



HAL
open science

École nationale vétérinaire de Toulouse - ENVT

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'un établissement. École nationale vétérinaire de Toulouse - ENVT. 2015.
hceres-02026084

HAL Id: hceres-02026084

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026084>

Submitted on 20 Feb 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

HCERES

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

Établissements



Rapport d'évaluation de l'École Nationale Vétérinaire de Toulouse

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

HCERES

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

Établissements

Pour le HCERES,¹

Didier Houssin, président

Au nom du comité d'experts,²

Michel Fick, président du comité

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

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

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

Sommaire

Présentation	5
La stratégie et la gouvernance	7
I – Les missions de l'établissement et son positionnement stratégique durant la période évaluée	7
1 ● Une formation, un métier : vétérinaire	7
2 ● La stratégie de l'ENVT : le contrat d'objectifs et de performance (Cop)	7
II – la politique de partenariat	8
1 ● Un établissement inscrit dans la dynamique régionale	8
2 ● Un établissement actuellement peu engagé au niveau national	8
3 ● Un établissement développant insuffisamment le partenariat avec les entreprises	8
III – La gouvernance, l'organisation interne et l'élaboration de la stratégie	9
1 ● Le rôle déterminant du comité de direction	9
IV – L'affirmation de l'identité et la communication	9
1 ● Une école en repli sur elle-même	9
V – La politique de la qualité : des progrès et un challenge à relever	10
La recherche et la formation	11
I – La politique de recherche	11
1 ● Le potentiel de recherche et son organisation : de fortes restructurations depuis 2010	11
2 ● L'activité de recherche de l'ENVT dans le contexte régional, national et international	12
3 ● Une production scientifique en net progrès	12
4 ● Les UMR pilotent et organisent l'activité de recherche	13
II – La politique de formation initiale et continue	13
1 ● Une formation initiale de qualité	14
2 ● Des formations post-diplôme et continues efficaces mais à piloter avec vigilance	15
III – Le lien entre recherche et formation : un intérêt pour les études doctorales difficile à faire émerger	15
IV – La documentation favorisée par l'existence de la Comue	15
V – Un CHUV performant encore perfectible	16
1 ● Clinique des animaux de compagnie, de sport et de loisirs	16
2 ● Cliniques des animaux de production	17
La réussite des étudiants	19
I – Les parcours des étudiants linéaires de l'orientation à l'insertion professionnelle	19
II – Une vie étudiante riche, diversifiée, à fort potentiel d'ouverture	19
III – Un engagement institutionnel étudiant à soutenir	20
Les relations européennes et internationales	21
Le pilotage et la gestion	23
I – La prospective pluriannuelle, la programmation et le dialogue de gestion	23
II – Une fonction ressources humaines performante	23
III – Une fonction financière et comptable en progression constante	23
IV – La fonction immobilière et logistique : un véritable enjeu pour l'ENVT	24

V – Un système d'information opérationnel mais pas suffisamment stratégique	25
Conclusions et recommandations	27
I – Les points forts	27
II – Les points faibles	27
III – Les recommandations	27
Liste des sigles	29
Observations du directeur	33
Organisation de l'évaluation	35

Présentation

L'École nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT), comme les trois autres écoles vétérinaires françaises (Alfort, Lyon et Nantes), est sous tutelle de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) du Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (MAAF).

L'ENVT est un établissement public administratif (EPA), régi par le décret 2005-1476 relatif à l'organisation et au fonctionnement des établissements publics d'enseignement supérieur agricole, modifiant le titre 1 du livre VIII du Code Rural qui définit l'organisation statutaire et la gouvernance de ces établissements. Ce texte prévoit :

- un conseil d'administration (CA) ;
- un conseil scientifique (CS) ;
- un conseil des enseignants (CE) ;
- un conseil de l'enseignement et de la vie étudiante (CEVE).

L'ENVT est rattachée administrativement à l'INPT depuis 2010 au sens de l'article 719-10 du code de l'éducation.

Le budget de l'ENVT est de l'ordre de 12 M€. L'école n'a pas la responsabilité de sa masse salariale ni de ses emplois État.

L'école, créée en 1838, est implantée sur son site actuel depuis 1964, dans la zone urbaine de Toulouse. Le bâti est constitué de 73 pavillons représentant 50 250 m² dont 8 400 m² destinés à l'enseignement et 9 000 m² à la recherche.

En 2014-2015, l'ENVT compte 639 étudiants (dont 75 % d'étudiantes) en formation initiale, répartis en 5 promotions comprenant environ 40 % de boursiers. Suite à une décision du Ministère, le flux entrant a été augmenté de 20 étudiants de 1^{ère} année en 2012, ce qui va conduire, à terme, à une stabilisation du nombre d'élèves à environ 700. Cette augmentation s'est faite à moyens constants.

Les ressources humaines sont constituées de 285 personnes dont 193 sur des emplois d'État et 92 personnels sur budget propre réparties comme suit :

- 74 EC (29 PR, 37 MC, 5 AERC, 3 MCC, 2 IPA (enseignants du 2nd degré) sur des emplois d'État et 26 autres enseignants (praticiens hospitaliers et assimilés) financés sur budget propre ;
- 183 latos dont 117 titulaires (74 en recherche et formation et 43 en administration) et 66 sur budget propre.

Les activités de recherche sont effectuées dans des unités mixtes Inra et depuis peu Inserm.

Un CHUV regroupe l'ensemble de l'offre de soins pour les animaux de toutes espèces.

Lors de la précédente évaluation par l'Aeres en 2010, les recommandations portaient en premier lieu sur la politique scientifique de l'ENVT en mettant l'accent sur la recherche clinique à structurer et sur la nécessité de focaliser les orientations de l'école sur le continuum santé animale - santé humaine.

Quant à la stratégie en matière de formation, il était recommandé :

- d'ouvrir l'école vers l'extérieur en favorisant l'émergence de formations transversales destinées à établir des relations avec d'autres composantes du campus toulousain ;
- de promouvoir l'international en termes de mobilités des étudiants et des EC.

Enfin, une dernière recommandation concernait la nécessité d'améliorer nettement la communication interne, un des points faibles de l'ENVT à l'époque.

L'évaluation de l'ENVT réalisée en 2015 a repris ces différents points en les complétant, entre autres, par une analyse de :

- l'évolution des partenariats de l'école ;
- la structuration de la recherche ;
- la politique qualité en lien avec les objectifs de futures certifications.

La stratégie et la gouvernance

I – Les missions de l'établissement et son positionnement stratégique durant la période évaluée

1 • Une formation, un métier : vétérinaire

L'ENVT a pour mission de former des docteurs vétérinaires destinés principalement à des activités cliniques libérales liées à la santé des animaux domestiques et de production. Cette voie représente environ 90 % des flux, les autres débouchés relevant d'emplois dans l'industrie ou dans la fonction publique.

L'image du vétérinaire est extrêmement positive aux yeux du grand public et fait que ce métier demeure très attractif auprès des lycéens issus de filières scientifiques. L'accès aux écoles vétérinaires est très sélectif avec un recrutement principal en classes préparatoires aux concours Agro-Véto. Le niveau de sélection est très élevé (le rang de classement de l'ENVT³ se situe à 557 en 2014 ; il était de 521 en 2013 sur environ 2 000 étudiants admis en écoles recrutés sur les concours Agro-Véto). Il est à noter que par rapport à ce rang de classement, sur les quatre écoles vétérinaires françaises, l'ENVT occupait la 2^{ème} place en 2010 et la 4^{ème} en 2014, ce qui reflète une dépréciation de son image auprès des candidats depuis ces 5 dernières années.

En termes de placement, l'enquête de la conférence des grandes écoles (CGE) montre un taux net d'emploi à 18 mois de 97.9 % (enquête 2014 promo 2012). Le salaire médian d'embauche de 31,5 k€ (comparable à celui d'ingénieurs débutant en agro-alimentaire) est moyen si l'on considère le nombre d'années d'études (7 à 8) avant l'entrée dans la vie active. Le taux de satisfaction de l'emploi est de 3,78/5, reflétant là aussi une certaine déception en regard des salaires proposés.

Toutefois, l'ENVT continue de former des scientifiques de très haut niveau, à partir d'un recrutement de qualité, avec des débouchés pour l'instant assurés.

2 • La stratégie de l'ENVT : le contrat d'objectifs et de performance (Cop)

La stratégie de l'ENVT s'exprime au travers du contrat d'objectifs et de performance 2014-2018 signé le 16 décembre 2014 avec la DGER du MAAF. Le Cop s'inscrit dans le cadre de la Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt du 13 octobre 2014 qui crée notamment l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France (IAVFF).

Les six axes stratégiques identifiés dans ce Cop sont :

- la formation de vétérinaires totipotents ;
- la participation de l'ENVT à la stratégie nationale du Ministère de l'Agriculture au travers de l'IAVFF ;
- l'accréditation internationale ;
- la dynamisation de la recherche de l'ENVT ;
- une gestion et un pilotage performants de l'établissement ;
- de meilleures conditions de travail pour le personnel et les élèves.

Même si ce Cop indique clairement les orientations stratégiques de l'ENVT, il lui manque une dimension opérationnelle telle qu'un projet d'établissement déclinant les objectifs en plan d'actions et précisant la nature du pilotage qui doit y être nécessairement associé.

L'élément clef de cette stratégie est l'accréditation internationale. Cette accréditation est indispensable au développement de l'école en concurrence avec les formations vétérinaires dispensées dans d'autres pays européens. L'AEEEV est la référence européenne en termes d'accréditation qui se décline en deux phases : la première permet d'apprécier les compétences et les moyens mis en œuvre pour assurer la formation, la seconde doit démontrer la capacité de l'école à améliorer de façon continue sa démarche qualité. La dernière évaluation de l'ENVT par l'AEEEV, en 2010, a donné lieu à un agrément conditionnel à la première phase. Suite à la réhabilitation des locaux de la clinique équine, l'AEEEV a levé le caractère conditionnel de l'agrément après leur visite d'octobre 2014. Cette

³ Rang du dernier admis

première phase étant actée, l'ENVT devra être en capacité de répondre aux exigences de la 2^{ème} phase d'accréditation avant 2018 : c'est l'un des enjeux majeurs que devra relever la prochaine direction de l'ENVT.

