). Les entretiens ont cependant permis de révéler que Purpan cofinance les bourses de thèse régionales et contribue à la recherche en finançant les salaires des personnels affectés dans les UMR et ceux des plateformes et laboratoires de l'école. L'allocation et les critères d'attribution des moyens de la recherche ne sont pas assez clairs aux yeux du comité pour pouvoir formuler un avis. Enfin, le rôle joué par Purpan dans la stratégie des UMR reste à préciser.

Le comité a relevé un certain antagonisme entre les objectifs de recherche et ceux de la formation avec une augmentation importante du nombre d'heures d'enseignement liée à l'augmentation des effectifs, mais également à la diversification des formations. Pour un EC, le temps consacré à la recherche est *a priori* défini en concertation avec la direction de l'école. Ce temps contribue sans doute à expliquer la grande disparité du nombre de publications par EC. Cependant, la volonté de l'établissement de recruter de nouveaux EC doit se concrétiser rapidement au risque de subir les conséquences d'une chute du temps consacré à la recherche. Le comité conseille de maîtriser le temps consacré à la recherche et ce, malgré l'augmentation des effectifs. Si le taux de publication reste modéré malgré le rattachement d'une partie des EC dans des UMR, les recrutements envisagés dans les années à venir représentent une opportunité pour Purpan d'améliorer cet indicateur.

**Le comité invite l'école à continuer à valoriser son lien avec la recherche au sein de l'INPT en renforçant les synergies et en poursuivant la dynamique d'intégration des EC dans les unités de recherche du site. Cette synergie doit s'appuyer sur les atouts indéniables de Purpan : lien avec les partenaires socio-économiques, les outils de valorisation performants et originaux pour le site comme les plateformes technologiques et le campus de Lamothe, un réseau international très développé, un vivier d'étudiants. L'expertise des enseignants-chercheurs et les plateformes technologiques de Purpan sont visiblement complémentaires à ceux des équipes de recherche voisines. Ils peuvent constituer un atout réel dans des grands programmes de recherche nationaux et internationaux, en leur conférant des ambitions simultanément fondamentales et appliquées. Le comité souligne que l'école gagnerait à mieux coordonner sa stratégie avec celle des unités de recherche et des tutelles associées. Elle conforterait ainsi sa place dans le paysage de l'enseignement supérieur et de recherche français.**

## 2 / La politique de formation tout au long de la vie

### a/ Une offre de formation cohérente et maîtrisée

Purpan présente une offre de formation cohérente avec ses infrastructures et son positionnement. La récente réforme du *Bachelor*, correspondant aux trois premières années de formation d'ingénieur, a réorganisé le socle du programme et a permis de clarifier les objectifs et trajectoires de la formation. Le RAE fait état de la politique qualité de l'école en matière de formation et les entretiens ont pu illustrer son caractère opérationnel.

Une augmentation substantielle des effectifs (augmentation de 30 % des effectifs en première année en 2019) est en cours et nécessite la mise en place progressive de nouveaux équilibres, tant par rapport aux ressources humaines qu'aux infrastructures et aux réseaux nationaux et internationaux pour le placement des étudiants en stage et en mobilité. Les entretiens ont permis de constater que les différents plans d'adaptation décrits dans le RAE se mettent en place mais l'impact négatif de cette augmentation est déjà perceptible dans le quotidien de la formation.

Le socle de *Bachelor*, unique et généraliste, donne aux étudiants une base commune, identité de l'école. La formation est ouverte aux sciences humaines, économiques et sociales (sociologie, économie, diversités et interculturalités, environnement économique, politique et juridique, commerce, filières, etc.) et impose une expérience internationale aux étudiants, bénéficiant en cela du réseau très actif de l'école.

L'offre des domaines d'approfondissement de niveau master est diversifiée. Dix parcours sont offerts en local, cette offre monte à 30 grâce à la mise en commun de ces domaines au sein de France Agro 3. Par ailleurs, des compléments à la formation de base, mastère spécialisé et doubles diplômes, complètent les possibilités de personnalisation du cursus pour les étudiants. Ces formations partagées ou co-habilitées illustrent que les accords académiques ont évolué vers des partenariats fonctionnels témoignant de la reconnaissance de la qualité de la formation par les membres des réseaux tels que l'INPT et *Toulouse School of Management*, reconnaissance confirmée lors des entretiens avec les responsables des principaux partenaires académiques.

Les projets de développement d'*AgroBachelor* se positionnent de manière cohérente au sein de l'offre actuelle considérant la revalorisation et le développement du campus de Lamothe.

Les entretiens ont permis de confirmer que Purpan est reconnue par ses étudiants et ses partenaires académiques pour sa pédagogie et son agilité. Les décisions prises dans le cadre de la pandémie de Covid19 en sont une illustration. A titre d'exemple, les semestres du cursus ont été inversés en troisième et quatrième année pour limiter les déplacements à l'étranger entre mars et juin 2020. Les décisions de rapatriement ou non des 15 étudiants séjournant à l'étranger au début du confinement ont été prises le 19 mars 2020.

A ces éléments, il convient d'ajouter que Purpan induit chez ses étudiants et les membres de son personnel un fort sentiment d'appartenance.

## *b/ Des grands enjeux de la formation identifiés mais en devenir*

Bien que la structure d'incubation « le semoir » soit mise en place depuis 2018, l'entrepreneuriat étudiant reste faible au sein de Purpan. Trois projets sont répertoriés en 2017-2018, ce chiffre passe à 5 en 2018-2019.

