



HAL
open science

École d'ingénieurs de Purpan

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

| Rapport d'évaluation d'un établissement. École d'ingénieurs de Purpan. 2010. hceres-02026087

HAL Id: hceres-02026087

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026087>

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.



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des établissements

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



novembre 2010



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

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



Le Président de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des établissements

Le Directeur

Michel Cormier

novembre 2010

Sommaire



| | |
|---|----|
| Présentation | 5 |
| La stratégie en matière de recherche | 7 |
| I – Une stratégie ambitieuse et cohérente avec les enjeux régionaux | 7 |
| II – La création d'un "Pôle vert", une opportunité pour la visibilité de Purpan au sein de la recherche agronomique | 7 |
| III – Une organisation originale mais peu lisible à l'extérieur | 8 |
| IV – Des ressources humaines dédiées à la recherche insuffisantes au regard des ambitions affichées | 8 |
| V – Une multitude de recherches finalisées peu propice à la production académique et à l'encadrement doctoral | 8 |
| VI – Une réflexion insuffisante sur les critères qui guident le pilotage de la recherche | 8 |
| La stratégie en matière de valorisation | 11 |
| La stratégie en matière de formation | 13 |
| I – Le rôle majeur de la direction dans le pilotage de l'offre de formation | 13 |
| II – La formation d'ingénieur : cœur de l'offre de formation et atout majeur dans l'image de l'école | 13 |
| III – Le concours d'entrée : un élément essentiel du positionnement de la formation | 14 |
| IV – L'importance du réseau "Purpan" pour l'attractivité de l'école | 14 |
| V – Une insertion professionnelle satisfaisante | 15 |
| VI – Un dispositif complet d'accompagnement, de l'accueil à la sortie sur le marché du travail | 15 |
| 1 ● Un accompagnement personnalisé | 15 |
| 2 ● Un suivi pédagogique permanent pendant les études | 16 |
| VII – Un ENT à moderniser | 16 |
| VIII – Un centre documentaire adapté | 16 |
| IX – Une démarche qualité ancrée sur une tradition de pédagogie de la réussite | 17 |
| La stratégie en matière de vie étudiante | 19 |
| I – Une participation insuffisante des étudiants aux instances décisionnelles de l'établissement | 19 |
| II – Une vie associative, culturelle et sportive dynamique | 19 |
| III – Des actions en faveur de la qualité de vie étudiante qui restent ponctuelles | 20 |

| | |
|--|----|
| La stratégie en matière de relations internationales | 21 |
| I – Une mobilité étudiante plus importante que la mobilité enseignante | 21 |
| II – Une politique internationale plus axée sur la formation que sur la recherche | 21 |
| La stratégie en matière de relations extérieures | 23 |
| I – Une politique résolue d’adhésion au PRES et de rattachement à l’INPT, dans un contexte d’appartenance à de multiples réseaux | 23 |
| II – Des relations avec l’INRA que le rattachement à l’INTP favorisera | 23 |
| III – De solides partenariats avec les milieux socio-économiques | 24 |
| La gouvernance | 25 |
| I – Un système d’organisation et de pilotage de l’établissement centralisé et réactif | 25 |
| II – Un système d’information à renforcer et à moderniser | 25 |
| III – Une gestion des ressources humaines fondée sur des contrats de droit privé | 26 |
| 1 ● Des contrats régis par des conventions collectives, avec un intéressement modulable pour la plupart des personnels | 26 |
| 2 ● Une politique soutenue en matière de formation professionnelle des personnels et d’action sociale | 27 |
| 3 ● Un climat social serein | 27 |
| IV – Une gestion financière et comptable adaptée à la taille et au statut de l’école | 27 |
| 1 ● L’exécution budgétaire | 28 |
| 2 ● Organisation comptable | 28 |
| V – Un patrimoine immobilier de qualité, adapté à la vocation de l’école | 28 |
| VI – La démarche qualité et l’auto évaluation : une impulsion récente à conforter | 29 |
| Conclusion et recommandations | 31 |
| I – Points forts | 31 |
| II – Points faibles | 32 |
| III – Recommandations | 32 |
| Liste des sigles | 33 |
| Observations du directeur | 35 |
| Organisation de l’évaluation | 41 |

Présentation

L'Ecole d'ingénieurs de Purpan (EI Purpan) est une école privée, créée en 1919 par les milieux professionnels agricoles en liaison avec les jésuites.

Elle est habilitée à délivrer le diplôme d'ingénieur depuis 1964. Elle a reçu, dans le cadre de la loi Rocard de 1984, une mission de service public dans les domaines de la formation, de la recherche, de la coopération internationale et du transfert. A ce titre, elle est partiellement financée, dans le cadre d'un décret pluriannuel, par son ministère de tutelle, le Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche.

La scolarité des élèves-ingénieurs est de cinq années, l'entrée à l'EI Purpan se faisant essentiellement après le baccalauréat dans le cadre d'une procédure globale, incluant notamment le concours de la Fédération d'Écoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres (FESIC). Le nombre d'étudiants accueillis, 713 en moyenne sur les quatre dernières années, est en progression constante puisque l'ambition affirmée est de délivrer 180 diplômes d'ingénieur par an (contre 139 jusqu'en 2008-2009).

Actuellement, plus de 4 000 ingénieurs en activité sont issus de Purpan.

L'école dispose d'un corps de 55 enseignants permanents et de 48 personnels administratifs et techniques. Tous sont recrutés sous contrat de droit privé. Son budget se situe autour de 11 millions d'euros.

Son site principal est situé sur un campus de 40 ha s'étendant des deux côtés de la rocade de Toulouse, reliés par une passerelle privative enjambant celle-ci. Elle dispose en outre d'un site appelé "domaine de Lamothe" qui est une exploitation agricole de 250 ha, située à 25 km du site principal.

L'école affiche une organisation de groupe (Groupe Purpan) qui réunit, autour de l'association d'enseignement agricole de Purpan, gestionnaire de l'école :

- l'association "les amis de Purpan" qui gère l'ensemble foncier et immobilier et le loue à l'école,
- le "Cercle d'Echanges du Monde Agricole", association professionnelle qui a pour objet essentiel l'étude des conditions agricoles,
- Intellagri, société de capital investissement, en direction des entreprises en phase de création ou de développement des TPE et des PME,
- l'association des ingénieurs, dont la mission est d'assurer la promotion, le soutien et la représentation des ingénieurs de Purpan.

Elle revendique son appartenance à plusieurs réseaux, en particulier à la Fédération des écoles supérieures d'ingénieurs en agriculture (FESIA)¹, à la FESIC et à Toulouse Agri Campus. Elle est liée à l'INRA dans le cadre d'une UMR et par plusieurs plans d'entrée d'enseignants/chercheurs de Purpan dans des UMR INRA et INP.

Enfin, et surtout, dans le contexte des évolutions du paysage universitaire, l'EI Purpan a demandé son rattachement par convention, au titre de l'article L719-10 du code de l'éducation², à l'Institut National Polytechnique de Toulouse (INPT) ; elle est également membre associé du PRES "Université de Toulouse".

¹ La FESIA, fédère depuis 1984, quatre établissements d'enseignement supérieur privé sous tutelle du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) : l'EI Purpan, l'ESA d'Anger, l'ISA de Lille, l'ISARA de Lyon.

² Anciennement article 43 de la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur.

La stratégie en matière de recherche



I – Une stratégie ambitieuse et cohérente avec les enjeux régionaux

Les racines agricoles à l'origine de la création de l'école de Purpan sont très importantes dans la mentalité de ses enseignants et chercheurs. Le domaine expérimental sert à la fois pour les activités de recherche et pour la formation. Sur les dernières années, la part du budget recherche moyen est inférieure à 10 % du budget global (11 millions d'euros), qui ne comprend pas les gros investissements structurants tels que les plates-formes technologiques.

Bien qu'ancrée dans le monde agricole, la recherche à Purpan a su, d'une part, fédérer des structures publiques et privées en région sur des aspects académiques et finalisés et, d'autre part, être à l'écoute des enjeux régionaux de la recherche pour se rapprocher de l'INPT et être intégrée à la démarche de PRES en Midi-Pyrénées.

L'association dans l'INP de Toulouse est une forte opportunité de développement pour la recherche à Purpan. Elle permet de faire le lien entre les ministères en charge de l'enseignement supérieur et de l'agriculture, le privé et le public. Elle donne de la cohérence en enseignement et en recherche dans le cadre d'un pôle Agro Bio Vêto avec l'école doctorale "SEVAB" forte de 350 chercheurs, 220 HDR, 200 doctorants (80 soutenances par an) et une meilleure lisibilité vis-à-vis de l'INRA et de l'Ecole nationale supérieure agronomique de Toulouse (ENSAT). Il faudra, cependant identifier des antagonismes potentiels et cultiver les caractères différentiels et les complémentarités. En termes de visibilité nationale et internationale, la structuration du PRES en Midi-Pyrénées, dans laquelle l'EI Purpan est impliquée apporte une dimension supplémentaire. De plus, la participation au réseau de la FESIA donne un avantage intéressant à Purpan, en termes de potentiel pour mutualiser des moyens et constituer des programmes de recherche ayant une visibilité nationale.