II – la politique de partenariat

1 ● Un établissement inscrit dans la dynamique régionale

La direction actuelle a choisi le rattachement de l'ENVT à l'INPT en 2009 et cette décision s'est révélée très pertinente. La convention a été signée le 8 mars 2011.

Du fait de la présence de l'ENSAT, de l'école d'ingénieurs de Purpan (El Purpan) et de l'ENVT, près de 40 % des diplômés de l'INPT ont des profils d'agronomes ou de vétérinaires, ce qui marque immanquablement cet Institut comme une référence nationale dans ce domaine.

Ce rattachement permet à l'ENVT de bénéficier d'avantages en termes de services communs (accès aux ressources documentaires en ligne, assistance dans la gestion du patrimoine immobilier par exemple) mais également de participer aux demandes communes d'aides publiques. À ce titre, l'acceptation récente du projet de réhabilitation immobilière (pour un montant d'environ 8,5 M€) dans le cadre du CPER va permettre au cours du prochain quinquennal, un vaste plan de rénovation des cliniques et d'amélioration de l'efficacité énergétique de plusieurs des bâtiments vétustes de l'école.

La nouvelle Comue « Université Fédérale de Toulouse Midi Pyrénées », et l>IDEX « Université de Toulouse », devraient accentuer encore cette capacité de développement à condition que l'ENVT, par le biais de son rattachement à l'INPT, s'implique largement dans cette démarche. Il serait souhaitable que la nouvelle direction appuie une part de sa stratégie sur cette opportunité régionale.

Cet état d'esprit de collaboration et de mutualisation se retrouve également dans la volonté des collectivités locales de promouvoir l'innovation, avec des priorités affichées dans les domaines des sciences agronomiques au sens large.

Enfin, l'ENVT a contribué de façon notable à la constitution du pôle de compétitivité Agri Sud-Ouest Innovation. L'école est membre du pôle et son directeur est membre du comité de labellisation des projets.

2 ● Un établissement actuellement peu engagé au niveau national

L'ENVT est membre fondateur d'Agreenium et a pu bénéficier des apports de cette structure nationale essentiellement dans son développement à l'international.

Agreenium⁴ a cédé sa place à l'IAVFF⁵ le 30 mars 2015 ; l'Institut a des ambitions plus marquées de structuration des formations liées à l'agronomie, aux sciences vétérinaires et à la forêt. Actuellement on peut noter un manque criant de collaborations entre les quatre écoles vétérinaires françaises : il faut espérer que l'IAVFF trouvera les moyens de catalyser un esprit de coopération indispensable à l'émergence d'une filière nationale d'excellence en sciences vétérinaires.

3 ● Un établissement développant insuffisamment le partenariat avec les entreprises

Il existe peu de relations de partenariat entre le monde de l'entreprise et l'ENVT hors recherche. Les entreprises apparaissent essentiellement dans l'organisation du forum de la première année (A1)⁶ et dans l'accompagnement de la vie étudiante en finançant des actions initiées par le bureau des élèves.

Sur le plan de la recherche, le bilan est plus rassurant. Ainsi, 18 contrats de recherche ont été passés avec des entreprises nationales ou internationales en 2013. Dans le cadre des principales unités mixtes avec l'Inra, les relations partenariales sont encadrées par l'institut Carnot en santé animale (ICSA) dont l'ENVT est membre.

⁴ Agreenium est un consortium sous statut d'EPCS qui regroupe les principaux acteurs de la recherche et de la formation supérieure agronomiques et vétérinaires en France. L'IAVFF est un institut dont les membres initiaux sont fixés par décret

⁵ Décret no 2015-365 du 30 mars 2015 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France

⁶ Les années d'étude seront notées dans le texte A1, A2 etc.

Enfin, peu d'études cliniques sont confiées à l'ENVT, le suivi et les coûts étant jugés peu compétitifs par rapport à ce que propose le secteur des vétérinaires privés. Cela s'explique par le manque de locaux adaptés et de moyens humains en recherche clinique et la faiblesse actuelle des liens avec le secteur médical.

III – La gouvernance, l'organisation interne et l'élaboration de la stratégie

1 ● Le rôle déterminant du comité de direction

Dans son fonctionnement au quotidien, l'ENVT s'appuie sur un comité de direction constitué du directeur, de son adjoint chargé de la qualité, du directeur de l'enseignement et de la pédagogie, du directeur scientifique, du directeur adjoint et du secrétaire général.

L'école a créé de nombreux comités ou commissions thématiques (commissions des programmes, d'avancement, consultative paritaire, d'observation des conditions de travail, d'analyse budgétaire, de comités de pilotage Finances- RH, Enseignement pédagogie, ...). Ce foisonnement de structures interroge dans un établissement de petite taille : il nuit à la compréhension du « chemin décisionnel » et l'articulation avec les instances statutaires n'apparaît pas nettement.

Malgré cela, l'élaboration de la stratégie relève, avant approbation par le conseil d'administration, principalement du comité de direction sans réelle concertation préalable avec les autres parties prenantes de la vie de l'établissement.

IV – L'affirmation de l'identité et la communication

1 ● Une école en repli sur elle-même

Un repli de l'école sur elle-même se manifeste sous différentes formes probablement en raison de la spécificité du métier et de l'isolement géographique de l'ENVT dans le cadre toulousain :

- un recrutement d'enseignants-chercheurs très majoritairement endogame (4 extérieurs sur 24 enseignants-chercheurs recrutés depuis 2010) ;
- très peu de relations de partenariat avec les autres écoles vétérinaires françaises tant au niveau de la formation qu'en matière de recherche (pas de mobilité des enseignants-chercheurs par exemple) ;
- peu ou pas de collaborations avec les UFR de médecine et de pharmacie si l'on excepte l'association avec l'Inserm récemment obtenue par deux laboratoires de l'école.

Malgré une identité de l'école forte, celle-ci est dans les faits morcelée en appartenances à un laboratoire, à un service, à une promotion plutôt qu'à l'école : l'expression « 17 bâtiments, 17 féodalités » plusieurs fois entendue est symptomatique de cet état d'esprit.

Cette constatation découle directement du choix affirmé de l'ENVT de ne pas développer de politique de communication, tant interne qu'externe : « la politique de communication de l'établissement repose sur l'idée que ses meilleurs ambassadeurs sont ses acteurs »⁷, maintenant de fait ce repliement sur soi.

Le service de communication repose actuellement sur une équipe réduite, composée d'une directrice de communication à temps plein et d'un technicien à temps partiel. L'école ne développe plus à ce jour ni *newsletter*, ni présence sur les réseaux sociaux. Il n'existe pas de correspondant dans les différents laboratoires et départements permettant d'assurer le lien entre le service de communication et les différents secteurs d'activité.

Les responsables de la cellule des relations internationales (RI) ont également signalé la faible participation de l'ENVT dans les salons promotionnels cependant, l'ENVT a beaucoup de demandes notamment en clinique et refuse un grand nombre de candidatures de stagiaires. La visibilité se fait uniquement au sein de l'INPT ou d'Agreenium.

Cette absence de stratégie de communication externe et interne, déjà relevée en 2010, se manifeste par une incompréhension de certaines des parties prenantes entendues pendant la visite :

- le personnel est en attente d'actions concrètes telles que des réunions d'informations ou d'assemblées générales ;
- les élèves critiquent ouvertement le fossé les séparant de l'administration.

⁷ Cf RAE page 11

V – La politique de la qualité : des progrès et un challenge à relever

La déclaration de politique qualité date de 2012 et développe en partie les axes stratégiques du contrat d'objectifs et de performances, à savoir : l'enseignement ; la recherche ; les partenariats et la gouvernance.

Il est clairement énoncé qu'un des principaux objectifs de l'ENVT est d'obtenir une accréditation européenne : celle de l'AEEEV à un niveau 2 en 2018.

Pour ce faire, l'ENVT a engagé dès 2010 un cadre vétérinaire chargé de la mise en place de la démarche qualité. Une première urgence a consisté à fiabiliser le processus d'élaboration budgétaire en lien avec la rédaction des procédures d'organisation et de responsabilités. L'impact sur la qualité du dialogue de gestion budgétaire s'est traduit par une définition plus rigoureuse des besoins par les centres de responsabilité, des remontées plus fiables.

La démarche qualité s'est poursuivie sous un format « brique par brique » par l'écriture de procédures dans des secteurs très variés de l'ENVT (cliniques, RH par exemple).

La direction de la qualité a réalisé un travail remarquable pour mener à bien cette démarche : cependant, il y aura nécessité pour la prochaine direction de l'établissement d'assurer un portage politique fort de cette démarche pour y faire adhérer le plus grand nombre.

La certification AEEEV sera, de ce fait, un indicateur *ad hoc* pour évaluer la performance de la démarche qualité mise en place à l'ENVT. Le niveau 2 de l'AEEEV supposant l'existence d'un processus d'amélioration continue, il convient d'être conscient de la fragilité de l'établissement dans ce domaine et de l'absolue nécessité de consolider l'ensemble dans la perspective de la prochaine évaluation en 2018.

Par ailleurs, la démarche qualité n'a pas encore abordé les processus liés à la formation : là aussi, la participation de tous, et en particulier des EC, peu mobilisables du fait de l'intensité de leur charge de travail, est indispensable à la réussite de cette action.

La recherche et la formation

I – La politique de recherche

Les quatre grandes thématiques de recherche affichées par l'ENVT comme étant celles pour lesquelles les équipes ont acquis des savoir-faire et une expertise reconnus sont : l'infectiologie, en particulier à travers l'étude des interactions hôtes-agents pathogènes ; la génomique animale et microbienne ; la physiologie animale ; la pharmacologie et la toxicologie. Ces thèmes de recherche, en parfaite adéquation avec la politique scientifique de l'Inra, sont déclinés au sein d'unités de recherche labellisées.