L'école fait appel à son réseau de partenaires dans le cadre de la formation (forum entreprises, interventions). Elle s'est dotée d'une plateforme numérique facilitant les interactions entre l'école et les partenaires socio-économiques pour la recherche de stage et les projets étudiants. Cependant, même si le réseau de partenaires est un point fort de l'école, les entretiens ont démontré que la communication avec l'école pouvait être perfectible dans certains domaines comme l'apprentissage par exemple. Le comité regrette que cette force de Purpan n'ait pas été mise en exergue lors de l'entretien dédié aux partenaires, où seuls deux représentants ont été rencontrés dans un entretien avec une disponibilité partielle.

Le réseau d'*alumni* est actif. Les diplômés de Purpan interviennent dans la formation des ingénieurs pour partager leur expérience et aider au placement. Leur implication dans la mise en place de projets pédagogiques ou de recherche n'est pas explicite. Elle serait pourtant de nature à renforcer un peu plus le lien avec le secteur socio-économique.

Une préparation à l'innovation pédagogique et à la pédagogie numérique est mise en place par la Direction de l'enseignement (RAE, p. 38 et p. 65). Un environnement propice à la pédagogie numérique existe (RAE, p. 36). Néanmoins, le comité n'a pas été en mesure d'évaluer au travers du RAE si la transition pédagogique et numérique est effective. Les entretiens ont montré que Purpan déploie des méthodes pédagogiques innovantes au travers de jeux ou de méthodes d'organisation.

**Le comité recommande à l'établissement de mettre en place certains indicateurs de développement du déploiement de l'innovation pédagogique et de la pédagogie numérique. Forte de son management de/par la qualité, la définition de ces indicateurs devrait par exemple permettre à Purpan de déployer rapidement son campus numérique en cohérence avec le parcours d'enseignements proposés.**

Enfin, le comité identifie un risque potentiel lié au développement des nouvelles formations, conjoint à l'augmentation des effectifs dans un contexte où les ambitions en termes de recherche sont importantes et où la crise sanitaire impose une accélération de la transition numérique de l'enseignement. Le comité soutient l'ambition, évoquée dans l'entretien liminaire, de promouvoir des formations niveaux CAP et bac professionnel en valorisant le campus de Lamothe. **Le comité invite Purpan à poursuivre la recherche de nouveaux équilibres entre les ressources humaines et matérielles et les différents objectifs stratégiques d'enseignement et de recherche.**

Dans le même but, le développement de la voie de l'apprentissage pour la formation d'ingénieur est de nature à valoriser les atouts de Purpan tout en contribuant à son renforcement budgétaire.

## 3 / Le lien entre recherche et formation

### *Un lien à adapter aux récentes évolutions*

Les formations et la recherche de Purpan sont articulées autour de disciplines partagées. La forte valeur appliquée de la recherche de Purpan est en parfaite cohérence avec les formations professionnalisantes de l'école. Les équilibres entre enseignement et recherche sont cependant en mutation à Purpan, d'une part, en raison d'une orientation stratégique de la recherche qui s'inscrit davantage dans la recherche amont (liens avec UMR, objectifs en termes de publications, nombre d'HDR) et d'autre part en raison d'une augmentation significative des effectifs étudiants, de la réforme du programme ingénieur (au niveau bachelor puis master) et l'ouverture de nouvelles formations (*AgroBachelor*).

L'ouverture de la formation à la recherche est formalisée dans le programme des ingénieurs par le « parcours recherche » et le domaine d'approfondissement « Ingénierie de la recherche en sciences du vivant ». Ces semestres orientés vers la recherche académique et le redéploiement du campus de Lamothe en site expérimental permettant d'héberger des projets de recherche sont des dispositifs qui devraient favoriser la poursuite en thèse de certains jeunes diplômés. Les données certifiées de la CTI indiquent que le nombre absolu d'ingénieurs qui poursuivent en thèse reste cependant faible (entre 1 et 4 par an sur la période 2017-2020) au regard du potentiel et de la moyenne dans l'enseignement supérieur agricole qui est voisine de 5 par an. **L'école gagnerait à persévérer et clarifier sa démarche concernant l'accompagnement d'une partie de ses ingénieurs vers le doctorat.**

Purpan héberge en moyenne 27 doctorants par an sur les 4 dernières années. Ils sont majoritairement inscrits dans l'école doctorale Sciences écologiques, vétérinaires, agronomiques et bio-ingénierie (Sevab). L'école anime tous les deux ans pour les doctorants des temps de formation et d'échanges scientifiques. Les doctorants

ont la possibilité d'intervenir dans les enseignements et apprécient fortement cette opportunité, qui renforce leurs propres compétences. Le déploiement de l'entrepreneuriat dans l'école au travers de la structure « le semoir » ne semble cependant pas cibler les doctorants.

En tant qu'étudiants évoluant dans Purpan, les doctorants rencontrés ont exprimé un fort sentiment d'appartenance à l'école, mais le dialogue avec les instances de l'école n'est pas aussi bien structuré qu'avec les élèves-ingénieurs. Le double rattachement à une unité de recherche et à une école doctorale externe pourrait expliquer ce lien moins marqué avec les doctorants. Le nombre de doctorants est affiché comme un des indicateurs de la qualité académique de l'école.

**La place et le rôle des doctorants dans les instances de dialogue de l'école pourrait être améliorés.**

Si 17 personnels d'appui permanents (CDI et CDD) permettent le fonctionnement de l'ensemble des plateformes et laboratoires (RAE, p. 29), le comité ne dispose pas d'éléments suffisants pour formuler un avis sur la stratégie de recrutement des personnels techniques de recherche.

## 4 / La documentation

### *Une offre diversifiée qui pourrait encore s'enrichir par la science ouverte*

L'école dispose d'une politique d'acquisition et d'échanges qui est définie en association avec les usagers de la documentation et en s'appuyant sur un partenariat local avec le service commun de la documentation (SCD) de l'INPT (annexe 1 du RAE). Cette association permet aux étudiants et aux agents de l'INPT et de Purpan l'accès libre et gratuit à l'ensemble des bibliothèques du réseau SICD (Archipel).