Ce positionnement stratégique paraît pertinent mais il implique une amélioration conséquente de la qualité de la production scientifique qui pourrait, à terme, se trouver en contradiction avec les objectifs de valorisation de la recherche affichés par l'école (contrats).

II – La création d'un "Pôle vert", une opportunité pour la visibilité de Purpan au sein de la recherche agronomique

L'instauration d'un "Pôle vert" en Midi-Pyrénées est essentielle pour l'image de Purpan vis-à-vis de la recherche agronomique. L'école veut développer cette image, avec un souci de visibilité et de lisibilité de la première source d'emploi dans la région qu'est l'agriculture.

L'INRA qui a, depuis longtemps, développé un partenariat avec Purpan voit tout l'intérêt de la présence d'un "pôle vert" au sein de l'INP en lien avec un fort potentiel en sciences de l'ingénieur favorisant le développement des aspects interdisciplinaires de la recherche en agronomie.

La difficulté sera d'organiser la visibilité selon les intérêts de chacun : articuler une organisation nationale avec une politique régionale pour l'INRA, définir les spécificités et les complémentarités des deux écoles, l'ENSAT et l'EI Purpan, et clarifier la manière de valoriser les résultats de la recherche pour les trois structures.

A cet égard, le domaine expérimental de Lamothe constitue un point fort de l'école car il est en cohérence avec sa volonté affichée de développer la recherche finalisée. Il facilite les collaborations sur le plan agronomique (INRA, ENSAT) et permet des travaux interdisciplinaires (sol, culture, économie de l'exploitation). Son bilan est cependant déficitaire. L'école doit se poser la question des moyens à mettre en œuvre pour mieux mutualiser cet outil, par exemple avec l'ENSAT. Le projet est en cours de discussion ; il devra être évalué eu égard aux objectifs affichés qui semblent très ambitieux.

III – Une organisation originale mais peu lisible à l'extérieur

Les activités de recherche s'effectuent au sein de 10 équipes de quatre à huit membres chacune, regroupées en deux départements (Département agriculture et agro-alimentaire et Département économie, gestion droit marketing) et en deux laboratoires (Laboratoire d'agro-physiologie et Laboratoire de télédétection et gestion des territoires). Ce sont ces derniers qui sont identifiés pour la qualité de leur recherche. Ils développent des partenariats et des plates-formes. Une équipe du Laboratoire d'agro-physiologie est liée à l'INRA dans le cadre d'une UMR.

Cette organisation, même si elle semble comprise en interne, ne donne pas une bonne lisibilité du potentiel de recherche et ce, d'autant plus que la structuration en départements et laboratoires ne correspond pas à une distinction de statut ou de rôle entre ces deux catégories d'entités mais constitue une simple différence de dénomination. Les équipes sont animées par des "correspondants" qui ont des rôles d'unification des thématiques, de contractualisation et de valorisation des résultats. Ce choix d'avoir constitué de petites équipes par souci d'efficacité est concevable dans une petite structure mais ne paraît pas adapté aux ambitions de développement de la recherche.

A priori, on ne rencontre pas de difficultés en matière de mutualisation des moyens et commandes de matériel.

IV – Des ressources humaines dédiées à la recherche insuffisantes au regard des ambitions affichées

Sur les 55 enseignants permanents de l'école, 33 sont docteurs dont 5 HDR. Il y a 16 ETP identifiés pour la recherche qui ont produit 0,44 publication par enseignant permanent et par an, ce qui est relativement honorable avec toutefois une forte variabilité entre les équipes : de 0 à 1,25. Le niveau global de production scientifique est de toute manière insuffisant. Une réflexion doit être menée sur le nombre et la qualité des publications dans le cadre de la politique d'intégration dans les UMR ainsi que sur l'avenir des équipes dont la production scientifique est insignifiante. L'augmentation de la charge de travail liée à la recherche présente toutefois un risque vis-à-vis de la disponibilité et de la solidarité affichées actuellement et qui sont une condition nécessaire pour répondre aux objectifs de formation de l'école.

Enfin, dans la mesure du possible, les équipes restructurées devraient être renforcées par un appui d'ingénieurs et de techniciens permanents.

V – Une multitude de recherches finalisées peu propice à la production académique et à l'encadrement doctoral

Dans la plupart des cas, les recherches engagées sont issues d'une commande extérieure, les réponses aux appels d'offres ne viennent qu'à la suite de ces contacts privés. En 2009, 65 projets ont été réalisés dont un tiers étaient des projets à court terme. Trop de projets de petite envergure peuvent nuire à la qualité académique. La recherche doit satisfaire le partenariat industriel, source de financements et de nouvelles collaborations, et les gros projets de recherche qui peuvent être valorisés en publications et en encadrement de thèses. Les bourses de doctorat en relation avec un industriel (CIFRE) constituent, en ce sens, un instrument de choix. Sur 16 financements de thèses actuellement en cours, il y a neuf bourses CIFRE. Face à ce nombre de doctorants, le nombre de titulaires de l'HDR reste faible. Il est compensé pour partie, par le réseau des partenaires scientifiques, mais constitue dans ce sens une menace de dépendance pour l'école en matière de thématiques de recherche.

L'école promeut une politique de recrutement de ses enseignants permanents qui prévoit un statut d'enseignants doctorants. Ceux-ci ont une répartition du travail adaptée (15 ou 20 % en enseignement). Le danger est que la rédaction de la thèse pèse considérablement sur les autres activités de l'enseignant doctorant.

VI – Une réflexion insuffisante sur les critères qui guident le pilotage de la recherche

Dans les équipes, il n'y a pas de rôle hiérarchique. Les objectifs généraux sont assignés par le responsable de département ou les directeurs de laboratoire. Les aspects opérationnels sont gérés au quotidien par 10 animateurs (un par équipe). Cette animation de la recherche assure une bonne interdisciplinarité dans le traitement de sujets de recherche. Elle sera plus difficile à organiser dans le cadre des demandes de labellisation avec des UMR liées à l'INRA où les problématiques seront dépendantes des orientations thématiques des UMR.

Les décisions quant aux axes de recherche à mener en fonction des moyens financiers ou humains disponibles reposent entièrement sur la direction de l'école. Le conseil scientifique n'est que consultatif. Il est constitué pour moitié d'extérieurs et pour moitié d'internes choisis par cooptation. Il se réunit une fois par an physiquement et une fois par téléphone, ce qui limite sa portée.

Il sera nécessaire de préciser les critères de choix des thématiques proposées par les équipes et de réfléchir aux "clés" de répartition entre les activités de conseil, source de financements et de liens avec le secteur économique, et une recherche conduisant à une production scientifique quantifiable, en termes de publications. Ces "clés" nécessaires aux arbitrages en matière de recrutements, de programmes scientifiques et de financements ne sont pas affichées à l'heure actuelle.

Plus généralement, une réflexion de fond doit être menée sur la place de la recherche finalisée à Purpan en relation avec les orientations régionales des partenaires. La stratégie de recrutement des enseignants chercheurs et la communication sur les missions affectées à chacun devront être claires et non ambiguës.

La stratégie en matière de valorisation



L'EI Purpan valorise ses activités de conseil et de développement depuis de nombreuses années. Considérant cette activité comme un support important à son image de marque et comme une partie non négligeable de son revenu, l'école s'est récemment engagée dans la valorisation de sa recherche. Au-delà de sa motivation et de sa participation aux pôles de compétitivité de la région, il existe trois volets principaux dans le domaine de la valorisation des projets à l'EI Purpan :

- les projets de recherche, développement et conseil ;
- la société Intellagri ;
- l'exploitation agricole de l'école, le Domaine de Lamothe.

Historiquement, la valorisation des projets de développement ou de conseil a été organisée au travers de "contrats d'entreprise", l'activité de recherche restant à des niveaux modestes. Avec le développement de la recherche même, un besoin de valorisation a été ressenti.

L'EI de Purpan s'est mobilisée pour la création d'un pôle de compétitivité Agrimip qui a vu le jour en 2007. Ce pôle de compétitivité intègre tous les laboratoires de recherche dans le domaine agronomie/agriculture de la région toulousaine. Agrimip ne s'intéresse cependant ni à la veille technologique ni à l'aspect juridique de la valorisation, ce qui représente une faiblesse.

Agrimip a cinq employés pour s'occuper d'une trentaine de projets potentiels par an, dont quatre à cinq projets pour l'EI Purpan. Son activité est aujourd'hui orientée vers les PME plutôt que vers les grandes entreprises.

La montée en puissance de la recherche devra s'accompagner d'une structuration et d'une formalisation de la fonction valorisation pour les projets de recherche de l'école.