1 ● Le potentiel de recherche et son organisation : de fortes restructurations depuis 2010

Ainsi, trois unités dont l'UMR 181 et l'UMR 1089 ont été intégrées dans la très grande unité (TGU) « TOXALIM » (UMR 1331 Inra/ENVT/INP-EI Purpan). Un groupe de recherche de l'UMR 1225 Inra/ENVT « interactions hôtes-agents pathogènes » (IHAP) s'est détaché pour contribuer à la formation d'une USC⁸ Inra/Inserm « Pathologie moléculaire et cellulaire des E. coli », qui va elle-même entrer dans la constitution de l'Institut de recherche en santé digestive (IRSD), unité qui sera sous la tutelle de l'université Paul Sabatier (UPS), de l'Inra, de l'ENVT et de l'Inserm. Enfin, trois unités de recherche du site toulousain, dont l'UMR 444 et l'UMR 1289, ont restructuré leurs forces au sein d'une nouvelle TGU (UMR 1388) dénommée « GenPhySE » (génétique, physiologie et systèmes d'élevage) sous la tutelle de l'Inra, de l'INP-ENSAT et de l'ENVT.

Ces restructurations vont dans le sens d'une logique scientifique cohérente d'associations de compétences pour créer des unités de recherche visibles sur le plan international.

A contrario, les tentatives de structurer la recherche clinique de l'ENVT à travers la labellisation d'une équipe de recherche « santé des populations, animaux de compagnie, de sport et de loisir » n'ont pas abouti à ce jour. Les raisons de cet échec sont vraisemblablement multiples : manque de disponibilité en raison d'activités cliniques décrites comme « chronophages » par les personnes concernées ; qualité insuffisante des projets de recherche développés (aucun projet de recherche clinique n'a pu être retenu au titre du BQR) ; manque de formation des personnels à la recherche clinique ; insuffisance des contacts avec l'Inserm et les UFR de santé du site (médecine, pharmacie) jusqu'à présent... De plus, les animaux de compagnie et de sport n'entrent pas dans le périmètre Inra et les recherches concernant ces animaux ne sont donc pas soutenues par cet organisme. Il est toutefois nécessaire que l'établissement mette en place une politique volontariste pour combler ce déficit. Un dialogue dans ce domaine avec les autres écoles vétérinaires françaises, voire européennes, mériterait d'être instauré.

Unités	PR	MC	latos
IHAP	7	15	12
TOXALIM	8	1	5
GenPhyse	2	1	8
IRSD	2	2	1
Imagerie cérébrale et handicaps neurologiques		3	
Alimentation et Sciences sociales	1		
STROMALab		1-2	

Moyens humains de l'ENVT dans les différentes unités

Le poids de l'école est très variable d'un laboratoire à un autre. Ainsi pour IHAP, l'ENVT apporte 22 EC et 12 latos, l'Inra apportant 7 chercheurs et 17 ITA. Le poids de l'école est donc important. Pour le futur IRSD, le poids de l'ENVT sera significatif (8 EC de l'ENVT pour actuellement 4 sur les 12 EC de cette structure). Le poids est moindre pour Toxalim, dans lequel émergent 9 EC et 5 ITA de l'ENVT, pour un effectif total de plus de 200 personnes dans cette unité, dont 125 permanents. Le poids de l'ENVT est faible dans les autres unités, dans lesquelles le nombre d'EC de l'ENVT varie entre 1 et 4.

⁸ USC : unité du MAAF sous contrat avec l'Inra et l'Inserm

Par ailleurs 1 PR, 2 MC et 3 ITA participent à la plateforme de Transgénèse/Zootechne/Exploration fonctionnelle « Anexplo/Genotoul » labellisée IBIsA. Cette plateforme en sciences du vivant de la Gépôle Toulouse Midi-Pyrénées associe l'UMS 006 Inserm, le CNRS, l'UPS et l'Institut Claudius Regaud⁹.

Au total, 47 des 75 EC de l'ENVT sont rattachés à des unités labellisées ou à la plateforme « Anexplo/Genotoul ». Parmi les 28 EC restants (soit 37% de l'effectif total) figurent les 7 EC impliqués directement dans la recherche clinique.

2 ● L'activité de recherche de l'ENVT dans le contexte régional, national et international

Il existe depuis longtemps une collaboration étroite entre l'Inra et l'ENVT. Ce partenariat est formalisé par une convention-cadre et par des conventions spécifiques pour chacune des UMR IHAP, TOXALIM et GenPhySE. La mise en place de l'IRSD au 1^{er} janvier 2016, dont l'ENVT sera tutelle, représente le premier exemple d'association institutionnelle entre l'Inra et l'Inserm au sein d'une unité de recherche du site toulousain. Si l'Inra n'est pas représenté de façon institutionnelle au sein du conseil scientifique de l'ENVT, l'Institut est membre du conseil d'administration de l'école, et le directeur de l'école est membre du conseil scientifique du centre Inra de Toulouse.

Jusqu'en 2011, il n'existait que très peu de liens entre l'ENVT et l'Inserm, ce qui avait été souligné par l'AERES lors de la précédente évaluation de l'établissement. Depuis lors, les contacts se sont développés, et ce à différents niveaux : des personnels de l'ENVT participent aux activités de l'UMS 006 ou sont intégrés dans des UMR sous tutelle Inserm (IRSD, UMR 825, STROMALab) et l'ENVT devrait être cotutelle de STROMALab pour le contrat 2016-2020. Ce renforcement des contacts avec l'Inserm est une opportunité pour développer la recherche clinique de l'ENVT. Jusqu'à présent l'Inserm n'a jamais été sollicité pour participer aux instances de pilotage ou de réflexion de l'ENVT.

Les relations institutionnelles avec le CNRS semblent assez limitées même si le CNRS est cotutelle de l'unité STROMALab.

Si un certain nombre de personnels ENVT apparaissent dans les effectifs d'unités sous tutelle de l'UPS et s'il existe des interactions entre l'ENVT et l'UPS dans le cadre de plateformes (Genotoul par exemple), d'enseignements de master et des écoles doctorales, les relations entre les deux établissements au niveau institutionnel semblent encore limitées. Il n'y a pas de représentant de l'ENVT au sein du conseil académique de l'UPS, ni dans les instances consultatives des UFR de médecine ou de pharmacie. L'UPS est présente au conseil académique de l'INPT mais pas dans les instances consultatives ou décisionnelles de l'ENVT. On ne peut que recommander à l'ENVT de développer en particulier ses liens avec les UFR de médecine et de pharmacie, dans le but d'assurer une véritable continuité entre santé animale et santé humaine (zoonoses, antibiorésistance, oncologie pourraient être des domaines privilégiés d'interactions) mais aussi pour consolider sa recherche clinique.

Un axe de progrès pourrait être de permettre aux maîtres de conférences nouvellement nommés dans l'établissement de disposer d'une décharge d'enseignement au cours de leur première année d'exercice afin de conforter leur activité de recherche. La nomination d'AERC pour un contrat de 3 ans renouvelable trois fois un an permet à de jeunes vétérinaires de préparer un doctorat et de s'initier au métier d'enseignant-chercheur (1/2 service statutaire, soit 96 heures équivalents TD) et de clinicien ; toutefois ces postes d'AERC ne concernent actuellement qu'un nombre très limité de personnes (1 à 2 par an).

Au niveau national, la création de l'IAVFF vise à renforcer la coordination de l'enseignement supérieur et de la recherche vétérinaires comme les coopérations avec d'autres établissements (ANSES, Cirad, INPT, Université de Lorraine...). L'ENVT peut saisir cette opportunité pour développer des liens avec des structures extérieures, en particulier avec les autres écoles vétérinaires.

3 ● Une production scientifique en net progrès

Les restructurations des équipes de recherche menées jusqu'à présent ont permis la mise en place d'unités montrant une très bonne activité scientifique et les projets de structuration en cours apparaissent prometteurs. Toutefois, comme énoncé précédemment, 37 % des EC de l'établissement ne figurent pas dans les effectifs d'unités labellisées. Entre 2009 et 2013, la communauté scientifique de l'ENVT a produit environ 100 publications de rang A par an ; la part des EC publiants dans les unités labellisées de l'ENVT est en progression constante, passant de 0,93 publication/ EC « labellisé » en 2011 à 1,72 en 2014.

Dans le cadre du programme « Investissements d'avenir », l'UMR TOXALIM participe au LabEx SERENADE (Safe and Ecodesign Research and Education applied to NANomaterial DEVELOPMENT) coordonné par une UMR d'Aix-Marseille-

⁹ L'Institut Claudius Regaud est le Centre de lutte contre le cancer (CLCC) de Toulouse

Université et à l'EquipEx MetaboHUB (métabolomique) coordonné par une unité de l'Université de Bordeaux. L'UMR IHAP participe à l'EquipEx ANINFIMIP (Animaleries infectieuses Midi-Pyrénées) du site toulousain.

Les équipes de recherche qui sont associées à l'Inra ou à l'Inserm bénéficient des structures de valorisation propres à ces organismes : Inra transfert et Inserm transfert. Par ailleurs, une SATT nommée Toulouse Tech Transfer destinée à la maturation des projets de valorisation a été créée en 2012 et l'ENVT en est membre ; celle-ci est associée à un incubateur Mipy dont la vocation est de faire éclore des start-ups ou de développer des spin-off.

L'ENVT héberge actuellement 3 brevets obtenus entre 2009 et 2012.

4 ● Les UMR pilotent et organisent l'activité de recherche

Le pilotage de la recherche se fait essentiellement au sein des UMR. Si les principales orientations thématiques dépendent actuellement en grande partie de la politique de l'Inra, en concertation avec les directeurs d'unités, les ouvertures récentes vers l'Inserm doivent être encouragées, comme toutes celles visant à sortir l'école de son isolement.

Depuis 2010, l'ENVT dispose d'un directeur scientifique qui appartient au comité de direction de l'école. Cette fonction est assurée aujourd'hui par un chercheur Inra. Il a une mission de coordination et d'animation scientifique au sein de l'école et de représentation auprès des structures extérieures.