Le centre de documentation de l'école propose une offre classique orientée principalement sur la formation et dans une moindre mesure au service des recherches de l'école. Cependant, ce manque semble être comblé par l'offre de l'INPT. Il propose également un service original de veille bibliographique destiné aux EC mais également aux partenaires du monde socio-économique. Ce service peut dans certains cas être facturé sous forme de prestations.

Le centre de documentation et plus largement l'école ne semblent pas s'être encore investis dans la science ouverte et le RAE ne mentionne pas un accompagnement de la direction et des EC à l'utilisation de plateformes et outils numériques (dépôt Hal, CV en ligne, Web of Science, Scopus, Numéro Orcid, etc.).

**Le comité recommande de développer avec les partenaires académiques, une stratégie de science ouverte en commençant par exemple par la mise en place d'un portail Hal et de confier cette mission au service de documentation.** Il pourrait être pertinent de proposer des formations aux EC sur certains outils numériques leur permettant d'améliorer la visibilité de leur recherche au niveau national et international. Purpan gagnerait à s'interroger sur l'intérêt d'adapter son environnement de documentation en tiers-lieux, en complément de l'espace de *coworking* situé au milieu de l'école (RAE, p. 46), demande émanant des étudiants.

## La réussite des étudiants

### 1 / Les parcours des étudiants, de l'orientation à l'insertion professionnelle

#### *a/ Une culture affirmée de l'accompagnement des élèves-ingénieurs*

La certification ISO conduit naturellement à une formalisation des procédures liées au parcours des étudiants. Le règlement des études fait référence en la matière.

Depuis 2019, le recrutement s'inscrit dans le dispositif Parcoursup en partenariat avec France Agro 3. Purpan vise ainsi un recrutement plus national que par le passé (RAE, p. 71). La volonté d'augmenter les effectifs admis en première année s'est concrétisée (+30 %) dès la première année de mise en œuvre (rentrée 2019), tout en maintenant le profil académique et social de la promotion (RAE, p. 71). L'école prépare un dispositif pour tenir compte de l'impact de la réforme du baccalauréat sur les profils des néo-entrants (AMI 2019 « Accueillir la diversité des bacheliers en école d'ingénieur »). Purpan est attentif à la mixité sociale. L'école participe à un projet ING2+ visant à préparer et recruter des profils issus de BTS Agronomie.

**Le comité note les efforts de l'école dans sa volonté de diversifier son recrutement et ne peut que l'encourager en ce sens.**

La philosophie qui sous-tend la formation des ingénieurs est basée sur l'expérience au fil des 5 années (stages, mises en situation, projets professionnels, visites, mobilités internationales, initiation à la recherche, etc.). Elle favorise la construction personnelle des futurs ingénieurs. Ce processus est appuyé par un accompagnement resserré des étudiants tout au long de leur parcours.

Le parcours d'enseignement, récemment revu de manière systémique, est cohérent avec la volonté de Purpan de former des ingénieurs agronomes généralistes. Il est construit sur un socle commun de 3 ans, sanctionné par un *Bachelor*. Il donne la possibilité aux étudiants d'approfondir leurs compétences notamment grâce au réseau France Agro 3 et à une offre de masters développée en partenariat avec l'INPT, France Agro 3 ou *Toulouse School of Management*.

Le parcours des étudiants semble en adéquation avec la volonté de Purpan d'être acteur des filières du futur. Pourtant, les étudiants rencontrés, bien qu'ils se retrouvent dans cette identité lorsqu'elle leur est expliquée, n'en ont pas encore connaissance.

Le taux d'emploi avant la sortie de l'école est de 35 %. Ce niveau peut paraître faible par rapport à d'autres écoles du secteur agroalimentaire. Cela peut s'expliquer par le fait que la formation ne se termine pas par un stage qui est un promoteur efficace des recrutements avant la diplomation. A l'inverse, le taux net d'emploi à 6 mois est de 95 % contre 82 % dans l'enseignement supérieur agricole, vétérinaire et du paysage, selon une enquête de la DGER en 2018 sur le placement professionnel<sup>12</sup>. Le placement à 6 mois est diversifié tant sur le plan des fonctions que des secteurs d'activité (RAE, p. 73) confirmant le caractère généraliste de la formation. Ce caractère confère aux ingénieurs de Purpan une capacité d'adaptation élevée, recherchée par les partenaires socio-économiques. La répartition géographique du placement reste très régionale, vraisemblablement due à un recrutement régional prédominant (RAE, p. 71). L'intégration dans Parcoursup pourrait atténuer cette caractéristique. Le niveau de salaire des ingénieurs diplômés de Purpan (30 915 € en 2017) est globalement conforme à celui de ce secteur de recrutement qui s'élève à 30 536 € en 2018 pour les écoles d'ingénieur de l'enseignement supérieur agricole (StatEA n°2018-2). Le salaire moyen reste cependant très inférieur à la moyenne nationale tout secteur confondu (37 597 € selon l'enquête CGE 2017). Ces données fournies sur trois années montrent la volonté de suivre l'employabilité de ses diplômés, répondant aux recommandations de la précédente évaluation par la CTI (RAE, p. 54).

### *b/ Une professionnalisation des élèves-ingénieurs à approfondir par l'apprentissage*

La place des stages dans la formation, l'existence d'un forum entreprises, l'implication des *alumni* dans les rencontres ou encore l'accès des étudiants au campus de Lamothe tout au long de leur cursus sont autant de preuves de la volonté de Purpan de renforcer ses liens avec le tissu industriel local et national. L'insertion professionnelle est d'ailleurs une thématique très importante au sein de l'école et est préparée tout au long de la formation.