Dans un avenir proche, ces projets devraient pouvoir s'appuyer sur le savoir-faire en matière de valorisation de l'INP de Toulouse. Enfin, rejoindre le PRES, devrait aussi favoriser la professionnalisation de la valorisation.

La société Intellagri a été créée en 1988. Les actionnaires de départ étaient le Groupe Purpan et l'Institut régional de développement industriel (IRDI) ; la Caisse régionale de Crédit Agricole de Toulouse 31 est rentrée récemment (2008) dans le capital à hauteur de 20 %. Le pilotage de cette société est directement rattaché à la direction de l'EI Purpan. Sa vocation est de financer minoritairement et d'accompagner la création de petites entreprises. Elle s'adresse, dans le domaine de l'agronomie, en majorité à des créateurs souvent extérieurs à l'école, mais éventuellement à quelques ingénieurs diplômés de l'EI Purpan. Les prestations, c'est-à-dire les temps d'accompagnement et les études fournis par l'école, sont facturées à la société Intellagri.

L'EI Purpan renforce ainsi sa visibilité dans le monde professionnel et complète sa formation en matière de création d'entreprises. Cette activité n'est pas véritablement réservée aux projets de recherche de l'EI Purpan, mais participe à la valorisation au sens large des projets de l'école.

La stratégie en matière de formation

I – Le rôle majeur de la direction dans le pilotage de l'offre de formation

L'offre de formation initiale recouvre actuellement :

- une formation d'ingénieurs habilitée par la CTI ;
- des formations de master en double diplôme à partir de la 4^{ème} année ;
- des formations initiales en association avec des universités ou des lycées de la région : une licence "Commerce et vente" en apprentissage" (L3 d'une Licence Economie-Gestion) en partenariat avec l'Université de Montpellier 1 ; une licence professionnelle "Métiers du conseil en élevage" en partenariat avec l'IUT de Rodez et le Centre Technique de l'Aveyron ; une formation en alternance homologuée par la CNCP, niveau M1, "Responsable de développement en agro-industrie", avec l'Ecole supérieure d'agriculture de La Raque à Castelnaudary.

En matière de formation tout au long de la vie, l'EI Purpan propose un cursus ingénieur pour lequel un dispositif de VAE est éventuellement proposé (habilitation depuis 1998 par la CTI), des sessions de formations permanentes à la demande et avec l'aide de l'association des ingénieurs ainsi que des formations intra entreprises, des partenariats avec l'Institut de formation régional des industries alimentaires (IFRIA).

L'organisation générale du pilotage des enseignements s'articule sur quatre niveaux :

- le conseil d'administration ;
- le comité de direction ;
- le conseil d'établissement ;
- les responsables d'années, le bureau des assistantes des études et un responsable du suivi des relations des stages de première année.

Cette organisation pyramidale gère et contrôle essentiellement le cursus ingénieur. Les autres formations initiales ou continues sont dépendantes d'une direction spécifique. De même une direction des relations internationales gère les échanges d'étudiants en cours de cursus.

Un processus de conception des cursus et des programmes existe, en liaison avec la démarche qualité initiée depuis 2008. Cependant la direction générale a un rôle majeur dans l'élaboration de la stratégie de formation et assure l'essentiel de l'évolution de la carte des formations proposées, en accord avec le conseil d'administration et après consultation des équipes de recherche et des équipes pédagogiques. Des groupes projets (souvent portés par des équipes de recherche) peuvent être à l'origine de nouvelles propositions.

La formation tout au long de la vie n'est pas une des priorités actuelles de l'école.

II – La formation d'ingénieur : cœur de l'offre de formation et atout majeur dans l'image de l'école

L'EI Purpan est désormais en 2^{ème} position en France pour le nombre de diplômés au sein des écoles "agri-agro-véto". Les effectifs diplômés étaient de 139 par année jusqu'en 2008-2009. Une politique d'accroissement de ces effectifs a été menée ces dernières années pour atteindre 180 étudiants par promotion à la rentrée 2009-2010.

La formation d'ingénieurs sur 5 ans est structurée en deux cycles.

Le Cycle "Bachelor" se concentre sur les connaissances en liaison avec l'exploitation agricole : avec un stage de 12 semaines dans une exploitation agricole en fin de première année et une expérience internationale en deuxième année dans un pays anglophone. En 3^{ème} année, neuf options sont proposées (machinisme, gestion agricole, aquaculture, qualité en IAA, génie alimentaire, SIG et télédétection, maraîchage, élevages alternatifs, cultures industrielles alternatives) ainsi qu'une spécialisation complémentaire (Vitiviniculture et Œnologie) pour les étudiants souhaitant préparer le DN d'Œnologie au Centre d'œnologie de Toulouse. Les étudiants peuvent bénéficier d'enseignements pratiques sur l'exploitation agricole du domaine de Lamothe.

Le cycle ingénieur se concentre sur les connaissances en liaison avec les entreprises des secteurs agricole, agro-industriel et agroalimentaire. Trois parcours attirant d'une manière inégale les élèves sont proposés :

- "construction personnelle" ;
- "tracés" (Banque/Finances/Assurances/Grande distribution en alternance ou Agricultural and Environmental Management avec un semestre supplémentaire) ;
- le parcours double diplôme permettant d'obtenir un master d'université étrangère et le diplôme d'ingénieur.

Au premier semestre de la 4^{ème} année, l'étudiant peut choisir entre une expérience longue à l'international (Projet dans un pays en voie de développement ou semestre dans une université étrangère) ou un parcours recherche au sein de l'une des équipes de recherche de l'école.

En 5^{ème} année, neuf domaines d'approfondissement sont proposés : développement durable et agriculture ; création et gestion de l'entreprise ; forêt, agriculture et environnement ; qualité et sécurité des aliments ; stratégie territoriale et action locale ; management des entreprises vitivinicoles ; export et management international ; management des entreprises des filières équine en Europe ; banques/assurances.

Un parcours recherche a été mis en place en 4^{ème} année. S'il peut contribuer à accroître le nombre d'étudiants poursuivant en doctorat, aucun des domaines d'approfondissement ne conduit spécifiquement à la recherche pour le moment. Les étudiants qui ont choisi ce parcours ne seront pas systématiquement des doctorants une fois diplômés de l'école et, inversement, le parcours recherche n'est pas nécessaire pour entreprendre un doctorat.

III – Le concours d'entrée : un élément essentiel du positionnement de la formation

Le recrutement des élèves se fait à deux niveaux. L'admission en 1^{ère} année pour les titulaires des bacs S, ES option maths, STAV, BCPST procède en deux étapes : les épreuves écrites du concours FESIC (environ 10 000 candidats dont 700 souhaitent intégrer l'EI Purpan) sont suivies d'une étude de dossier et d'un entretien devant un jury d'enseignants et de professionnels : environ 400 candidats sont convoqués à cet entretien. Au final, une liste de 300 candidats pour 180 places est établie ainsi que quatre places en liste complémentaire, ce qui atteste d'une attractivité réelle. L'admission en 2^{ème} ou 3^{ème} année se fait sur dossier et entretien personnel.

Le résultat obtenu aux épreuves écrites du concours FESIC n'étant pas déterminant dans les décisions d'admission définitive à l'école, on peut s'interroger sur la nécessité de maintenir cette étape de sélection. L'école revendique l'absence de corrélation entre la réussite au concours et la réussite en fin d'études et assume le choix de profils atypiques. La volonté d'intégration de 30 % de boursiers d'Etat est aussi revendiquée avec une "grande fierté".

Enfin l'école accueille environ 27 % d'enfants d'agriculteurs ce qui est le plus fort taux pour les écoles d'agri-agro.

IV – L'importance du réseau "Purpan" pour l'attractivité de l'école

De nombreuses opérations à destination des élèves de l'enseignement secondaire sont réalisées pour attirer chaque année un grand nombre de candidats vers le concours.

Les réseaux de l'école jouent un grand rôle dans son attractivité. Actuellement, environ 4 000 ingénieurs en activité ont été diplômés de Purpan. La solidarité entre anciens diplômés est réelle. Le slogan "*seul un purpanais peut comprendre ce qu'est un purpanais*" résume bien la spécificité de l'esprit de l'école, qui perdure même après la sortie. Une association des anciens (1 000 personnes dont 100 actifs) anime les relations entre les diplômés et l'école.

Une relation assez étroite s'établit entre cet établissement et ses futurs diplômés avec un soutien fort lors de diverses opérations : actions d'aide à l'insertion professionnelle, forum des métiers, café des métiers, forum des entreprises. Un site internet facilite la présence de l'association auprès des élèves avec, en particulier, des dépôts d'offres d'emplois disponibles pour les diplômés.

Les représentants des milieux professionnels avec lesquels l'école a établi des partenariats participent à des journées d'information sur les métiers ou à des forums ; en outre, la banque de données d'entreprises proposant des stages aux élèves est activée en permanence. En termes de formation, si les représentants des milieux socio-économiques sont associés aux activités pédagogiques, ils sont beaucoup moins sollicités au niveau de l'élaboration de l'offre de formation.