Le conseil scientifique se réunit deux fois par an. Il est consulté sur la répartition des crédits budgétaires de recherche, sur la création ou la transformation d'unités de recherche, sur le projet d'établissement pour les domaines relevant de sa compétence et pour l'élaboration des profils « recherche » définis à l'occasion des ouvertures de postes d'enseignants-chercheurs. Toutes les unités sont représentées dans ce conseil.

L'une de ses nouvelles attributions est d'émettre un avis et de classer les projets déposés dans le cadre du Bonus Qualité Recherche (BQR) qui a été mis en place depuis la dernière évaluation de l'établissement par l'AERES. Le BQR, d'un montant total de 20 000 €, est attribué à 2 projets au maximum par an, suite à un appel d'offre annuel portant soit sur un thème affiché, soit sur une thématique « blanche ». La mise en place de ce BQR, même modeste, peut permettre à l'établissement de peser sur certains choix stratégiques en matière de recherche. À noter qu'il existe également un BQR mis en place au niveau de l'INPT pour favoriser l'émergence de projets de recherche collaboratifs entre ses composantes et ses écoles associées.

II – La politique de formation initiale et continue

La formation vétérinaire est régie par la directive européenne 2013/55/UE modifiant la directive 2005/36/EC, déclinée en France par un référentiel professionnel et de diplôme. L'arrêté du 20 avril 2007 fixe le cadre général de la formation des vétérinaires dans les quatre écoles françaises tout en laissant à chaque école une autonomie pour définir le contenu précis, le volume horaire et l'articulation des différents modules d'enseignement.

La formation est organisée au travers de l'activité de trois départements d'enseignement : sciences biologiques et fonctionnelles ; élevages et produits, santé publique vétérinaire ; sciences cliniques des animaux de compagnie, de sport et de loisirs incluant les nouveaux animaux de compagnie et les équidés. La direction de l'enseignement et de la pédagogie (DEP) supervise le dispositif et fait office de centre de responsabilité budgétaire.

L'augmentation des effectifs d'étudiants s'est faite à dotation constante, ce qui impose à l'établissement un effort d'organisation et d'optimisation de son budget de formation.

L'organisation de la formation gagnerait à être clarifiée sur les deux points suivants :

- il n'existe pas de gestion prévisionnelle des services des EC, privant les responsables de département et la direction d'un outil de pilotage utile de l'organisation des départements et de leurs ressources humaines ;
- le conseil des enseignants siège dans une composition éloignée de celle prévue par le code rural et de la pêche maritime (CRPM) par le biais de membres invités. Il privilégie sa dimension de lieu d'échanges au détriment de sa dimension d'expertise de la politique de formation, diluant ainsi sa visibilité et son autorité technique au service du conseil d'administration.

Les méthodes d'enseignement restent classiques (CM, TD, TP, travaux cliniques) ; les techniques d'enseignement innovantes, notamment numériques, sont peu utilisées en dehors de la mise à disposition des étudiants de ressources pédagogiques, essentiellement documentaires, sous l'impulsion d'initiatives individuelles et ponctuelles.

La participation de l'établissement au projet international d'université numérique porté par Agreenium est de bon augure. Il est encourageant de constater que l'ENVT est partie prenante d'une réflexion commune au sein des quatre écoles vétérinaires et qu'un EC soit plus particulièrement en charge de piloter le dossier « numérique ». Toutefois, la question est posée de l'adéquation des moyens humains, matériels et financiers investis par l'établissement au regard des enjeux et de la complexité du projet à mener.

1 ● Une formation initiale de qualité

La formation est progressive, associant connaissances et compétences dans l'acquisition de la logique floue nécessaire à la démarche de diagnostic/pronostic/traitement/prévention, de l'animal sain à l'animal malade. La mission *princeps* de l'ENVT de former des vétérinaires totipotents capables de s'adapter et de se différencier tout au long de leur carrière demeure un point fort, confirmant ainsi la précédente évaluation de l'établissement en 2010.

Le pourcentage d'étudiants de A5 qui choisissent la filière « animaux de production » est de 30.6 % et de 1.6 % pour la filière « Recherche et industrie ». Le nombre de mobilités étudiants inter-établissements pour l'année A5 est de 9 entrants pour 10 sortants.

L'établissement s'appuie sur des spécificités fortes :

- il dispose à travers les CHUV d'un plateau technique d'exception contribuant pleinement à l'enseignement « toute clinique » de la quatrième année et de l'approfondissement des compétences en cinquième année ;
- parmi les 6 filières proposées en A5, l'établissement montre une attractivité particulière pour les choix « animaux de production » et « nouveaux animaux de compagnie » ;
- l'enseignement clinique repose sur le compagnonnage entre étudiants A3, A4 et A5, dans une démarche construite en trois temps comprenant la prise en charge du client, l'analyse devant un enseignant hors la présence du client et de l'animal puis une présentation en situation réelle ;
- en filière « animaux de production », quelques étudiants ont la possibilité de choisir une formule originale en alternance alliant des périodes de formation en zone rurale dans une entreprise vétérinaire sélectionnée et des périodes dans l'établissement ;
- la politique de stage en milieu professionnel, y compris à l'étranger, permet aux étudiants de découvrir les différents métiers auxquels le diplôme permet d'accéder. 100 % des étudiants partent en stage à l'étranger l'école les aidant financièrement pour la première mobilité.

Chaque enseignant-chercheur est responsable du contenu de son enseignement qui peut faire l'objet d'adaptations en fonction des évaluations faites par les élèves à l'aide d'une procédure en ligne. Toutefois, la géographie pavillonnaire distribuée en unités pédagogiques et en départements conduit à des redondances qu'une meilleure communication entre EC doit être en mesure de gommer. A ce titre, la dynamique de fonctionnement des départements est un point crucial pour tendre à optimiser la mutualisation de l'enseignement dès que ce partage est porteur de sens.

Il convient aussi de constater une rigidité du schéma directeur de formation, il est vrai, contraint par le référentiel de diplôme. Toutefois, il est essentiel que l'ENVT adapte régulièrement son programme d'enseignement en s'ouvrant plus largement aux disciplines innovantes, si possible sans augmenter la charge de travail. À titre d'exemple, les étudiants sont demandeurs d'un plus grand volume d'heures enseignées en langue anglaise.

La mutualisation de l'enseignement entre écoles vétérinaires est faible et se heurte à la marge de manœuvre que conservent les quatre écoles en matière d'organisation et de mise en œuvre du référentiel d'enseignement. Il convient de relever les opportunités de la publication d'un nouveau référentiel de diplôme annoncé pour fin 2015 qui fait l'objet d'un travail transversal entre les quatre écoles françaises ainsi que le projet d'université numérique pour que l'objectif de mutualisation gagne en consistance. L'IAVFF peut, à ce titre, être un élément catalyseur de collaboration entre les écoles vétérinaires françaises. Par ailleurs, à l'heure actuelle, la mutualisation entre l'ENVT et l'UPS ne concerne que très peu d'étudiants (2 étudiants vétérinaires en Master pour l'année 2014/2015).

La simplification des démarches administratives en matière de convention d'échange entre établissements relevant d'un même ministère ou de ministères différents serait utile. L'absence de cadre conduit à des démarches longues et parfois inextricables, qui agissent comme autant de facteurs de démotivation des rares initiatives existantes à ce jour (échanges ENVT - VETAGROSUP / ENVT - UPS).

2 ● Des formations post-diplôme et continues efficaces mais à piloter avec vigilance

La formation post-diplôme s'adresse soit aux étudiants désireux de poursuivre leurs études à l'issue de leur formation initiale (internats, diplômes d'école, résidanats conduisant aux diplômes français ou européens de spécialiste), soit aux praticiens vétérinaires, aux cadres de l'industrie ou aux chercheurs (formations diplômantes ou qualifiantes). L'offre de l'école est disponible directement sur le portail internet.

Les effectifs de la formation post-diplôme 2014-2015 s'élèvent à 35 vétérinaires dont 23 suivent un internat et 12 un diplôme d'école. Au titre de la formation continue, 27 formations ont été dispensées en 2013 dont 2 nouvelles pour un chiffre d'affaires de 783 711 € représentant un bénéfice de 187 k€. 519 vétérinaires sont concernés pour un nombre d'heures-stagiaires de 26 415.

L'offre de formation est dynamique, même si une érosion du nombre d'heures stagiaire est perceptible depuis 2010. La non ouverture de 3 formations en 2013 et une baisse de 25 % du chiffre d'affaires du département « élevage et produits » entre 2012 et 2013 est à noter.

L'offre de formation continue est large et complète ; elle constitue un centre de profit, même si l'objectif fixé par le Cop mérite, pour être atteignable, une surveillance accrue des données 2014 et des causes de cette tendance baissière (renouvellement du catalogue, attractivité des formations, évolution des formats, évolution de la consommation en formation des vétérinaires).

III – Le lien entre recherche et formation : un intérêt pour les études doctorales difficile à faire émerger

« L'ENVT est rattachée à trois écoles doctorales toulousaines (« biologie santé biotechnologies » ; « sciences écologiques, vétérinaires, agronomiques et bio-ingénieries », dont l'ENVT a été co-fondatrice ; « mathématiques, informatique et télécommunication »). L'établissement est également co-organisateur, cohabilité et laboratoire d'accueil pour cinq masters.¹⁰

L'ENVT a la volonté (Cop 2014-2018) d'inciter davantage d'élèves à s'orienter vers la recherche et l'industrie, néanmoins les 10 % visés paraissent inatteignables eu égard au pourcentage de 1.6 % de 2014-2015. Pourtant une politique incitant les étudiants à s'ouvrir à la recherche est perceptible dès la première année, entretenue en A2 par l'intermédiaire d'un stage de 6 semaines préférentiellement tourné vers une thématique d'initiation à la recherche. Mais les motivations étudiantes peu nombreuses se heurtent au programme de la quatrième année orientée entièrement vers une démarche de diagnostic clinique.

La possibilité en début de cursus de suivre en plages horaires décalées des modules de Master 1 en dehors de l'établissement se heurte à la charge de travail, au risque de redoublement et à un manque de motivation de la communauté enseignante.