L'apprentissage a été développé pour des formations bac +3 et bac +4 (RAE, p. 36). Purpan propose la dernière année de formation d'ingénieur en contrat de professionnalisation. Cette modalité de formation est en croissance mais ne semble pas encore s'inscrire dans une stratégie formalisée. L'apprentissage n'est pas encore intégré dans le parcours ingénieur alors que de nombreuses écoles du secteur agronomique sont engagées dans cette voie depuis plusieurs années. **Compte tenu de son expertise dans le domaine, le comité invite l'école à définir une stratégie de l'alternance plus globale dans l'école et à mettre aussi en place l'apprentissage en formation d'ingénieur pour valoriser encore plus ses liens avec le secteur socio-économique, sa culture de l'accompagnement individuel des apprenants et étayer sa pérennité financière.**

La voie de l'entrepreneuriat n'est pas particulièrement connue des étudiants malgré la présence d'un incubateur au sein de l'école. **Le comité recommande de poursuivre la communication autour de l'entrepreneuriat auprès des étudiants pour en favoriser l'acculturation et le développement.**

## 2 / La vie étudiante

### *Un environnement favorable mais temporairement perturbé par l'augmentation des effectifs*

Le RAE décrit un BDE omniprésent dans la vie étudiante et associative de Purpan. L'entretien avec le panel d'étudiants a souligné la multitude d'associations et de clubs liés au BDE qui participent au dynamisme de la vie de l'école. L'environnement des étudiants semble très bien adapté à la vie sur le campus. Les logements et la restauration sont à proximité. Les transports en commun desservent le campus même si l'usage des véhicules personnels est privilégié. Les infrastructures sportives actuelles et à venir sont à la disposition des étudiants. En parallèle de l'augmentation de ses effectifs en première année, Purpan a dédoublé ses cours magistraux et augmenté de 6 à 9, le nombre de groupes de TD pour réduire sensiblement les effectifs de chaque groupe. Cependant, l'impact de la hausse des effectifs semble quand même se faire sentir dans leur qualité de vie. Lors

<sup>12</sup> StatEA Actualité, DGER, N°2018-2.

des entretiens, les étudiants ont mentionné le manque de salles de travail de groupe et leur trop grand nombre en travaux dirigés. Le comité prend note que les changements sont récents et que l'école est en train de s'adapter. Il encourage Purpan à apporter les modifications structurelles qui permettront aux étudiants de retrouver leur qualité de vie sur le campus.

Le bureau des élèves (BDE), garant de la vie étudiante, entretient de bonnes relations avec la direction. De manière générale, les étudiants sont satisfaits des échanges avec la direction. Ils se sont notamment sentis soutenus pendant le confinement du printemps 2020. La valorisation de l'engagement étudiant est un point réglementaire<sup>13</sup> qui n'est apparemment pas déployé dans l'école. **Le comité recommande de formaliser la valorisation de l'engagement étudiant.**

Les étudiants et les doctorants sont demandeurs de plus de visibilité autour des différentes thématiques de recherches en cours au sein de l'école. **Le comité propose donc à l'école de créer des espaces de partage autour de la recherche sur le campus, ce qui devrait favoriser la poursuite des ingénieurs en doctorat.**

### 3 / La participation des étudiants à la gouvernance

#### *Une écoute opérationnelle mais pas stratégique*

Les instances de dialogue entre les étudiants et la direction fonctionnent bien notamment avec la création du conseil d'orientation, complété par des rencontres entre le directeur général et les étudiants ou leurs représentants, et les responsables d'année. Malgré les précédentes recommandations des différents comités, les étudiants, ainsi que les doctorants, ne sont toujours pas représentés dans les organes de décisions stratégiques de l'école. Cette décision peut expliquer le fait que les étudiants ne connaissent pas la volonté de Purpan de travailler son identité autour des filières du futur. Le seul lien direct existant entre le CA et les étudiants repose encore une fois sur le BDE.

**Le comité recommande à l'école de modifier ses statuts pour pouvoir, a minima, inviter de manière permanente une représentation des étudiants au sens large, au sein des organes de décisions stratégiques (CA, CS pour les doctorants).**

## La valorisation et la culture scientifique

### 1 / La valorisation des résultats de la recherche

#### *a/ Une valorisation des résultats de la recherche à consolider pour renforcer l'identité de l'établissement*

La direction scientifique coordonne la valorisation de la recherche. A Purpan, elle se décline actuellement en deux priorités : les contrats et la création d'entreprises.

En revanche, Purpan affiche la volonté de maintenir voire de renforcer ses liens avec le monde socio-économique. En effet, l'organigramme reflète cette préoccupation en identifiant clairement 10 plateformes technologiques ou laboratoires et 4 départements d'enseignement et de recherche. Purpan envisage de développer d'autres plateformes sur la viticulture et le numérique sur le campus de Lamothe qui en accueille d'ores et déjà 4 et représente un fort potentiel de développement et de transfert. De plus, la croissance et l'intensification de relations partenariales avec les entreprises et le monde socio-économique est un des 4 axes prioritaires de la stratégie de recherche (RAE, p. 26). Purpan est reconnue par ses partenaires. Cependant, la diversité et le nombre de petits contrats de recherche et d'expertise (311 projets en 5 ans d'un montant moyen de 9 k€) suggère une stratégie opportuniste. La stratégie de valorisation et de gestion des contrats ne semble pas partagée avec les UMR et ne fait pas ou peu appel à un outil de valorisation commun. Cette stratégie ne permet pas de maintenir le chiffre d'affaire de la recherche (RAE, p. 30).