L'école s'appuie aussi sur deux types de partenariats institutionnels en matière de formation :

- Les partenariats locaux : par exemple au travers du pôle de compétences "Toulouse Agri Campus" et désormais aussi dans le cadre du PRES de Toulouse. L'insertion de l'école dans le paysage de l'enseignement supérieur public toulousain avec, en particulier le rattachement à l'INP de Toulouse, est vécue comme une réelle opportunité de collaboration en matière de formation et de partage de compétences.
- Les réseaux nationaux auxquels elle appartient : la conférence des grandes écoles, le réseau de la fédération des écoles supérieures d'ingénieurs en agriculture (FESIA.) et le réseau d'écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres (FESIC).

V – Une insertion professionnelle satisfaisante

Un plan général d'enquête de suivi des jeunes diplômés est en place. Il a permis en 2008 d'interroger les quatre dernières promotions (taux de réponse de 72 %).

La synthèse de cette enquête met en avant les principaux éléments de l'insertion des diplômés sur le marché du travail. En ce qui concerne le premier emploi, l'enquête souligne :

- une bonne accessibilité à l'emploi : plus de 30 % des diplômés ont signé un contrat avant la sortie de l'école, 80 % d'entre eux trouvent un emploi moins de quatre mois après leur sortie. Si ce résultat est satisfaisant, on pourrait attendre des résultats encore meilleurs de la part d'une école qui sélectionne et accompagne ses élèves ;
- une accessibilité indifférenciée entre les hommes et les femmes, mais avec plus de CDD et plus de statut de cadres pour les femmes ;
- un salaire moyen annuel brut de 25 500 euros ;
- le secteur de l'agriculture constitue le plus grand pourvoyeur d'emplois (47,5 %) suivi par l'agroalimentaire (14,4 %) puis par le commerce et la distribution (11 %) ;
- les fonctions commerciales et technico-commerciales occupent la tête de classement (24 %), devant les fonctions de production (15 %).

En ce qui concerne l'évolution des carrières, il apparaît que, sur les quatre dernières promotions, 95 % des diplômés s'orientent vers des entreprises privées et les organismes professionnels agricoles :

- la régionalisation est encore marquée (55 % en région Sud, 36 % en Midi-Pyrénées) ;
- les salaires progressent avec une plus forte proportion pour les hommes (surtout en poste de responsabilité sur des fonctions commerciales ou technico-commerciales) que pour les femmes (surtout en fonctions d'Etude/Audit/Conseil et en R&D).

VI – Un dispositif complet d'accompagnement, de l'accueil à la sortie sur le marché du travail

1 • Un accompagnement personnalisé

Un maître mot caractérise l'accompagnement des élèves : le "développement personnel", avec quatre entretiens personnalisés durant leur parcours. Les élèves choisissent eux-mêmes leur parcours ou options. Le responsable pédagogique est le médiateur dans le cas où la promotion n'a pas réussi à s'autoréguler.

Un dispositif original a été mis en place pour réorienter les élèves en échec en première année. Ces derniers peuvent intégrer une L1 ou une L2 à l'université Paul Sabatier (dans le cadre d'accords passés par l'école avec cette université) puis, s'ils le souhaitent et à condition d'avoir validé leur année universitaire, revenir à l'école en deuxième année.

Des dispositifs d'accompagnement sont également prévus pour les publics spécifiques : handicapés, adultes en formation, élèves étrangers et sportifs de haut niveau.

Des réunions régulières ont lieu entre les responsables pédagogiques et les représentants étudiants de chaque année. Chaque mise en situation (individuelle ou en groupe) est accompagnée par un enseignant qui a le rôle de tuteur.

2 • Un suivi pédagogique permanent pendant les études

Le slogan "réussir sa vie d'homme et de femme ingénieur" tend à résumer l'esprit des formations dispensées.

Les méthodes pédagogiques sont variées : CM, TD, projets tutorés, stages en entreprise et à l'étranger, etc. L'existence de l'exploitation agricole du site de Lamothe est à ce titre une opportunité forte de découverte du milieu agricole et d'applications pédagogiques, la majorité des élèves n'étant pas issue de milieux agricoles.

L'équipe pédagogique est en permanence sollicitée pour le suivi des études, qui est considéré comme faisant partie intégrante des missions des enseignants permanents. Il existe un responsable d'année (réfèrent pour les élèves) et un tuteur pour l'encadrement de chaque stage.

Néanmoins, toutes ces activités de suivi, conçues comme étant le cœur de la formation à Purpan, sont susceptibles de rentrer en concurrence, en termes de charge de travail, avec d'autres activités, en particulier celles liées au développement international et à la recherche. Le cahier des charges de chaque enseignant permanent de l'établissement doit donc être envisagé globalement, sous peine de ne pas atteindre les objectifs fixés et diminuer l'efficacité de l'accompagnement qui est un point fort de l'école.

Des entretiens de relecture de chaque expérience professionnelle sont organisés. Depuis la rentrée 2009-2010, l'école expérimente la mise en place d'un livret personnel de l'étudiant, destiné à faciliter les bilans personnels de chaque étudiant pendant ses cinq années à l'école. Or les élèves ne semblent pas s'être réellement approprié cet outil et n'en comprennent pas les objectifs.

Enfin, un programme complet de préparation à l'emploi est intégré tout au long du cursus.

VII – Un ENT à moderniser

Les équipements informatiques fournis aux étudiants sont classiques pour une école d'ingénieurs. Toutefois, tous les étudiants de Purpan doivent posséder leur ordinateur portable, une aide sous forme de prêt pouvant être accordée en cas de difficultés.

La disponibilité actuelle en salles est parfois une source de difficulté dans l'élaboration des plannings. Depuis deux ans toutes les salles de cours sont dotées d'une connexion wifi. Les salles informatiques en accès libre sont placées sous la responsabilité d'un moniteur étudiant, ce qui permet leur ouverture le soir et le samedi.

Une formation utilisateurs est apportée à tous les étudiants. Elle est de niveau C2i mais ne débouche pas sur un certificat. Si elle apporte aux étudiants des connaissances informatiques suffisantes et reconnues dans le cadre d'un diplôme d'ingénieur, la possibilité de passer ce certificat de plus en plus demandé à l'entrée sur le marché du travail serait éminemment souhaitable. Une plate-forme pédagogique (Claroline comme toutes les écoles du réseau FESIA) existe depuis 2005. Elle devra sans doute évoluer en raison de l'entrée dans le PRES (passage sans doute à Moodle) ce qui ne semble pas devoir poser de difficultés majeures.

L'environnement numérique de travail est centralisé et piloté par le responsable du système d'information. Les étudiants ont accès depuis cette année à un service de messagerie avec agenda, dépôt des dossiers et documents, chacun disposant d'une adresse email. En l'état actuel, il n'est toutefois pas possible de considérer que l'école dispose d'un véritable bureau virtuel. Une modernisation du matériel et, surtout, le développement des applications doivent être envisagés afin de combler les retards actuels.

Un intranet est réservé aux enseignants avec trois types d'entrées : par étudiant, par professeur, par promotion.

VIII – Un centre documentaire adapté

Un centre de documentation permet à l'étudiant de trouver à la fois des ressources et une aide personnalisée à la recherche documentaire. Ce centre est doté d'un fonds important issu au départ d'une dotation. Il est régulièrement alimenté et ne semble pas poser de problème en termes de dotation budgétaire.

L'aide à la recherche documentaire est développée. La sensibilisation et la détection du plagiat sont réalisées jusqu'à présent d'une manière manuelle. Dans ce domaine, des collaborations et mises en commun existent depuis longtemps dans le cadre du site universitaire toulousain. L'intégration de l'école dans le PRES devrait renforcer cette collaboration, notamment en termes de catalogage et d'achats.

IX – Une démarche qualité ancrée sur une tradition de pédagogie de la réussite

L'acte pédagogique est considéré comme étant au cœur de la formation. Le règlement intérieur précise clairement toutes les règles académiques, les règles de vie et les procédures ainsi que les conditions de déroulement des examens. Ainsi pour chaque examen, une grille et des critères de notation sont établis ; une restitution est réalisée par les enseignants concernés.

Les élèves participent à l'évaluation des enseignements par l'intermédiaire des responsables de promotion et de groupes OPS (opérations pédagogiques spécifiques) à hauteur d'un représentant de chaque promotion. Au cours des réunions avec la direction générale et la direction de l'enseignement, cette question peut aussi être abordée.

Cette évaluation est faite à deux niveaux :

- lors des assemblées des enseignants ;
- par les responsables d'années lors d'un bilan annuel avec les enseignants.

Les stages sont tous effectués dans le cadre de conventions. Ils donnent lieu à la remise de fiches d'évaluation (particulièrement lors du stage de 1^{ère} année). Les entreprises d'accueil des stages participent à l'évaluation du stage et du stagiaire.