Il convient d'étudier l'opportunité de désigner, très en amont, un tuteur enseignant chargé d'accompagner dans son parcours tout étudiant motivé par la recherche.

Le DEFV obtenu en fin de quatrième année est reconnu comme équivalent au grade de Master. Cependant, en dehors des Masters cohabilités par l'ENVT, il ne permet pas aux étudiants vétérinaires d'être admis en Master 2. Le handicap devient significatif eu égard à la formation vétérinaire française de niveau BAC + 7.

IV – La documentation favorisée par l'existence de la Comue

La bibliothèque de l'ENVT est un service d'appui à l'enseignement et à la recherche. Elle intègre une véritable dynamique de réseau, tant au plan régional (INPT, Comue) que national, ce qui lui ouvre des champs de coopération.

Malgré un budget contraint de 94 K€ programmés pour 2014, absorbé à 76 % par les abonnements aux ressources électroniques ne permettant aucun investissement, la mutualisation des ressources documentaires permet d'étoffer l'offre numérique : plateforme *scholarvox* pour les e.books, revues électroniques (3 386 titres en 2010 et 11 000 en 2013) et en facilite l'accès. Un portail documentaire « biblio-tech » commun aux bibliothèques de l'INP augmente l'accessibilité et optimise les recherches et le traitement de l'information sans exclure d'autres solutions dont l'établissement est doté (catalogue du système universitaire de documentation, *open archive* Toulouse archives ouvertes ou OATAO).

¹⁰ RAE page 25

Un apprentissage à l'usage du centre de documentation est dispensé en première année. Une formation à la carte est proposée aux étudiants de A5 dans le cadre de leur travail de thèse.

Un service de référence en ligne (SRV) mutualisé à l'échelle de la Comue permet à tout internaute de communiquer par clavardage ou par courriel avec un bibliothécaire du réseau toulousain. La bibliothèque de l'ENVT participe à ce service et répond aux questions à hauteur d'une heure et demie toutes les deux semaines. »

Même si le taux d'acquisition par étudiant de l'ENVT reste parmi les plus faibles dans le paysage toulousain (0,35 livres par étudiant en 2012), la fréquentation de la bibliothèque est en croissance régulière (24 000 entrées en 2013). Une stratégie numérique pour l'enseignement supérieur agronomique devrait permettre à l'ENVT de maintenir la dynamique actuelle de la bibliothèque, voire de la démultiplier.

La faiblesse en moyens humains et financiers ne permet pas de développer un secteur en ouvrages généraux susceptibles de faire de la bibliothèque un lieu de rencontre et de convivialité générateur de liens entre les communautés de l'ENVT.

V – Un CHUV performant encore perfectible

La formation scientifique ne peut être dissociée de la formation clinique, raison pour laquelle l'ENVT dispose au travers du CHUV d'une plateforme technique et technologique de haut niveau malgré une organisation pavillonnaire complexe à gérer. Le bâti constitue un frein à la maîtrise des processus de biosécurité et de qualité.

Si des efforts sont réels et soutenus pour la réhabilitation des cliniques équinnes et des cliniques pour animaux de compagnie, tant au niveau immobilier qu'au niveau des équipements (imagerie), il devient indispensable de réhabiliter les secteurs des animaux de production et des autopsies. L'investissement déjà cité dans le cadre du CPER doit répondre à cette urgence.

Le CHUV s'inscrit dans une démarche qualité dont le but est, à terme, d'en permettre la certification. Cette démarche concerne la qualité des soins, mais aussi la qualité de l'accueil, la compétence des équipes soignantes, la qualité des équipements ainsi que la maintenance et l'hygiène des locaux de soins, de chirurgie et d'hospitalisation. Elle est supervisée par un directeur administratif.

Le budget est construit indépendamment des recettes. Pour autant la trajectoire visant à maîtriser les dépenses et à optimiser le fonctionnement débouche sur des résultats concrets d'environ 400 000 € pour l'année 2014, tout en gardant une capacité d'investissement sur budget propre. La démarche qualité associée à l'exploitation de la comptabilité analytique est à renforcer et à expliciter pour que l'ensemble des parties prenantes se l'approprient. Sur ces bases, une optimisation continue du fonctionnement du CHUV est attendue.

En 2014, les cliniques de l'ENVT ont réalisé 17 582 consultations, 1 493 consultations référées (ratio 8.49 %) et effectué 61 475 actes représentant un chiffre d'affaire de 2 223 084 € TTC.

La conception initiale des bâtiments en pavillons devient un réel frein dans le fonctionnement d'un CHUV moderne.

1 ● Clinique des animaux de compagnie, de sport et de loisirs

1.1 - Secteur chiens / chats

Le secteur dédié aux animaux de compagnie est une structure hospitalière de référence, animée par des vétérinaires généralistes et spécialistes. Elle fonctionne grâce à une équipe de 65 personnes.

Elle s'organise entre autres autour d'un service d'urgence et de soins intensifs, d'un secteur d'imagerie médicale disposant d'un scanner neuf et d'un service d'ophtalmologie performant.

Les consultations proposées couvrent toutes les disciplines, qu'il s'agisse de consultations générales ou de consultations spécialisées (16 425 actes de médecines ou de chirurgie en 2013).

1.2 - Secteur équidés

Le secteur des équidés est historiquement un secteur en souffrance, du fait de l'absence d'une équipe compétente suffisante en nombre et des infrastructures nécessaires de qualité. Des moyens très importants ont été alloués à ce secteur pour lever ce point conditionnant l'agrément de l'établissement par l'AEEEV.

Le CHUV dispose depuis 2014 d'un ensemble de locaux et de matériels conforme au niveau de fonctionnement que l'on peut attendre d'une école vétérinaire accréditée par l'AEEEV. Deux chirurgiens ont été recrutés dont un est

actuellement en formation à Barcelone en attente d'un diplôme de spécialiste européen en chirurgie des équidés. L'autre est recruté comme assistant d'enseignement et de recherche contractuel depuis le 1^{er} janvier 2015.

Dans le secteur médical, un nouvel EC a également été recruté et vient compléter la présence d'un praticien hospitalier diplômé du collège européen de médecine interne des équidés.

L'équipe est complétée par une auxiliaire spécialisée vétérinaire et une palefrenière/technicienne de bloc.

Les efforts conséquents sont à saluer. Cependant l'ensemble reste à consolider et à confirmer au travers d'une montée en puissance du CHUV en nombre d'équidés pris en charge afin d'être conforme aux indicateurs de référence de l'AEEEEV. L'effort doit être tenable tout en maîtrisant la charge de travail de l'équipe soignante et en prévenant les risques psycho-sociaux.

Il convient aussi de réunir rapidement les conditions d'une prise en charge des urgences au sein du CHUV 24 h/24 afin de compléter la formation des étudiants sans avoir recours à une délocalisation de cet enseignement pratique vers deux cliniques vétérinaires privées.

1.3 - Secteur des nouveaux animaux de compagnie et de la faune sauvage

Le CHUV comprend un secteur original regroupé dans un même lieu dédié aux NAC ainsi qu'un centre de soins pour la faune sauvage agréé. Ce secteur qui bénéficie de la mutualisation du plateau technique de l'établissement est dynamique et constitue une structure de référence nationale attractive pour la mobilité en A5.

Le centre de soins de la faune sauvage, recueil des animaux blessés ou malades confiés par des particuliers à l'exception des animaux nuisibles (784 animaux en 2013).

2 • Cliniques des animaux de production

Les cliniques des animaux de ferme sont adossées au département Élevage et produits/Santé publique vétérinaire. Elles collaborent avec les UMR Inra/ENVT Interactions Hôtes - agents pathogènes et GenPHySE, ainsi qu'avec l'UMT santé des troupeaux des petits ruminants.

Un programme de résidence européen accrédité est actif dans les trois filières, bovine, aviaire et porcine, ce qui constitue une situation unique en France.

La formation est nourrie par les activités de service et de recherche, au moyen de cas référés par les vétérinaires ou par les organismes professionnels. Les activités cliniques sont réalisées sur le campus de l'ENVT (hospitalisation de ruminants et autopsies de ruminants et de volailles) et, nécessairement pour la partie médecine de population, dans les élevages. En 2010, l'AEEEEV a évalué la formation délivrée par l'ENVT dans ce domaine comme une des meilleures d'Europe.

À noter que les cliniciens toulousains effectuent une mission d'enseignement clinique d'une semaine par an sur le Campus Vétérinaire de Lyon sans réciprocité.

La réussite des étudiants

I – Les parcours des étudiants linéaires de l'orientation à l'insertion professionnelle

Cinq voies d'accès coexistent actuellement pour entrer à l'école vétérinaire de Toulouse: deux *via* les classes préparatoires, une *via* la licence SV, une *via* les BTS et DUT et une *via* les passerelles entrantes.

Pour 66 % des étudiants de l'ENVT, il s'agissait de leur premier choix à l'issue du concours ; et 95 % d'entre eux souhaitent être vétérinaires avec un exercice clinique de la profession. Les étudiants intéressés par la recherche partiraient plus volontiers en filière agronomie à l'issue du concours.

Concernant la sensibilisation à la recherche, les étudiants saluent la possibilité de faire des UE de M1 en A2 et A3. Cependant ils regrettent les difficultés d'organisation en lien avec ce dispositif entraînant souvent un passage en seconde session pour la formation commune de base.

Le forum des métiers organisé en A1 est un bon outil d'aide à l'orientation et gagnerait à être proposé à nouveau en troisième ou quatrième année, une fois le projet professionnel plus abouti.

Enfin, la possibilité de réaliser des stages non obligatoires durant les périodes estivales est très appréciée en raison de son aspect formateur en immersion dans le milieu professionnel.

II – Une vie étudiante riche, diversifiée, à fort potentiel d'ouverture

L'ENVT jouit d'une vie étudiante développée décrite comme « de qualité » qui repose essentiellement sur une amicale, association loi 1901 dirigée par un bureau de 30 étudiants issus de l'ensemble des promotions de l'école. 100 % des élèves adhèrent à l'amicale.