L'INPT, via l'UFTMiP, est actionnaire de la société d'accélération et de transfert de technologie (Satt) Toulouse Tech Transfer et Purpan y émarge par son affiliation. Malgré une intégration de Purpan dans l'INPT antérieure à la création de cette Satt, celle-ci n'a pas eu d'effet levier sur l'activité de valorisation de Purpan. L'école est membre administrateur de deux pôles de compétitivités (Agri Sud-Ouest innovation et Cancer-bio-santé). Elle s'inscrit dans d'autres structures ancrées dans la valorisation agronomique et agroalimentaire comme l'Institut Carnot France Futur Élevage mais ne cite ni ce partenariat, ni d'actions associées. D'autres structures locales comme le laboratoire commun avec des PME (C2R Bionut) en agroalimentaire ne semblent pas non plus valorisées. Le RAE et les entretiens n'ont pas permis d'estimer correctement les indicateurs de valorisation comme ceux relatifs à la propriété intellectuelle. L'intégration dans le paysage local de la valorisation si elle existe, semble ne pas être complètement effective ou du moins incluse dans la culture de l'école.

<sup>13</sup> Loi « égalité et citoyenneté » du 27 janvier 2017 et décret n° 2017-962 du 10 mai 2017.

### *b/ Une culture de l'innovation en plein déploiement*

La culture de l'innovation auprès des élèves et des EC semble récente et encore en phase de structuration. Elle s'appuie essentiellement sur la mise en place d'une structure jouant le rôle d'incubateur « le semoir » sur la transformation de la société IntellAgri (capitaux d'amorçage) pour inciter les élèves et les cadres scientifiques vers l'entrepreneuriat. Les données certifiées de la CTI indiquent le nombre d'élèves issus de l'école, soutenus dans la création d'entreprise par un incubateur (2018 : 9 sur les 5 dernières années, 2019 : 7 sur les 5 dernières années, 2020 : 7 sur les 3 dernières années). Le nombre d'entreprises créées issues des recherches de Purpan ou d'élèves-ingénieurs est relativement faible. On notera qu'un certain nombre d'élèves participent à des concours de type Ecotrophéa ou aux « 48h pour faire vivre des idées », organisés au sein de l'INPT.

La valorisation doit rester une priorité de l'école. **Le comité demande à l'école de clarifier sa stratégie de valorisation avec les structures locales (Satt, pôles de compétitivité, laboratoires communs, Institut Carnot tel Carnot3BCar dont bénéficient certaines UMR) et de la coordonner avec les tutelles des UMR.**

## 2 / La diffusion, l'enrichissement du patrimoine et le développement de la culture scientifique et technique

### *Une description très hétérogène des actions*

L'objectif de Purpan est de faire rayonner le secteur agricole au-delà de Purpan. L'école est propriétaire de son foncier qui est géré par une fondation. Elle accueille chaque année plus de 2 000 visiteurs (lycées, partenaires, etc.) et valorise son domaine expérimental (via les exploitations agricoles du campus de Lamothe) et ses plateformes. Certains EC et étudiants de l'école participent aux événements grands publics organisés sur le site toulousain comme la Fête de la science, le Quai des savoirs, Eurékafé ou la Nuit européenne des chercheurs. En revanche, le nombre d'ouvrages ou de chapitres d'ouvrages scientifiques ou de vulgarisation est faible au regard du nombre d'EC et la place de valorisation dans l'école (11 en 4 ans, RAE, p. 28).

L'école a fait le choix de présenter la diffusion de la culture scientifique en se limitant à une juxtaposition d'illustrations qui montrent la diversité des modalités de diffusion de la culture scientifique. Certaines descriptions des activités de vulgarisation sont parfois peu factuelles (cf. RAE, p. 47, E/C culture générale). L'ensemble ne permet pas au comité d'évaluer correctement cette activité et la stratégie associée. Une analyse systémique par domaine ou unité de recherche ou par finalité d'enseignement aurait été nécessaire (présentation d'une revue de presse, de la stratégie de communication vers un jeune public par exemple).

## Les relations européennes et internationales

### 1 / La politique d'internationalisation en matière de recherche et d'enseignement supérieur

Le comité a constaté, tant au travers du RAE que lors des entretiens, que l'internationalisation est au cœur de la politique d'enseignement de Purpan.

#### *a/ Une stratégie volontariste et dynamique de réseau*

L'école développe une approche volontariste et dynamique pour entretenir et développer son réseau international. Elle s'appuie sur des orientations historiques qui ont conduit à un réseau durable de partenaires fiables (une trentaine d'accords bilatéraux) avec prédominance en Amérique du Nord. Les critères de choix des partenaires sont décrits dans le RAE (p. 51) et les modalités d'évaluation des échanges ont été précisées lors des entretiens. L'activité des accords est évaluée annuellement en définissant la typologie des accords actifs (mobilité d'étudiants entrante et/ou sortante, d'EC ou de personnels RI).

Le réseau France Agro 3 est également exploité pour renforcer la palette des partenariats vers l'Europe, l'Amérique latine et le Cambodge. L'école adhère au réseau Iroica<sup>14</sup>, qui réunit les services des relations internationales des universités ou facultés en sciences du vivant à l'échelle européenne. Le comité note toutefois que le réseau international de l'INPT ne fait pas l'objet de la même valorisation.

#### *b/ Une politique d'ambassadeurs pertinente mais à déployer*

Les activités de formation prédominent dans la stratégie internationale de l'école quand la recherche est nettement en retrait. L'école met en place une politique volontariste pour étendre son réseau international au

<sup>14</sup> <https://www.ica-iroica.eu/>.

niveau de la recherche, via des EC ambassadeurs et la mobilité de ses enseignants. Cette politique doit toutefois encore produire ses effets au vu des indicateurs présentés dans le RAE. L'annexe 15 du RAE mentionne que seul un ambassadeur a été nommé alors que l'objectif était de trois en 2018-2019. Cette stratégie doit également permettre de rééquilibrer partiellement les valeurs recherche et formation, en identifiant et en nouant des nouveaux partenariats sur la base du rayonnement de sa recherche.