Un processus de conception de nouvelles formations est intégré dans la démarche globale qualité de l'école. Une cartographie des "processus de réalisation" (dont font partie les processus de formation), avec le nom de tous les responsables, vient d'être réalisée.

Le tableau de suivi des indicateurs de mesure des processus de réalisation/formation présente des projets de suivi d'indicateurs organisés autour de huit axes : admission, élaboration de projet de formation, planification des ressources pédagogiques, mise en œuvre de la formation, encadrement des élèves, évaluation des compétences, préparation à l'emploi, suivi des diplômés.

En conclusion, la dimension stratégique du pilotage de la formation par la direction de l'école existe bel et bien, avec des objectifs ambitieux qui mériteraient néanmoins d'être "priorisés". L'évolution en faveur d'une formation "d'ingénieur manager", portée par la direction générale, pose la question de son articulation avec la dimension traditionnelle d'ingénieur de production agricole. Cette question mérite d'être située dans le contexte universitaire toulousain, notamment avec l'ENSAT dans le cadre de l'INP, et plus généralement dans le cadre du PRES. Le développement de formations initiales en complément de la formation d'ingénieur se traduit par une augmentation de la charge de travail de tous les enseignants aussi bien en accompagnement qu'en activités d'enseignement. Poursuivre dans ce sens sans un recrutement approprié est, à terme, difficilement compatible avec les ambitions de l'école dans le domaine de la recherche. Un travail de simplification des parcours doit être engagé pour à la fois maintenir l'image forte de l'école dans les milieux professionnels, permettre une maîtrise des charges des enseignants et renforcer l'adossement recherche de l'offre de formation.

La stratégie en matière de vie étudiante

L'objectif annoncé de l'EI Purpan est d'accompagner le développement personnel de ses élèves pour leur permettre de construire un projet professionnel précis, en corrélation avec leurs envies et capacités.

I – Une participation insuffisante des étudiants aux instances décisionnelles de l'établissement

La représentation étudiante au sein de chaque promotion est assurée par six délégués élus responsables au quotidien de la recherche, avec les enseignants concernés, de solutions aux questions opérationnelles simples liées à un cours ou un TD/TP et soulevées par les élèves de leur groupe. Un président et un vice président étudiant par année sont également élus par leur promotion. Ils ont un rôle d'interface entre la direction de l'école et le responsable d'année d'une part, et les élèves d'autre part. Ils représentent les élèves dans le conseil d'établissement et dans le conseil de discipline.

La représentation étudiante s'exprime au sein du conseil d'établissement, composé de sept élèves et de neuf membres de l'administration. Il permet de traiter des améliorations de la formation et du cadre de vie des élèves. Les propositions faites lors de ses commissions émanent plus souvent de la direction que des élèves, mais ceux-ci ont la possibilité de porter un point à l'ordre du jour. Les élèves se sentent écoutés et entendus dans ce conseil.

Néanmoins, pour permettre de développer encore plus l'implication des élèves dans la vie de leur école et les rendre proactif sur les chantiers de fond, il faudrait leur donner accès aux instances décisionnelles. L'absence d'élève au conseil d'administration (sauf parfois sur invitation, donc sans voix délibérative) leur donne l'impression de subir les changements majeurs de leur formation et de ne pouvoir modifier que les éléments mineurs.

Le conseil de discipline est une instance réunie assez régulièrement dans l'année (environ cinq par année) pour des cas de gravité très différente. Selon le cas, les sanctions peuvent aller d'un simple avertissement oral à une mise à pied. Les décisions sont prises après avoir écouté toutes les parties et dans un souci pédagogique.

Pour maintenir un lien étroit entre les élèves et le directeur, une rencontre est organisée toutes les sept semaines environ. L'objectif affiché de cette entrevue est de permettre au directeur de présenter aux élèves l'actualité de l'école et les projets, mais aussi un thème d'actualité de la filière agricole.

Pour chaque promotion, une fois par mois, une réunion entre le responsable de l'année et les sept représentants des élèves est mise en place. C'est lors de ces réunions que sont remontés les principaux points qui seront mis à l'ordre du jour du conseil d'établissement.

II – Une vie associative, culturelle et sportive dynamique

Le Bureau des élèves (BDE) est très actif. Son rôle est de chapeauter toutes les actions associatives étudiantes de l'école, qu'elles soient culturelles, événementielles ou sportives. L'équipe est composée de vingt-sept élèves de deuxième, troisième et quatrième année, répartis en différentes commissions (soirée, sport, culture, etc.). L'offre d'activité est gérée de manière pragmatique puisque chaque étudiant souhaitant créer un club peut le faire après avoir présenté un projet construit au BDE et obtenu sa validation. Le financement des activités associatives est assuré par l'école, pour 90 %, et par des partenariats pour les 10 % restants. Le budget de 30 000 € apparaît suffisant pour permettre à chacun de prendre part aux activités de son choix. Sa gestion est surveillée par l'école car toutes les années, le BDE doit rendre un bilan moral et financier de ses actions au directeur de l'établissement. Une fois par semaine, le BDE est invité à venir dialoguer avec l'équipe de direction pour parler des projets de l'association et de leur évolution.

Chaque élève a la possibilité de pratiquer le sport de son choix le jeudi après midi ou le week-end. En lien avec la FFSU ou les clubs spécifiques environnants, l'offre sportive est très complète. L'école dispose de terrains de rugby, football, basket et tennis. Parmi les actions du BDE, l'organisation d'un tournoi sportif inter-ingénieurs permet de réunir les écoles d'ingénieurs de Toulouse pour une journée placée sous le signe du sport et de la rencontre. C'est un événement qui offre la possibilité de renforcer le réseau étudiant toulousain.

III – Des actions en faveur de la qualité de vie étudiante qui restent ponctuelles

L'établissement aide à l'accomplissement de la vie associative en allégeant certaines contraintes horaires pour les élèves les plus investis mais il n'est pas prévu d'accorder de crédit ECTS supplémentaire pour valoriser cet engagement.

L'école met en place un certain nombre d'actions pour aider ses élèves au cours de leurs études. Ainsi, lors de l'inscription, le service administratif assure une mission de guichet unique pour tous les dossiers d'inscription et les demandes de bourses. Concernant le logement, un listing des partenaires habituels de l'école est fourni à tous les élèves. De plus l'école gère en commun avec une école proche une résidence étudiante située à 500 mètres. Un suivi plus personnalisé est assuré par le service international pour les élèves étrangers.

Dans un souci de développement humain et d'accompagnement, plusieurs fiches de synthèse sur les principaux dangers du milieu étudiant (drogue, tabac, alcool, stress, etc.) sont disponibles dans l'école. Ces fiches sont malheureusement peu connues et peu utilisées. En fait, il semble que les élèves attendent plus qu'une interface papier sur ce genre de sujet et déplorent qu'aucune structure médicale (infirmierie, assistance sociale, etc.) proche de l'école ne soit disponible.

Pour la restauration, les élèves doivent fréquenter le restaurant de l'école vétérinaire, ce qui peut impliquer l'usage de la voiture, mais un système de covoiturage s'est spontanément mis en place, renforçant le lien entre les élèves. Plus généralement, l'école n'est desservie que par une ligne de bus ce qui implique qu'un grand nombre d'élèves arrivent en voiture sur le site. Une évolution semble toutefois se profiler avec l'arrivée prochaine du tramway.

La stratégie en matière de relations internationales



L'EI Purpan a développé dans les pays étrangers des liens avec des universités et des écoles de sa spécialité depuis de nombreuses années. Elle entend maintenir et développer ces liens. Au-delà des échanges universitaires, elle a su développer une approche singulière et originale dans certains projets, tels des stages en ONG, au niveau de la quatrième année d'études.

Elle considère le développement à l'international comme un enjeu pour l'avenir. Des projets avec les BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine) sont en gestation ; ils représentent sans aucun doute une activité qui va se développer dans un avenir proche, en particulier avec la Chine et l'Inde. Le choix des pays en voie de développement pour étendre son action paraît également judicieux.

Le service des relations internationales de l'école s'adresse surtout aux élèves et aux enseignants. La promotion de la mobilité internationale des élèves et des enseignants chercheurs est forte. Elle est renforcée par l'embauche d'enseignants-chercheurs étrangers qui entretiennent leurs contacts antérieurs dans ce cadre.

I – Une mobilité étudiante plus importante que la mobilité enseignante

La dimension internationale du cursus d'ingénieur est déjà forte : 85 % des élèves vivent plus de neuf mois d'expérience à l'étranger en cours de cursus : 3,5 mois en 2^{ème} année (pays anglophone), un semestre en 4^{ème} année. Cette mobilité au cours du cursus favorise la mobilité professionnelle puisqu'en 2008, il était estimé que 13 % des diplômés travaillaient à l'étranger, souvent dans des multinationales.