Cette amicale gère à la fois la vie courante étudiante via un système de ronéo, une coopérative proposant divers services, la gestion d'un lieu de vie, « le cercle », mais également plus de 40 clubs dont les objectifs sont très diversifiés, à la fois sportifs et culturels.

Au sein du cercle qui est le lieu de vie de l'école, l'amicale organise soirées, conférences et autres événements. Elle dispose d'une autorisation de débit de boisson licence II et une convention renouvelée annuellement avec l'école prévoit la gestion des locaux et la sécurité.

L'amicale est dotée d'un budget annuel variant de 100 à 130 000 € (dont 5000 € de l'ENVT), issus de très nombreux partenariats privés représentés essentiellement par les laboratoires pharmaceutiques et les fabricants d'aliments pour les animaux de compagnie jusqu'en 2014. Ces aides disparaissent en grande partie en 2015 du fait de l'application de la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt qui les encadre.

Pour le futur, il conviendrait d'encourager une ouverture des activités à l'ensemble de la communauté universitaire Toulousaine afin de favoriser l'intégration de l'ENVT au sein de la Comue et de valoriser cet engagement dans la vie sportive et culturelle.

D'autre part, aucune valorisation (ECTS) de l'engagement étudiant n'existe à ce jour malgré des fonctions parfois très chronophages permettant le développement de compétences certaines en matière de gestion financière et management. Cet investissement pourrait être mis en valeur dans le supplément au diplôme de façon plus lisible pour les étudiants.

Rattaché à l'UPS, le SIMPPS propose ses services aux étudiants de l'ENVT à travers des permanences médicales et infirmières sur le site du Mirail ainsi que des soins programmés selon les années d'études : vaccination antirabique, radioprotection etc. Aucune permanence n'est assurée sur le site de l'ENVT à ce jour.

Les élèves de l'ENVT ont accès à des logements de type HLM sur site (253 studios sont à disposition), pour le reste les étudiants s'organisent par des collocations en périphérie de l'école.

Les étudiants ont accès aux bourses sur critères sociaux délivrées actuellement par le MAAF : on compte entre 38 et 42 % de boursiers selon les années. Toutefois, devant des frais annuels restant conséquents (les droits de scolarité s'élevaient à 2 204 € à la rentrée 2014/2015), nombreux sont ceux qui sont amenés à travailler en parallèle

de leur cursus afin de pouvoir financer leurs études. Ce complément s'effectue soit au sein de l'école sur des postes de "jobistes" proposés par l'établissement en dehors des horaires d'enseignements, soit sur du soutien scolaire au sein de l'agglomération Toulousaine, avec un impact direct sur la présence en enseignement.

Pour les nouveaux diplômés, l'association des anciens se présente dès la cérémonie de remise des diplômes afin de permettre un maximum d'adhésions. Son objectif principal réside en l'institution d'un dialogue entre professionnels et étudiants afin de faciliter une insertion professionnelle optimale. Grâce à une adhésion offerte la première année post diplôme, l'association des Anciens compte 100 nouveaux adhérents par an.

III – Un engagement institutionnel étudiant à soutenir

S'il semble aisé de recruter chaque année des étudiants pour composer le bureau de l'amicale des étudiants et des différents clubs, la tâche semble moins simple pour constituer des listes de représentants dans les différents conseils de l'école.

En effet, on retrouve au sein des représentants des élèves, renouvelés chaque année au CA et CEVE, un cumul de mandats reflétant le manque cruel de candidatures spontanées pour ce type de responsabilités.

D'autre part, s'il est incontestable que les étudiants sont associés de façon importante à la vie institutionnelle, il paraît indispensable d'assurer aux étudiants élus dans les différentes instances de l'établissement une information sur les questions de politique d'établissement, notamment concernant la Comue et une formation sur le fonctionnement de l'établissement en général, son articulation avec les autres établissements au sein de la Comue, sur le budget alloué etc.

Enfin, dans chaque promotion les représentants étudiants ont mis en place différents systèmes d'information et de remontée des problématiques : questionnaires, mails etc. permettant ainsi des échanges soutenus avec l'ensemble de la communauté étudiante en amont puis en aval de chaque séance d'information.

Les relations européennes et internationales

Les relations européennes et internationales méritent un vrai satisfecit.

La cellule « relations internationales » est une commission informelle ouverte à tous les acteurs de l'ENVT impliqués par cette thématique et représentée au sein des instances de l'école par son président. La cellule dispose d'un cadre gestionnaire de niveau 1 et regroupe environ une dizaine d'EC.

Les objectifs de la cellule sont triples, à savoir favoriser la mobilité des étudiants, augmenter l'attractivité de l'ENVT sur la scène internationale et favoriser les activités internationales au niveau de la recherche. Ce dernier point est plus complexe car la visibilité de la recherche de l'ENVT se fait dans un cadre plus large comme par exemple l'INPT, l'Inra, la Comue mais surtout au sein d'Agreenium.

Depuis le 30 mars 2015, l'IAVFF intègre l'ensemble des acteurs publics de l'enseignement supérieur et de la recherche des domaines agronomiques vétérinaires et forestiers, sous tutelle du MAAF. Ce qui constituera pour l'ENVT une opportunité pour intensifier sa stratégie à l'international.

C'est au niveau de la mobilité sortante des étudiants que la cellule est la plus active. En effet, au cours de leur cursus chaque étudiant doit effectuer une période de formation à l'étranger, elle prend le plus souvent la forme d'un stage à l'étranger d'une durée de 4 à 6 semaines. La cellule participe à l'organisation de cette mobilité et à l'évaluation du projet pédagogique.

Pour l'avenir une crainte se développe car, pour des raisons de sécurité, certaines destinations internationales notamment en Afrique sont considérées comme étant « à risque » par les autorités publiques. Il en résulte une diminution des offres de stage.

L'ENVT participe au programme européen Erasmus et a établi des programmes d'échange avec la Belgique, l'Allemagne, l'Espagne, la Hongrie, l'Italie et la Roumanie. Toutefois, on observe une mobilité réduite dans ces programmes. Peu d'étudiants de l'ENVT envisagent de partir dans le cadre Erasmus. Il semble que les étudiants tiennent particulièrement à réaliser à Toulouse leur 4^{ème} année dédiée dans son entièreté à la clinique. Il serait opportun de stimuler les échanges dans les premières années du cursus. On constate également un déficit au niveau entrant dans les échanges avec les universités anglo-saxonnes. L'enseignement essentiellement en français explique cette situation. D'autre part il existe des accords avec l'université de Montréal (faculté de St Hyacinthe), avec le Brésil et l'Argentine. Quelques échanges avec Munich ont lieu dans le cadre d'un jumelage. La création de l'AEDEV devrait permettre une augmentation des échanges internationaux. Pour l'ensemble de ces programmes, il y a eu 23 mobilités entrantes en 2012-2013 et 2013-2014 et 14 mobilités sortantes au cours des mêmes années.

Des initiatives méritent d'être soulignées notamment l'implication dans la spécialité Agro food chain (proposée en anglais) du master M2R Microbiologie-Agrobiosciences-Bioinformatique et Biologie des systèmes.

En clinique, l'ENVT s'inscrit dans le domaine des spécialisations reconnues au niveau européens (EBVS). Il s'agit de former des spécialistes dans les domaines des sciences cliniques où un EC spécialiste est actif (médecine interne des animaux de compagnie, chirurgie des animaux de compagnie, imagerie médicale, pathologie, santé bovine, dermatologie etc.). Ce contexte favorise les échanges internationaux puisque les candidats spécialistes peuvent faire une partie de leur cursus à l'étranger et valident leurs compétences acquises par un examen organisé au niveau européen.

La mobilité des EC est limitée : une dizaine de courts séjours (2 à 3 jours) dans le cadre Erasmus de 2010 à 2015, une disponibilité pour études ou recherches pour un EC à Cambridge (Royaume-Uni) de 2009 à 2014, et une délégation pour 6 mois (enseignement et recherche) pour un EC au Canada en 2013-2014. Le comité recommande à l'ENVT de mener une politique plus active pour encourager cette mobilité extérieure (recherche de financements, organisation des remplacements etc.).

Par rapport à l'évaluation de 2010, l'agrément par l'AEDEV et la reconnaissance de programmes de spécialisations reconnues par l'EBVS sont deux progrès majeurs permettant sur cette base d'intensifier les relations internationales.

Le comité estime que les UMR pourraient profiter des compétences de la cellule RI pour intensifier leurs actions à l'international.

Le pilotage et la gestion

I – La prospective pluriannuelle, la programmation et le dialogue de gestion

Il n'existe pas de document de type « projet d'établissement » qui permettrait d'articuler, de relier les objectifs et les plans d'actions des documents existants d'apporter la nécessaire vision globale et d'étayer concrètement et simplement la communication interne. L'information existe, le plus souvent, mais son traitement n'est pas pertinent pour conduire un véritable dialogue de gestion.

Aux côtés du Cop signé en 2014, le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) approuvé en février 2011 par la DGFIP pour une durée de 5 ans est un autre élément de réflexion à moyen terme.

Le diagnostic immobilier et le plan d'actions posés dans le SPSI sur la période 2010-2014 peuvent utilement faire l'objet d'une rapide mise à jour dans l'attente de la conception d'un nouveau SPSI. La prise en compte de la dimension développement durable s'impose, l'intégration dans la planification des actions liées à l'immobilier du « plan vert » est nécessaire.

Les 9,6 M € accordés dans le cadre du futur CPER représentent une véritable bouffée d'oxygène pour l'ENVT permettant l'amélioration du potentiel immobilier de l'établissement. Cette manne ajoutée aux prévisions d'investissements propres à l'ENVT nécessite une programmation pluriannuelle des investissements (PPI) qui, aujourd'hui, est à construire.

II – Une fonction ressources humaines performante

La direction des ressources humaines, placée sous l'autorité du secrétaire général est un service qui est, à moyens constants, efficace et impliqué. L'effectif du service, 5,4 ETP, n'a pas évolué depuis 2010. Un chef de mission le dirige. Il faut souligner la collaboration efficace entre les services (RH/CG/Finances) qui a contribué au progrès de la qualité des données de gestion.