**Le comité incite à développer la visibilité internationale de l'école au travers de synergies mises en place avec les UMR et par ses EC ambassadeurs.**

### *c/ Une offre de formation anglophone fournie mais peu valorisée*

L'internationalisation systématique des élèves-ingénieurs est une caractéristique importante de l'école. La durée moyenne de la mobilité internationale durant la formation est de 5 mois selon les données certifiées CTI 2020. La volonté de Purpan d'internationaliser le parcours de ses étudiants s'exprime en effet par de multiples possibilités de départ à l'étranger pour les étudiants de l'école : stage en fin de 2<sup>ème</sup> année, possibilité d'un semestre international en début de 4<sup>ème</sup> année suivi par 75 à 80 % des élèves sous forme de mobilité académique et pour 15 % sous forme de projet dans un pays en développement, stage de fin d'études ou double-diplôme. L'école se donne les moyens d'un accompagnement rapproché des étudiants dans ce dispositif. Elle anticipe l'arrivée des cohortes aux effectifs plus importants en prévoyant des recrutements pour maintenir le niveau d'encadrement face à l'augmentation des effectifs.

**Le comité apprécie les efforts pour la mobilité sortante et invite l'école à les poursuivre.**

En revanche, il ne semble pas y avoir d'équilibre avec la mobilité entrante qui atteint cependant un niveau significatif (67 mobilités académiques entrantes selon les données certifiées CTI de la campagne 2019). Si la mobilité entrante francophone dépasse les objectifs fixés en 2018-2019 (annexe 15 du RAE), la mobilité entrante d'étudiants non-francophones reste très inférieure aux objectifs. Le parcours ingénieur propose un cumul de 36 ECTS d'enseignements en anglais mais cela ne suffit pas à construire un semestre anglophone. Des formations en anglais sont pourtant proposées par Purpan : 2 parcours *undergraduate*, 4 masters et 1 mastère (RAE, p. 33).

**Le comité recommande également de vérifier l'adéquation de cette offre de formation anglophone avec les attentes des étudiants en mobilité entrante et celles des partenaires académiques afin d'améliorer l'attractivité de ces formations et de tendre vers un meilleur équilibre entre mobilités entrante et sortante.**

Purpan sélectionne et prépare ses EC et ses personnels pour pouvoir augmenter l'offre de formation en anglais et accueillir un public non francophone. **Le comité invite à poursuivre cette politique afin notamment d'atteindre les objectifs que l'école s'est fixés en termes de nombre d'ambassadeurs et maintenir la cohérence du dispositif d'accompagnement des étudiants à l'international.**

## Conclusion

Purpan est une école centenaire et dynamique qui s'affiche comme l'école des « filières du futur ». Sa stratégie de partenariat est déployée à l'échelle régionale, nationale et internationale. Son intégration régionale est forte à la fois sur le plan académique et socio-économique. L'ancrage national de Purpan est moins affirmé mais ses relations avec son ministère de tutelle et sa stratégie de coopération au sein du réseau France Agro 3 étayent son positionnement dans les actions nationales. Son ancrage recherche est en pleine évolution.

La gouvernance de Purpan s'appuie sur une culture du dialogue. Les structures de gouvernance opérationnelles comme ses instances stratégiques sont pertinentes même si ces dernières pourraient toutefois gagner en ouverture en impliquant les différents usagers. Son fonctionnement interne s'appuie très largement sur le management de et par la qualité qui est opérationnel et partagé, même si certains organes ou certains thèmes doivent mieux intégrer cette démarche (par exemple CSE, innovation pédagogique).

La recherche à Purpan est dynamique, en particulier en développement et conseil mais ses indicateurs n'atteignent pas encore les objectifs fixés. L'école a déployé des plateformes et des laboratoires qu'elle met à disposition de sa formation, de sa recherche et de ses partenaires socio-économiques. L'école a souhaité faire évoluer le positionnement de sa recherche vers un meilleur équilibre entre recherche finalisée et académique au cours de la période écoulée en affiliant une moitié de ses EC dans des UPR et UMR. Ce repositionnement aurait dû cependant induire des changements dans la gouvernance et l'organisation qui n'ont pas encore été intégrés.

La formation d'ingénieur est généraliste et en parfaite cohérence avec ses atouts. La formation est caractérisée par une ouverture aux sciences humaines, une pédagogie par l'expérience et son analyse. Elle est complétée par un accompagnement individuel des étudiants. L'école met à la disposition des étudiants et des personnels, des moyens adaptés même s'ils peuvent être perturbés par la récente augmentation des effectifs. Sa stratégie internationale en matière de formation est reconnue comme une de ses forces.

Dans son évaluation, le comité retient les principaux points suivants.

### 1 / Les points forts

- Une bonne intégration dans l'environnement régional en matière de formation.
- Un réseau de partenaires socio-économique solide et impliqué dans la formation.
- Un management de/par la qualité opérationnel et partagé.
- Des plateformes et des laboratoires en phase avec les enjeux sociétaux.
- Des formations diversifiées avec un accompagnement professionnalisant des apprenants en formation initiale.
- Des partenariats internationaux propice à la mobilité sortante.

### 2 / Les points faibles

- Un découplage perceptible entre la stratégie de l'école en recherche et les stratégies des unités d'accueil des EC.
- Des orientations stratégiques de recherche (rééquilibrage finalisée/académique, amélioration des indicateurs) et en formation (augmentation des effectifs, diversification des formations) aux effets antagonistes sur la disponibilité des enseignants-chercheurs.
- Des orientations de la formation pertinentes en matière d'initiation à la recherche, d'entrepreneuriat, d'accueil d'étudiants anglophones qui tardent à porter leurs fruits.