La place donnée aux langues est déjà importante dans le cursus : deux langues obligatoires (dont l'anglais). Comme pour tout diplôme d'ingénieur, le TOEIC doit être réussi avant le passage en 4^{ème} année (proposition de cours de renforcement si nécessaire). Un renforcement des cours du cursus dispensé en anglais serait sans doute utile.

L'école assure aussi l'accueil d'élèves et d'enseignants étrangers venant des universités partenaires (60 dans 30 pays environ). Néanmoins, parmi les améliorations souhaitables, il conviendrait d'équilibrer les échanges entre les sortants et les entrants, en recevant plus d'élèves étrangers.

En ce qui concerne les enseignants, la mobilité s'est développée dans les dernières années. Il y a eu 50 sorties l'an dernier pour 28 entrées, toutes activités confondues (conférences, congrès, échanges en formation). Il faut bien entendu continuer à développer ces échanges.

II – Une politique internationale plus axée sur la formation que sur la recherche

Plusieurs masters développés dans le cadre de partenariats sont proposés : le *Master Agrofood Chain*, dans le cadre du pôle de compétitivité "Toulouse agri Campus ; dans le cadre du réseau FESIA, le *Master of Science in Agribusiness*, localisé en Chine et le *Master European Animal Management*, avec les universités de Barcelone et de Wageningen ; le *European Master of science Agroecology* ; le *Master Food Identity*.

L'offre de formation est intéressante dans sa diversité, même s'il semble que ces diplômes n'arrivent pas tous à atteindre la taille critique chaque année pour que leur ouverture soit systématique.

Les coopérations internationales en matière de recherche semblent encore peu développées, mais devraient augmenter naturellement avec les échanges d'enseignants. Notons enfin que la recherche à l'international est peu abordée sous le volet industriel.

Indiscutablement la motivation de l'EI Purpan pour se développer à l'international est grande. Le rattachement de l'école à l'INP et son association au PRES devraient lui apporter de nouvelles synergies pour consolider et développer cette activité.

La stratégie en matière de relations extérieures

I – Une politique résolue d’adhésion au PRES et de rattachement à l’INPT, dans un contexte d’appartenance à de multiples réseaux

L’EI Purpan est très attachée à son rapprochement à l’Institut National Polytechnique de Toulouse (INPT) prévu pour 2010, la convention de rattachement étant en cours de négociation avec la tutelle.

Elle est également attachée à sa participation, comme membre associé, au PRES “Université de Toulouse” qui regroupe l’ensemble des 16 entités concernées de la région Midi-Pyrénées. Sa forme juridique est l’EPCS. Les établissements fondateurs sont les six établissements habilités à délivrer le doctorat : les trois universités toulousaines, l’INSA, l’ISAE et l’INPT.

L’école revendique aussi son appartenance à plusieurs réseaux. Elle est notamment :

- membre fondateur de “Toulouse Agri Campus”, pôle de compétence du Ministère de l’Agriculture ;
- membre du réseau FESIA qui regroupe quatre écoles du même type : EI Purpan, ESA Angers, ISA Lille et ISARA Lyon.

On peut ajouter sa participation à deux pôles de compétitivité, Agrimip Innovation et Cancer bio-santé, ainsi qu’au consortium PA3S (Pôle scientifique Aliment, Sécurité Sanitaire et Santé) qui regroupe 20 entreprises, organisations professionnelles ou structures de transfert de recherche et 22 équipes de recherche dont l’UMR 1054 INRA-EI Purpan.

Dans le contexte actuel, c’est surtout la politique d’adhésion au PRES et de rattachement à l’INPT qui est de nature à avoir un impact important sur l’avenir de l’école. Elle en attend des bénéfices en matière de visibilité internationale, de valorisation de la recherche, de formation doctorale et de mutualisation d’équipements. Ces objectifs sont en phase avec la politique du PRES qui, par ailleurs, souligne la nécessité de conserver aux entités constituantes leur visibilité propre, rejetant toute stratégie de fusion, inadaptée au contexte régional.

L’INPT, de son côté, accueille l’EI Purpan avec beaucoup d’intérêt et entend valoriser la complémentarité de cette dernière avec l’une de ses composantes, l’ENSAT, avec laquelle Purpan entretient déjà des collaborations, notamment en matière de recherche.

On est donc face à une convergence stratégique avec l’INPT et le PRES, l’adhésion de l’EI Purpan étant souhaitée des deux côtés.

En interne, comme chez la plupart des partenaires, cette stratégie recueille une large adhésion basée sur la confiance dans le fait qu’elle apportera des retombées positives pour l’école.

On ne peut qu’encourager l’école à poursuivre dans cette voie de coopération, qui devrait apporter une plus-value en matière de visibilité et de dynamisation de la recherche. La direction a tout intérêt à continuer à cultiver la transparence sur l’évolution de ce dossier, notamment en interne avec ses instances de concertation afin de bien délimiter ses objectifs prioritaires en matière de mutualisation, dans le cadre de l’INPT et dans celui du PRES.

II – Des relations avec l’INRA que le rattachement à l’INPT favorisera

Il s’agit essentiellement des relations avec l’INRA dans le cadre des deux UMR comportant des enseignants permanents de l’école.

Le rattachement à l’INPT, là aussi, ne peut que s’avérer bénéfique pour le développement des relations avec les EPST et les EPIC.

L’INRA encourage de son côté la constitution d’un “pôle vert” au sein de l’INPT, en synergie avec les sciences de l’ingénieur et en liaison étroite avec l’ENSAT. En effet, alors que l’agriculture constitue la première source d’emplois dans la région, l’instauration d’un “Pôle vert” en Midi-Pyrénées donnerait à la recherche agronomique et à sa valorisation de la visibilité et de la lisibilité et le professionnalisme qui leur manquent actuellement, compte tenu de la multiplicité des structures impliquées.

III – De solides partenariats avec les milieux socio-économiques

L'EI Purpan jouit d'un large réseau de partenariats avec de nombreux établissements et organisations extérieurs. Elle entretient ce réseau et le développe.

La notoriété de l'école est la clef de ses relations avec les milieux socio-économiques. Cette notoriété est, bien entendu, entretenue non seulement par l'établissement lui-même, mais aussi par ses anciens élèves.

Il n'existe pas de moyens de communication formelle entre les milieux économiques et l'école, cependant, la direction se charge d'entretenir des relations d'une façon efficace. Au niveau de certains programmes de recherche, la communication s'établit souvent au travers du pôle scientifique PA3S.

L'école profite de stages offerts par les industries et en contrepartie peut intervenir au niveau de la formation en alternance. Les entreprises participent volontiers au « forum entreprises » avec comme objectifs le recrutement, les besoins éventuels dans le domaine de la recherche et la présentation de l'entreprise.

Ces actions sont limitées pour le moment aux périmètres régional et national.

Enfin, l'école a amélioré dans les dernières années ses relations avec les chambres d'agriculture et autres organisations agricoles. Les grands syndicats agricoles font partie des réseaux de l'école qui poursuit des projets et des études à leur profit.

La gouvernance

I – Un système d'organisation et de pilotage de l'établissement centralisé et réactif

L'école est dirigée par un directeur général (DG), assisté d'un comité de direction qui comprend, outre le DG, cinq directeurs fonctionnels ainsi que les directeurs des départements et laboratoires. Le comité est l'organe décisionnaire de l'établissement, il se réunit chaque semaine.

Dans la pratique, le DG dispose de pouvoirs étendus, dans le cadre d'un mode de management centralisé.

Cette situation donne à l'établissement une bonne réactivité ; par ailleurs, sa taille autorise cette centralisation, la distance entre "le centre et la périphérie" n'étant jamais bien grande, d'autant plus que le dialogue et la concertation font partie des modes de fonctionnement de la direction.

Trois conseils principaux assurent la gouvernance de l'école :

- Le conseil d'administration (CA) est composé de 12 membres dont trois de droit, un représentant de la Compagnie de Jésus, un représentant de l'Institut catholique, un représentant des anciens élèves, et neuf autres membres qui sont, pour l'essentiel, des professionnels (exploitant, chambre d'agriculture, Crédit Agricole, CNJA ...). Le CA est actuellement présidé par un ancien enseignant de l'école.
- Le conseil scientifique se compose de 11 membres (neuf extérieurs, le DG et le directeur de la recherche) et cinq invités (les responsables des laboratoires et départements, le directeur de l'enseignement). Il ne comprend pas de représentants élus.
- Le conseil d'établissement est composé de 15 membres (dont la qualité est précisée dans le règlement intérieur) ; il s'intéresse aux questions d'enseignement et est le seul conseil où les élèves sont représentés.

Le CA est réuni 4 fois par an (avril, juillet, octobre et décembre), le DG et la directrice administrative et financière (DAF) y participent. Des représentants des élèves et des personnels peuvent être invités aux réunions du CA, mais ce n'est pas systématique.

Le CA vote le niveau des crédits en matière de rémunérations et le plafond d'embauche. Il se prononce sur la question des diplômes, mais il n'est qu'informé des questions de recherche.