La démarche qualité a permis d'améliorer l'accueil des nouveaux arrivants. C'est un premier pas vers la découverte de l'établissement et de son fonctionnement. Dans les entretiens, l'école est décrite fonctionnant en « silo » sans réel esprit de corps. L'absence de rencontres de l'ensemble du personnel, de tenue d'assemblées générales, de lieux conviviaux communs est un regret partagé ; les clivages et les cloisonnements relevés en 2010 demeurent.

Le système d'information RH est composite : outils du MAAF pour le suivi des plafonds d'emplois, du document prévisionnel de gestion, de la masse salariale État - suite cocktail pour le suivi du personnel contractuel sur budget d'établissement et pour la paye. Un SIRH global et opérationnel reste un besoin.

Il n'existe pas de document stratégique sur la question de la politique de l'emploi. Une approche GPEC est difficile à mettre en œuvre sur un stock d'emplois limité (au 31-12 2013 : 283 personnes / 260 emplois) et relativement constant depuis 2010 malgré une augmentation sensible du nombre d'étudiants. La RH se caractérise essentiellement par une faible mobilité des enseignants chercheurs et des latos, une population vieillissante, un taux de consommation des emplois géré, un bilan social annuel et un plan de formation établi à partir des entretiens individuels. Les axes de progrès dans la gestion RH résident dans une meilleure communication interne, une ouverture accrue, une réflexion stratégique transversale fondée sur la recherche de mutualisation.

La politique de recrutement est marquée par l'absence de stratégie : l'endogamie déjà mentionnée dans le recrutement des EC en est un exemple frappant.

III – Une fonction financière et comptable en progression constante

Depuis 2010 de réels progrès sont à souligner : l'exécution budgétaire 2013 montre un net redressement des comptes par rapport à 2012:

Arrêtés à 12,4 M€ (11,8 M€ en 2012), équilibrés par un prélèvement sur le fonds de roulement de 43 700 € (661 700 € prélevés en 2012) et produisant un résultat positif de 277 000 € (déficit de 268 000 € en 2012).

La réorganisation des services financiers (budget - contrôle de gestion) et achats sous l'autorité hiérarchique ou fonctionnelle de l'agent comptable produit des effets sensibles : regroupement de moyens, professionnalisation des personnels, rationalisation des procédures et des achats. Le service facturier contribue à responsabiliser les acteurs de la dépense en améliorant la qualité comptable ; la fonction de conseil de l'agent comptable est renforcée (invitation au Codir).

La démarche qualité a mis prioritairement l'accent sur le processus d'élaboration budgétaire en lien avec la rédaction des procédures d'organisation et de responsabilités. L'impact sur la qualité du dialogue de gestion budgétaire se traduit par une définition plus rigoureuse des besoins par les centres de responsabilité et des remontées plus fiables. Il en résulte une meilleure exécution du budget et les modifications en cours d'exercice sont de faible volume.

Le contrôle de gestion s'est fortement développé depuis 2012 sur la base d'une articulation fine entre l'agence comptable, les services financiers et les ressources humaines. La mise en œuvre du référentiel analytique du MAAF pour établir le coût complet des activités produit d'ores et déjà des effets positifs (tableaux de bord, documents d'analyse, indicateurs...) sur le pilotage de l'établissement.

L'école dispose de tous les éléments nécessaires pour construire et valoriser une grille tarifaire fondée sur une analyse financière. Il convient d'améliorer la perception des utilisateurs en proposant des informations simplifiées (tableau de bord mensuel) et convaincre que la justification des coûts de structure est utile pour gérer une convention ou un contrat de recherche. La communication interne est à faire, la commission d'analyse budgétaire (CAB) présentée comme un outil de dialogue social peut être un relais utile.

Par ailleurs, les exercices 2013 et 2014 montrent la voie du rétablissement des comptes notamment en dégageant une CAF de plus d'1 M€. L'ENVT doit maintenir son niveau d'activité et développer ses ressources propres pour conforter sa santé financière.

IV – La fonction immobilière et logistique : un véritable enjeu pour l'ENVT

Le patrimoine pavillonnaire, énergivore et dégradé de l'ENVT fait de la fonction immobilière et logistique une problématique prioritaire dans la stratégie de l'établissement. Dès 2005, une réflexion est engagée aux fins de réhabilitation et retraitement des espaces (projet NORIA). La prise de conscience réelle et accélérée de ces enjeux immobiliers est à saluer en regard des fortes contraintes d'un campus vieillissant de 54 hectares. Cette politique patrimoniale active fondée sur le gros entretien et renouvellement est à amplifier pour répondre aux évolutions des besoins en formation et recherche dans le cadre des standards nationaux et internationaux.

Le SPSI 2010-2014 a constitué un levier d'action cohérent avec le diagnostic établi entre 2005 et 2010. Priorité a été donnée aux questions de sécurité, de mise en conformité, de réduction des consommations d'énergie et de réfection des réseaux. Les deux programmes immobiliers du CPER ont été réalisés à hauteur de 6 M€. La mobilisation des financements par les différents contributeurs a été soutenue. Dans ce contexte, une cible de CAF d'1 M€ inscrite dans le Cop 2014-2018 est un élément favorable à l'importante mise à niveau élaborée par la direction actuelle de l'ENVT.

Au plan organisationnel, cette fonction est sous la responsabilité du secrétaire général, assisté de trois services différenciés sur des missions complémentaires : service technique immobilier appuyé par une assistance à maîtrise d'œuvre, logistique campus, santé - sécurité - environnement. Les entretiens de panels d'acteurs de l'organisation révèlent qu'un dialogue plus soutenu avec les personnels consoliderait la qualité des choix et l'acceptation des actions menées.

L'actualisation du SPSI, voire sa refonte, est une opportunité pour mieux partager au sein de l'école la responsabilité de la définition de la politique immobilière.

Depuis 2010, des progrès dans la maîtrise de la fonction immobilière ont été accomplis : poursuite des investissements - au plan juridique, convention d'occupation des locaux signée fin 2013 - production de ratios de coûts.... L'effort soutenu est à maintenir sur tous ces aspects, la connaissance du rapport coût /usage des espaces est à développer. Le déploiement de la comptabilité analytique est un bon levier pour y parvenir.

La dimension logistique reste dominée par la problématique de l'internalisation ou de l'externalisation de tout ou partie de la maintenance, déjà pointée en 2010 par l'AERES. Actuellement, le non remplacement de personnels qualifiés (maçon, serrurier...) est une menace pour une maintenance et une exploitation technique de qualité en regard des spécificités du site.

Les ratios de financement (10,5 €/m²) consacrés à l'immobilier sont corrects en eux-mêmes mais les caractéristiques du campus induisent un effort particulier. Le rapport IGAENR 2014¹¹ sur l'immobilier universitaire évoque une cible idéale de 15 €/m²/an pour le Gros Entretien et Renouvellement (GER).

V – Un système d'information opérationnel mais pas suffisamment stratégique

Depuis 2010, des avancées sont à relever, notamment liées à l'adhésion de l'ENVT à Cocktail, association universitaire qui propose une solution de progiciel de gestion intégré (PGI) destiné à l'enseignement supérieur et à la recherche.

L'outil de gestion financière et comptable JEFYCO est installé depuis 2012. C'est un système performant qui répond aux besoins. Il faut souligner la participation active de l'ENVT au développement de la suite Cocktail.

Le déploiement d'autres sphères essentielles : pilotage de la Recherche/ Valorisation, pilotage RH connexions entre des outils spécifiques utilisés (paye, CHUV ...) est à réaliser.

L'ENVT gagnerait à mener au plus vite une réflexion stratégique nécessaire à l'élaboration du schéma directeur du système d'information. Celle-ci doit être menée au bon niveau politique, dans le cadre de la démarche qualité. Elle est évidemment liée à la stratégie de la formation et de la recherche.

La direction des systèmes d'information reste très opérationnelle, elle offre un service d'excellente qualité dans des missions classiques : gestion du parc, du réseau, des serveurs, de la sécurité, des investissements, ... La dimension stratégique de cette direction est faible. Le lien entre le système d'information et la démarche qualité, basée sur une approche globale des processus /de l'amélioration continue, n'est pas suffisamment établi. La chaîne de garantie continue (données traçables, fiables, complètes, sans redondance de saisies) est affaiblie par ce système d'information composite. Il est certes pragmatique, mais insuffisamment pensé. Le comité suggère à la direction de faire en sorte que la DSI soit force de proposition.

Le budget a augmenté de manière significative ces trois derniers exercices : de 100 k€ en 2010 à plus de 200 k€.

Pour conclure, il importe de conduire le « chantier SDSI » (constat AERES 2010) et de saisir les opportunités de mutualisation et d'optimisation de la politique informatique ouvertes par les partenariats déployés au sein de l'INPT, de la Comue, du réseau des Écoles vétérinaires avec l'accompagnement du MAAF, et d'autres partenaires.

¹¹ IGAENR /Rapport n°2014-013 Mars 2014 Contribution à la réflexion stratégique et à la politique immobilière des universités

Conclusion

L'ENVT est une école qui forme des vétérinaires bien insérés et qui s'est bien adaptée à la dynamique universitaire toulousaine malgré une tendance forte au repli sur soi. La recherche académique qui y est menée est reconnue par l'Inra et l'Inserm et bien évaluée par le HCERES même si la recherche clinique reste en deçà.

L'environnement du métier « vétérinaire » évolue : concurrence des formations européennes, déséquilibre des besoins entre régions, désaffection pour l'exercice en zone rurale par exemple. L'ENVT a l'obligation de prendre ces éléments en considération et doit *a minima* être en capacité d'obtenir à brève échéance une certification internationale, élément indispensable à l'amélioration de son image et de sa notoriété.

I – Les points forts

- Une offre de formation adaptée aux besoins avec une attractivité sur les filières animaux de rente et NAC.
- Des domaines de recherche d'excellence.
- Un environnement universitaire de grande qualité (rattachement à l'INPT, Comue bien organisée) permettant à l'ENVT de profiter d'actions de mutualisation (ressources numériques, plateaux techniques) et d'aides à l'investissement (CPER).
- Des progrès en termes de gestion financière et comptable et de démarche qualité.
- Un travail important de rationalisation et une politique adaptée d'investissements sur les cliniques.