### 3 / Les recommandations

Purpan dispose d'atouts et d'un potentiel de développement et, dans ce contexte, gagnerait à :

- Accentuer la communication « Purpan, les filières du futur » en interne et auprès des partenaires.
- Analyser l'offre de formation en anglais pour qu'elle réponde mieux aux attentes des partenaires anglophones.
- Adapter les conditions et l'environnement de travail des étudiants et des personnels EC pour répondre à l'augmentation des effectifs.
- Ouvrir ses instances stratégiques (CA, CS) aux usagers de Purpan (personnels, étudiants, doctorants) et aux unités de recherche qui accueillent les EC de Purpan.
- Mieux coordonner la stratégie de Purpan et celles des UMR par un dialogue formalisé et institutionnel avec les unités de recherche.
- Définir un positionnement clair et équilibré entre recherche finalisée et recherche académique.
- Développer la formation par apprentissage également dans le cycle Ingénieur.

## Liste des sigles

### A

Agir Agroécologie, innovations, territoires  
ANR Agence nationale de la recherche

### B

BDE Bureau des élèves

### C

CA Conseil d'administration  
CEA Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives  
CNRS Centre national de la recherche scientifique  
Codir Comité de direction  
Comue Communauté d'universités et établissements  
Copil Comité de pilotage  
CS Conseil scientifique  
CSE Conseil social et économique  
CTI Commissions des titres d'ingénieur

### D

DGER Direction générale de l'enseignement et de la recherche du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation  
Dynafor Dynamique et écologie des paysages agriforestiers (UMR)

### E

EC Enseignants-chercheurs  
Ecolab Laboratoire d'écologie fonctionnelle et environnement  
ED École doctorale  
Eespig Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général  
ETP Équivalent temps plein

### G

GBCP Gestion budgétaire et comptable publique  
Genphysse Génétique physiologie et systèmes d'élevage (UMR)  
Gpeec Gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences

### H

Hcéres Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur  
HDR Habilitation à diriger des recherches

### I

INPT Institut national polytechnique de Toulouse  
Inrae Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

### L

LCA Laboratoire de chimie agro-industrielle (UMR)  
LCPQ Laboratoire de chimie et physique quantique (UMR)  
Lisst Laboratoire interdisciplinaire solidarités, sociétés, territoires (UMR)

## M

MAA Ministère de l'agriculture et de l'alimentation  
Mesri Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

## O

Onera Office national d'études et de recherches aérospatiales

## P

PA3S Pôle aliment, sécurité sanitaire et santé  
PDCA *Plan, do, check, act*  
PPGV Physiologie, pathologie et génétique végétales (UPR)

## R

RAE Rapport d'autoévaluation  
RH Ressources humaines

## S

Satt Société d'accélération du transfert de technologie  
SCD Service commun de la documentation  
Sevab Sciences écologiques, vétérinaires, agronomiques et bio-ingénierie (école doctorale)

## T

Toxalim Toxicologie alimentaire (UMR)

## U

UFTMiP Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées  
UMR Unité mixte de recherche  
UPR Unité propre de recherche

# Observations du directeur général de l'École d'ingénieurs de Purpan



Sciences du vivant | Agriculture  
Agroalimentaire | Marketing | Management

Direction Générale PURPAN  
à la  
Direction de  
Département d'évaluation des  
établissements  
HCERES

Toulouse, le 19 janvier 2021

## Réponse au Rapport d'évaluation définitif

Madame, Monsieur, le Directeur de Département d'évaluation des établissements,

La Direction de l'école a pris connaissance du rapport d'évaluation définitif concernant notre établissement. Je tiens à remercier ici l'ensemble des auditeurs qui, malgré les décalages et reports du confinement du printemps 2020 ont su concentrer leur énergie pour remettre ce rapport d'analyse très important pour PURPAN.

Avant de commenter les recommandations du comité, je tiens à préciser qu'une grande partie d'entre elles correspondent à des actions qui sont déjà en cours. En effet, il faut clairement expliquer que PURPAN a démarré au printemps 2019 une phase ambitieuse de volonté de croissance de ses effectifs étudiants et salariés liée à son entrée dans Parcoursup. Cette date correspondait à la période de rédaction de notre Rapport d'Auto-Evaluation (RAE).

Ainsi, ce rapport a été écrit entre mai et juillet 2019, alors que nous n'avions pas encore reçu nos nouveaux effectifs de 1<sup>ère</sup> année, l'audit a eu lieu en juillet 2020, et le rapport a été remis définitivement en décembre 2020.

A la réception du rapport fin décembre 2020, nous venions de vivre deux années successives avec une croissance de 40 % des effectifs à un niveau supérieur de recrutement et d'ouvrir notre Agro-Bachelor.

Notre état d'esprit de fin 2020 ne correspond plus aux risques que nous encourions et que nous soulevions au printemps 2019 lors de l'écriture du RAE.

C'est donc avec beaucoup de réalisme et un peu plus de sérénité que nous avons reçu en même temps, à cause de ce décalage, les recommandations fondées de l'HCERES et les résultats positifs de deux campagnes de recrutement. Toutes les craintes formulées sur les effectifs dans le RAE et soulignées dans ce rapport s'avèrent être passées dans la case « opportunités », nous en sommes ravis, c'est une preuve de plus de l'excellent travail fourni par les équipes de PURPAN.

## ÉCOLE D'INGÉNIEURS DE PURPAN

75 voie du TOEC - BP 57611 - 31076 Toulouse Cedex 3 - France  
Tél. +33 (0)5 61 15 30 30 - Fax +33 (0)5 61 15 30 60  
[www.purpan.fr](http://www.purpan.fr)



Ce travail est aussi souligné au travers des nombreux points positifs révélés dans ce rapport :

- La reconnaissance de PURPAN dans l'écosystème de l'Université Fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées,
- Une culture de l'amélioration continue au sein de l'école, bien formalisée dans son management,
- La diversification des formations dans une recherche permanente de professionnalisation,
- Une école en osmose avec les milieux socio-économiques,
- Des pratiques scientifiques incluant les enjeux sociétaux,
- Des relations internationales fortement dédiées au service de la mobilité étudiante.