En fait, le CA exerce plus un rôle de contrôle que d'orientation de la politique de l'école. Il dispose d'ailleurs de l'ensemble des informations qui lui sont nécessaires pour cela. Il a été largement informé de la politique d'entrée dans l'INPT et d'adhésion au PRES. Il a donné son feu vert tout en soulignant la nécessité, selon lui, de maintenir la spécificité et l'autonomie de l'école.

Par ailleurs, le président du CA et le DG se rencontrent chaque semaine pour faire le point sur les questions en cours.

Enfin, on notera l'importance de la présence d'anciens élèves dans les instances de l'école, ainsi que de l'ensemble de son personnel, ce qui est présenté comme le signe de la continuité dans la promotion des valeurs de Purpan.

II – Un système d'information à renforcer et à moderniser

Dans l'organigramme, le service des systèmes d'information et de l'informatique est rattaché à la DAF. Le responsable des systèmes d'information est un enseignant d'informatique. Son équipe se compose de trois personnes, dont un administrateur-réseau à plein temps.

Le parc informatique comporte environ 200 ordinateurs. Chaque enseignant reçoit un ordinateur portable et il existe deux salles informatiques dotées de 50 postes fixes en accès libre pour les élèves.

Le service informatique de Purpan continue de maintenir le logiciel comptable AGRIGEST, qui a été créé et développé par l'école pour des agriculteurs et des centres de gestion il y a une trentaine d'années, sur une base ACCESS. Ce logiciel ne suit pas les engagements budgétaires et la comptabilité analytique est tenue sur une base auxiliaire. Il ne répond donc plus aux exigences que l'on se doit d'avoir aujourd'hui dans le domaine de l'analyse budgétaire et comptable. De même il n'existe aucun logiciel de suivi des ressources humaines ni de logiciel de gestion du patrimoine, ce qui ne semble pas être compatible avec une gestion moderne d'une école de cette dimension.

L'école aurait avantage à se moderniser en se dotant de logiciels plus performants.

III – Une gestion des ressources humaines fondée sur des contrats de droit privé

- 1 • Des contrats régis par des conventions collectives, avec un intéressement modulable pour la plupart des personnels

L'école étant une association loi de 1901, tous les personnels sont sous contrats de droit privé et le mode de recrutement est le même quelle que soit la catégorie.

Tout poste créé fait l'objet d'une publication ou d'une annonce. Après un premier tri des différentes candidatures, effectué par le DG et la DAF, le choix est réalisé par un groupe de recrutement adapté au type de poste à pourvoir et auquel participent le DG, la DAF et des membres du comité de direction. Le directeur de l'école dispose d'un droit de veto, droit qu'il n'a cependant jamais utilisé.

S'agissant des enseignants, et dans le cadre du rattachement de l'école à l'INPT et son association au PRES, on peut regretter que la procédure ne repose que sur une commission interne, peu outillée pour valoriser le volet scientifique des candidats.

La rémunération est calculée par référence à la grille de la convention collective à laquelle s'ajoute une partie modulable pour chaque type d'emploi, alimentée par les résultats enregistrés par l'école ; au-delà de 200 000 euros, un accord d'entreprise conclu en 2004 permet la distribution d'un salaire variable. Un tiers de cette part variable est destinée à l'ensemble des personnels, les deux autres sont répartis sur objectifs d'équipe et sur objectifs individuels. Ces derniers sont arrêtés par le responsable de chaque équipe lors de l'entretien d'évaluation annuel. La direction, quant à elle, veille à ce que les objectifs soient cohérents et compatibles avec le budget.

Au 1^{er} septembre 2009, l'école comptait 55 contrats temps-plein enseignants permanents parmi lesquels 17 sont ingénieurs de l'école. En outre, de 150 à 170 vacataires d'enseignement sont recrutés chaque année pour des durées variables.

Les enseignants permanents sont classés en trois catégories, "junior", "senior" et "performance", sachant que le passage d'une catégorie à une autre s'effectue selon des règles spécifiques liées à la performance de la personne. Une commission constituée de personnels élus et nommés examine, chaque année, la "classification" des enseignants, et il est procédé à une, deux ou parfois trois promotions.

La procédure de recrutement est, en principe, semblable à celle des personnels administratifs, toutefois, dans certains cas, le recrutement peut être confié à un cabinet extérieur.

Dans certaines spécialités, l'école estime ne pas être très compétitive vis à vis d'autres établissements (écoles de commerce notamment) où les rémunérations proposées sont bien plus élevées.

L'effectif administratif et technique est de 48 personnes, les personnels sont régis par une convention collective rattachée à la FESIC qui définit quatre catégories de personnels non enseignants.

Le DG et la DAF sont les seuls cadres administratifs de l'école. Ils participent à des tâches d'enseignement qu'ils évaluent à 5 % de leur temps de travail. Il s'agit, pour eux, de démontrer leur engagement dans le projet pédagogique de l'école selon lequel l'encadrement personnalisé des élèves est l'affaire de tous.

Les personnels de l'exploitation agricole sont soumis à la convention collective des salariés du secteur agricole. La grille de rémunération est différente et ils ne sont pas assujettis au système de part variable du traitement.

2 • Une politique soutenue en matière de formation professionnelle des personnels et d'action sociale

Les personnels bénéficient d'actions de formation professionnelle et de mesures dans le domaine de l'action sociale.

Le comité d'établissement a été fusionné avec la délégation des personnels pour former la délégation unique du personnel (DUP) qui reçoit une subvention sur le budget de l'école. Le plan de formation est présenté à la DUP. Les sessions de formation sont proposées, soit à la suite d'une demande formulée par le salarié, soit à la suite de l'entretien d'évaluation. L'école valide chaque année des actions de formation professionnelle à hauteur d'environ 3 % de la masse salariale, ce qui est bien au-delà de l'obligation légale (0,9 %).

L'école a mis en place un plan senior qui s'applique aux personnels à partir de 55 ans, sous la forme d'un aménagement du temps de travail et d'une adaptation des postes. Il est également prévu un tuilage des départs à la retraite à partir de 60 ans afin de s'assurer de la transmission des savoirs.

Il existe un fonds social géré par les salariés de l'école pour faire face à d'éventuelles situations de difficulté, par des aides ponctuelles.

Enfin, il existe une association des personnels.

3 • Un climat social serein

L'école connaît peu d'absentéisme (moins de 2 % par an).

Le dialogue avec la direction n'est pas conflictuel, car, globalement, les salariés de l'établissement adhèrent au système des objectifs fixés et ne se sentent pas menacés dans leur emploi, compte tenu de la bonne santé financière de l'établissement.

IV – Une gestion financière et comptable adaptée à la taille et au statut de l'école

L'école obéit aux règles de la comptabilité privée et est assujettie aux impôts des entreprises : TVA, taxe professionnelle et taxe sur les bénéfices non commerciaux, sachant que, comme pour tous les établissements, quel que soit leur statut, les activités relevant de l'enseignement ne sont pas imposables.

L'établissement est organisé en neuf pôles, avec, à leur tête des directeurs de pôle.

Le directeur général est responsable de l'élaboration du budget et de son exécution. Son rôle peut-être assimilé à celui d'ordonnateur de l'établissement. La DAF est une direction importante qui regroupe la gestion financière, les ressources humaines et la logistique.

L'élaboration du budget repose sur des échanges entre les différentes directions consommatrices de crédits et la DAF, le DG réalise les arbitrages définitifs et le CA adopte le budget. Le vote est jusqu'à présent consensuel.

1 • L'exécution budgétaire

Les résultats des deux derniers exercices sont les suivants :

| | Total des charges | Total des produits |
|------|-------------------|--------------------|
| 2008 | 10 457 101 € | 10 638 890 € |
| 2009 | 11 074 149 € | 11 593 498 € |

Le résultat d'exploitation en 2009 est de 388 430 euros contre 5 024 euros en 2008. Le résultat courant avant impôt qui était négatif en 2008 (-36 581 euros) devient positif en 2009 (330 470 euros). Le bénéfice, compte tenu du résultat courant et du résultat exceptionnel, est de 519 348 euros en 2009 contre 181 789 euros en 2008. Ainsi, malgré d'importants travaux de rénovation des bâtiments engagés depuis 10 ans, l'école est bénéficiaire.

Les recettes se répartissent de la manière suivante : droits de scolarité : 30 % ; subventions de l'Etat : 35 % ; taxe d'apprentissage : 5 % ; contrats de recherche : 14 % ; exploitation agricole : 6 % ; divers : 10 %.

Les dépenses se répartissent en : dépenses de salaires et charges : 52 % ; salaires des vacataires et intervenants divers: 3 % ; dotation aux amortissements : 9 % ; charges financières : 1 % ; fournitures diverses: 3 % ; loyer site de Purpan: 1 % ; fluides: 2 % ; téléphone 1 % ; charges liées à la ferme: 8 % ; autres charges (dont entretien courant) : 20 %.