II – Les points faibles

- Une direction éloignée de ses parties prenantes avec l'existence de structures internes difficiles à mobiliser.
- Absence de plan de communication externe comme interne.
- Une endogamie manifeste dans le recrutement des EC.
- Une recherche clinique toujours de faible niveau.
- Difficultés à répondre aux exigences du niveau 2 de certification de l'AEEEV.
- Des collaborations quasi-inexistantes avec les autres ENV et les secteurs de santé (médecine, pharmacie).

III – Les recommandations

- Construire un projet d'établissement partagé par tous et porté politiquement.
- Piloter l'école en rationalisant les structures décisionnelles et opérationnelles actuelles (suppression de certaines d'entre elles, création d'une direction du patrimoine par exemple).
- Dresser un plan de communication interne pour entraîner l'ensemble des acteurs à se mobiliser sur les enjeux à venir et les objectifs de l'établissement.
- Poursuivre les efforts consentis jusqu'alors et intensifier la démarche qualité déployée au niveau de l'activité des cliniques pour être en capacité de répondre aux critères AEEEV en 2018.
- Briser la tendance au repli sur soi en s'ouvrant aux collaborations extérieures et en diversifiant les recrutements d'EC.
- Jeter les bases d'une recherche clinique vétérinaire nationale en profitant de la création de l'IAVFF et en s'appuyant sur les partenariats locaux du secteur santé.
- Intéresser les étudiants aux parcours de formation permettant une meilleure intégration dans les autres secteurs que l'exercice libéral.
- Développer une marque ENVT afin de renforcer son image à l'extérieur.

Liste des sigles

A

AEEEV	Association européenne des établissements d'enseignement vétérinaire
AC	Agent comptable
Aeres	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
AERC	Assistant d'enseignement et de recherche contractuel
ANR	Agence nationale de la recherche
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

B

BQR	Bonus qualité recherche
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CA	Conseil d'administration
CE	Conseil des enseignants
CEVE	Conseil de l'enseignement et de la vie étudiante
CG	Contrôle de gestion
CGE	Conférence des grandes écoles
CHUV	Centre hospitalo-universitaire vétérinaire
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
CM	Cours magistraux
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
Codir	Comité de direction
Comue	Communauté d'universités et établissements
Cop	Contrat d'objectifs et de performance
Cos	Comité d'orientation stratégique
CPER	Contrat de projets État-région
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CRPM	Code rural et de la pêche maritime
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique

D

D	(LMD) Doctorat
DEFV	Diplôme d'études fondamentales vétérinaires
DEP	Direction de l'enseignement et de la pédagogie
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche du ministère chargé de l'agriculture
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGS	Direction générale des services
DRH	Direction des ressources humaines
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EC	Enseignant chercheur
ECTS	<i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
ENSAT	École nationale supérieure agronomique de Toulouse
ENVT	École nationale vétérinaire de Toulouse
EPA	Établissement public à caractère administratif
ETP	Équivalent temps plein

G

GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines

H

HCERES	Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HLM	Habitation à loyer modéré

I

Iatos	Personnels Ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service
IAVFF	Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France
ICSA	Institut Carnot en santé animale
IFR	Institut fédératif de recherche
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IHAP	interactions hôtes-agents pathogènes
INP	Institut national polytechnique
INPT	Institut national polytechnique de Toulouse
Inra	Institut national de la recherche agronomique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRSD	Institut de recherche en santé digestive
Irstea	Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
ITA	(Personnels) Ingénieurs, technique et administratif

L

L	(LMD) Licence
LMD	Licence-master-doctorat

M

M	(LMD) Master
MAAF	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt
MC	Maître de conférences
MENESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

N

NAC	Nouveaux animaux de compagnie
-----	-------------------------------

P

PPI	Programmation pluriannuelle des investissements
PR	Professeur des universités
Pres	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PES	Prime d'excellence scientifique

R

RAE	Rapport d'autoévaluation
RH	Ressources humaines
RI	Relation internationales

S

Satt	Société d'accélération de transfert de technologies
SDSI	Schéma directeur système d'information
Shon	Surface hors œuvre nette
Sifac	Système d'information financier analytique et comptable
SIMPSPS	Service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
SIRH	
SPSI	Schéma pluriannuel de stratégie immobilière

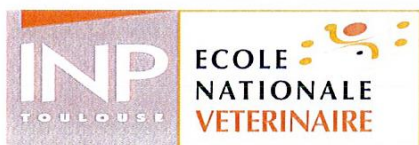
T

TD	Travaux dirigés
Tice	Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement
TGU	Très grandes unités
TP	Travaux pratiques

U

UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UMS	Unité mixte de service
UPS	Université Paul Sabatier

Observations du directeur



Rapport HCERES 2015 Observations du Directeur par intérim

L'Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse remercie le HCERES et son comité de visite pour la pertinence de sa vision de l'établissement et de ses recommandations.

Elle constate que la plupart des recommandations relèvent de points faibles largement identifiés, présentés comme tels dans le rapport d'auto-évaluation et dans les présentations faites aux auditeurs du HCERES, lors de leur visite du site. L'ENVT est déjà engagée dans une politique destinée à la correction de ces points de faiblesse relative, et le rapport d'évaluation sera un outil utile à la collectivité, validant dans la plupart des cas les options choisies.

Les remarques ci-dessous, concernent les conclusions et recommandations formulées dans le rapport.

Le rapport indique "L'ENVT est une école qui forme des vétérinaires bien insérés et qui s'est bien adaptée à la dynamique universitaire toulousaine malgré une tendance forte au repli sur soi." Cette formulation est très réductrice car elle laisse entendre que l'ENVT a eu une attitude passive dans les mutations du paysage universitaire toulousain. S'insérer dans l'INPT, jouer la carte de la COMUE, et participer à d'autres instances, nous paraît contradictoire avec une attitude de « repli sur soi ».

De même, le rapport indique que « l'ENVT doit a minima être en capacité d'obtenir à brève échéance une certification internationale, élément indispensable à l'amélioration de son image et de sa notoriété ».

Cette phrase laisse, à tort, penser que l'école n'a pas d'agrément international alors qu'elle est agréée par l'AEEEV.

Comme l'indique le point faible : « difficultés à répondre aux exigences du niveau 2 de certification de l'AEEEV », l'enjeu réside plutôt dans l'accélération du déploiement de la démarche qualité en vue de l'accréditation de niveau 2 de l'A3EV, en associant les enseignants-chercheurs pour les processus de formation, et l'ensemble des personnels et étudiants pour l'amélioration continue ».

Concernant « l'endogamie manifeste dans le recrutement des E/C », nous souhaitons rappeler que la profession vétérinaire est réglementée : l'exercice de la médecine et de la chirurgie des animaux est réservé aux seuls vétérinaires, y compris pour les E/C, ce qui limite le vivier de recrutement.

Nous souhaitons nuancer le point faible mentionné dans le rapport : « une recherche clinique toujours de faible niveau ». En effet, cette relative faiblesse ne concerne que la recherche sur l'animal de compagnie en tant qu'« animal cible », notamment en raison de l'absence d'organismes publics de recherche s'intéressant au sujet et susceptibles de s'impliquer dans un partenariat. En

revanche, la recherche relative à l'animal de compagnie en tant que « modèle animal », ou à l'« animal de production » est bien développée dans les unités de recherche de l'ENVT.

Concernant l'absence de relations avec les autres écoles vétérinaires françaises et les secteurs de santé (médecine, pharmacie), nous souhaitons apporter des éléments suivants :

Les relations avec les autres écoles vétérinaires sont anciennes, nombreuses et inscrites dans la convention « Ecoles Vétérinaires Françaises ».

En effet, elles sont manifestes notamment sur les volets de la formation initiale et de la formation post-diplôme.

Nous rappelons, par exemple, les nombreuses actions réalisées en matière de formation initiale (échanges d'étudiants en année d'approfondissement A5, formation des étudiants lyonnais de VetAgro Sup en pathologie aviaire et porcine,...), en formation post-diplôme (recrutement et examens communs dans les différents internats), et formation de spécialisation (comités d'orientation et de formation des différentes spécialités vétérinaires françaises : CEAV et DESV).

Il est exact qu'il n'y a pas de collaboration avec les UFR de médecine et de pharmacie sur la formation initiale vétérinaire. Pour tous les autres aspects, il existe de profondes collaborations entre l'ENVT et ces UFR :

- les EC de l'ENV participent et co-dirigent des unités d'enseignement de M1 (parcours spécifiques pour les étudiants des corps de santé par exemple) et des M2 avec les facultés de médecine, de pharmacie et d'odontologie ;
- certains EC de la faculté de pharmacie ont effectué une mobilité de recherche à l'ENVT ;
- des équipes de la faculté de pharmacie et de TOXALIM collaborent régulièrement sur des appels à projet ;
- l'ENVT participe avec les UFR de médecine de pharmacie et d'odontologie à la création d'un Collège santé-soins dans le cadre de l'Université Fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées.

L'École Nationale Vétérinaire de Toulouse remercie le Comité HCERES. Les recommandations formulées permettront à l'établissement d'atteindre les objectifs fixés dans sa démarche d'amélioration continue.

Toulouse, le 5 juin 2015



Jean-Claude BRETHERS,
Directeur par intérim de l'ENVT

Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'école nationale vétérinaire de Toulouse a eu lieu du 28 au 30 janvier 2015. Le comité d'évaluation était présidé par Michel Fick, Directeur de l'école nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires.

Ont participé à l'évaluation :

- Yves Artur, Professeur des universités, université de Bourgogne
- Chloé Gerbaud, Etudiante en médecine, université de Lyon I
- Jacques Guérin, Docteur vétérinaire
- Odile Marcouyoux, Ancienne directrice générale des services, université de technologie de Troyes
- Didier Serteyn, Professeur à la faculté de médecine vétérinaire, université de Liège

Yves Lecointe, délégué scientifique, et, Astrid Lanoue, chargée de projet, représentaient le HCERES.

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

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