Il n'en demeure pas moins, et heureusement, des axes d'amélioration existent :

- « L'adaptation des conditions et de l'environnement de travail des étudiants et des personnels enseignants-chercheurs pour répondre à l'augmentation des effectifs » :  
Nous avons recruté 17 personnes, dont 14 enseignants-chercheurs dans l'année 2020 et ratifié un schéma directeur du Campus de Toulouse comportant la construction de laboratoires, de salles de cours et de bureaux dès 2022, le campus actuel étant capable d'absorber nos 3 premières années de croissance.
- « Ouvrir ses instances stratégiques (Conseil d'administration, Conseil scientifique) aux usagers de PURPAN et aux unités de recherche qui accueillent les enseignants-chercheurs de PURPAN » :  
A partir de 2021, les représentants du personnel et des étudiants prendront part au vote du CA et un représentant des doctorants siègera au Conseil scientifique. Les Directeurs d'UMR étaient déjà ponctuellement invités à ce dernier ; ils le seront systématiquement.
- « Développer la formation par apprentissage, également dans le cycle ingénieur » :  
Un dossier de dépôt a déjà été instruit pour la prochaine campagne CTI, nous espérons avoir cette option de diplomation valable dès la rentrée de 2022, ou 2023 si on s'en tient aux dernières informations de décalage d'un an, données par la CTI.
- « Accentuer la communication *PURPAN, les filières du futur* en interne et auprès des partenaires » : Sur cet axe aussi, des actions sont engagées. Nous sommes en train de mettre en place à la fois un outil de transformation du lait au Campus de Lamothe, une augmentation des stages A1 et Agro-Bachelor<sup>1</sup> dans des exploitations agricoles actives dans les circuits courts, des stages dans des entreprises de toute taille ayant un rôle structurant dans l'organisation ou la gouvernance des filières. Post-Covid, nous espérons pouvoir enfin accueillir des étudiants étrangers au sein de notre nouveau Master « Filières du Luxe Durables ».

Concernant la recherche, deux recommandations appellent le même commentaire :

- « Mieux coordonner la stratégie de PURPAN et celle des UMR par un dialogue formalisé et institutionnel avec les unités de recherche. »
- « Définir un positionnement clair et équilibré entre recherche finalisée et recherche académique. »

Comme l'a indiqué notre Conseil scientifique après 10 ans passés avec l'INP au sein des UMR, il est temps que PURPAN ait une recherche assumée. D'un côté, avec des axes de recherche liés à des perspectives scientifiques fondamentales et repérables au niveau international. De l'autre côté, une recherche partenariale choisie avec les entreprises qui ne renie pas l'histoire de la recherche-développement au service des principaux acteurs économiques de la région Occitanie.

Ces orientations seront discutées avec les DU des principales UMR au sein d'une instance de coordination stratégique *ad hoc*.

- « Analyser l'offre de formation en anglais pour qu'elle réponde mieux aux attentes des partenaires anglophones » :  
Augmenter l'internationalisation de l'école est une démarche à long terme, inscrite dans le plan stratégique. Tous nos recrutements récents nous ont permis d'augmenter le potentiel d'enseignement en langue anglaise. Notre objectif étant d'augmenter le nombre de cours en anglais. A cause du Covid, 75 % de nos étudiants en 4<sup>ème</sup> année n'ont pas pu partir en cursus à l'étranger en janvier 2021. Afin de pallier cela, nous venons d'ouvrir pour eux un *Global Semester* entièrement en anglais. *Work in progress!*

En conclusion, nous ne pouvons qu'être d'accord avec l'esprit d'amélioration continue qui préside ces recommandations puisqu'elles sont pour grande partie intégrées, ou en passe de l'être, dans le pilotage et la gestion de notre établissement.

Je renouvelle notre reconnaissance auprès de toutes les équipes de l'HCERES pour cet audit réalisé de manière très professionnelle dans une situation et des délais inédits.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, le Directeur de Département d'évaluation des établissements, l'expression de ma considération très distinguée.



Eric Latgé  
Directeur Général

## Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'École d'ingénieurs de Purpan a eu lieu le 6 juillet 2020 lors d'une journée d'entretiens en visio-conférence. Le comité d'évaluation était présidé par **M. Frantz Fournier**, professeur des universités et directeur des études à l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaire (Ensaia) de l'Université de Lorraine.

Ont participé à cette évaluation :

- **Mme Aurore Degré**, professeure et vice-doyenne à l'enseignement à Gembloux Agro-Bio Tech (Université de Liège) ;
- **Mme Christèle Hoscscar**, directrice générale des services de l'Université de Limoges ;
- **Mme Hélène Poirier**, professeure des universités et directrice scientifique d'AgroSup Dijon ;
- **Mme Anaïs Prébet**, élève-ingénieure et élue étudiante au conseil d'administration de VetAgro Sup.

Francis Cottet, conseiller scientifique, et Amaury Barthet, chargé de projet, représentaient le Hcéres.

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 Hcéres à l'adresse URL <https://www.hceres.fr/fr/liste-des-experts-ayant-participe-une-evaluation>

Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)

Évaluation des coordinations territoriales  
Évaluation des établissements  
Évaluation de la recherche  
Évaluation des écoles doctorales  
Évaluation des formations  
Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein  
75013 Paris, France  
T. 33 (0)1 55 55 60 10

[hceres.fr](http://hceres.fr)

[@Hceres\\_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)