En matière de dépenses, la masse salariale semble bien maîtrisée et reste inférieure à 60 % des charges.

Il faut noter l'importance des subventions qui représentent la première ressource devant les droits de scolarité. Ceux-ci sont fixés à 4 320 euros pour 2009-2010. L'école entend limiter leur augmentation à celle du coût de la vie, afin de rester compétitive face aux autres écoles d'ingénieurs.

Les locations de bâtiments à des industries, dans les locaux rénovés de l'ancienne ferme, génèrent environ 300 000 euros de loyers par an.

L'exploitation agricole du domaine de Lamothe est un équipement unique en son genre pour une école d'ingénieurs. Elle participe à l'enseignement dispensé par l'école de par une expérience possible "de terrain" pour les élèves, et permet la mise au point de nouvelles techniques d'agriculture en "vraie grandeur", conjointement avec les projets de recherche et de développement. En outre, elle participe au renforcement de la visibilité de l'école à l'extérieur. Il faut cependant noter que son bilan est déficitaire de manière permanente et probablement durable, compte tenu des difficultés rencontrées dans l'écoulement de la production laitière. Elle nécessite aujourd'hui de nouveaux investissements pour rentabiliser son fonctionnement. La direction de l'école a bon espoir de rééquilibrer ses comptes d'ici trois ans.

2 • Organisation comptable

Les comptes de l'EIPurpan sont certifiés chaque année par un commissaire aux comptes. Au sein de l'école, deux personnes assurent la comptabilité, sous l'autorité de la DAF.

En matière de dépenses, la commande est effectuée au sein des différentes directions et le traitement de la facture est effectué par le service financier et comptable qui, après vérification de service fait, lui attribue une codification analytique avant la mise en paiement.

Il n'est pas tenu de comptabilité des engagements, ce qui peut faire craindre des dépassements budgétaires (bien que l'école estime que le problème ne se pose pas).

Les payes et déclarations sociales afférentes sont établies par une personne dédiée au service des rémunérations.

V – Un patrimoine immobilier de qualité, adapté à la vocation de l'école

Depuis la création de l'école, les terrains et le bâtiment principal appelé "Le château", appartiennent à une association "les amis de Parpan" qui est représentée au CA et devrait prochainement se transformer en fondation afin de pérenniser la vocation du site.

L'école a signé un bail de 30 ans en 2007 avec l'association, moyennant un loyer de 145 000 euros, elle est propriétaire de toutes les constructions autres que le château.

L'ancien domaine est aujourd'hui coupé par la voie rapide de contournement de la ville de Toulouse, un pont privatif reliant les deux parties du domaine. Sur la partie située de l'autre côté de la voie rapide par rapport au bâtiment principal se trouve le restaurant destiné aux personnels et des bâtiments loués à des industriels.

Le gros des travaux de rénovation, autofinancé par l'école, souvent en recourant à l'emprunt, a été entrepris depuis 10 ans pour un coût moyen annuel de 500 000 euros. La programmation de ces travaux de rénovation a été respectée puisque les travaux lourds devraient se terminer en 2010.

Les locaux sont en bon état, parfaitement entretenus et respectés par les usagers. Leur accès est adapté aux handicapés.

Les travaux d'entretien sont réalisés par les services généraux qui représentent la plus importante sous-direction administrative en termes d'effectifs (17 personnes). Le parti pris de l'école est d'externaliser le moins possible les tâches d'entretien courant, de ménage ou de gestion des espaces verts.

Il existe un comité d'hygiène et sécurité présidé par la DAF. Il se réunit quatre fois par an. Certains personnels sont formés au secourisme et au premiers secours, les contrôles de sécurité sont régulièrement effectués.

Pour l'avenir, un programme d'aménagement de l'espace voué à la recherche est en réflexion. Le but est de créer un véritable espace de recherche de 250 m², séparé de l'espace pédagogique ainsi que deux salles de cours. Un deuxième projet consiste en la création d'une halle agroalimentaire dédiée à la fabrication du fromage. Ces deux opérations sont inscrites au CPER 2007-2013.

En conclusion, le patrimoine, de bonne qualité et parfaitement entretenu, constitue à lui seul un point fort de l'école, laquelle, malgré l'investissement très important représenté par les travaux depuis 10 ans, ne semble pas avoir rencontré de difficultés majeures en termes de financement.

VI – La démarche qualité et l'auto évaluation : une impulsion récente à conforter

La démarche qualité est née fin 2007-début 2008, l'objectif annoncé étant d'augmenter la visibilité de l'El Purpan et de faire de l'évaluation un outil de management au service de la direction de l'établissement.

A la suite d'un processus en plusieurs étapes, 21 procédures ont été définies dans tous les domaines identifiés au sein de l'établissement avec environ 70 indicateurs de gestion, ce qui paraît beaucoup.

La dernière phase de la démarche, actuellement en cours, consiste à former des auditeurs internes pour évaluer les procédures identifiées.

La démarche entreprise est méthodique et a été menée avec dynamisme dans un délai relativement court. Toutefois, compte tenu de la charge de travail qu'elle représente, la question de son avenir se pose si le service dédié n'était pas étoffé.

Conclusion et recommandations

Depuis sa création en 1919, l'École de Purpan a vécu en grande proximité avec le monde agricole et continue à y bénéficier d'une bonne notoriété et d'une forte image. Installée sur un campus de 40 ha, en périphérie de Toulouse, dans des locaux d'excellente qualité, elle dispose également d'une exploitation agricole qui joue un rôle particulièrement positif d'application pour la formation et le transfert. Avec aujourd'hui 180 élèves par promotion, elle est désormais en 2^{ème} position en France pour le nombre de diplômés parmi les écoles "agri-agro-véto".

En matière de formation, l'école inscrit son projet pédagogique dans l'affirmation de valeurs qu'elle présente comme un héritage de son histoire : engagement, entraide, esprit d'entreprise et attention aux personnes. Ainsi, les élèves font l'objet d'un accompagnement fort qui implique l'ensemble des personnels de l'école. Par ailleurs, forte de la notoriété dont elle jouit incontestablement dans le monde agricole et son environnement, l'école a entrepris depuis quelques années une évolution qui l'amène à diversifier ses formations en direction notamment de la gestion, du commerce et du management. Cette évolution, qui accompagne effectivement les mutations du monde agricole n'est pas à remettre en cause. Elle doit cependant être maîtrisée et ne pas se faire au détriment de l'acquisition par les ingénieurs formés de solides compétences scientifiques et techniques.

Dans le domaine de la recherche, l'El Purpan a vocation à couvrir une déclinaison large allant jusqu'au développement et au conseil. En fait, si les enseignants permanents de l'établissement consacrent en moyenne 35 % de leur temps professionnel à ces activités, il reste que ce secteur est globalement faible et se caractérise par une grande hétérogénéité scientifique.

L'école propose une ouverture internationale qui lui permet de présenter un excellent bilan en matière de mobilité étudiante. La dimension internationale des activités de recherche est en revanche peu développée.

Solidement ancrée dans plusieurs réseaux, locaux et nationaux, la direction de l'établissement poursuit aujourd'hui une stratégie destinée à inscrire l'école dans les mutations en cours du paysage français d'enseignement supérieur. C'est le sens qu'il convient de donner à son rattachement à l'Institut National Polytechnique de Toulouse. Par le biais de l'INPT, l'El Purpan pourra conforter sa participation au PRES "Université de Toulouse".

Il s'agit là d'une évolution essentielle pour l'école, évolution qui doit être fortement encouragée. La stratégie ainsi mise en œuvre bénéficie d'un soutien quasi unanime, tant au sein de l'établissement que du côté de ses partenaires. C'est un atout important qui mérite d'être souligné.

Pour autant, l'El Purpan doit bien mesurer toutes les conséquences de cette mutation et mettre dès maintenant en chantier les évolutions qui doivent l'accompagner dans les domaines des structures internes, de la politique des ressources humaines et de la politique en matière de recherche et de transfert.

I – Points forts

- Une offre de formation de qualité, reconnue par le monde agricole, historiquement ancrée sur ses métiers, et adaptée à son évolution vers l'agro-alimentaire, avec une dimension internationale forte ;
- Un sentiment global d'appartenance à l'école et ses valeurs, partagé par les élèves, la direction et l'ensemble du personnel ;
- Un patrimoine foncier et immobilier d'excellente qualité, bien adapté aux missions de l'école, assorti d'une situation financière saine ;
- Une stratégie d'ouverture aux transformations du paysage universitaire français, qui conduit l'école à entrer sans réticences dans l'INPT et dans le PRES "Université de Toulouse".

II – Points faibles

- Des activités de recherche qui n'irriguent pas suffisamment la formation ;
- Des structures et instances collectives ne présentant pas toujours une composition ouverte à tous les acteurs de l'école et son environnement et qui ne jouent pas encore suffisamment leur rôle ;
- Une gestion des ressources humaines prenant insuffisamment en compte la politique scientifique de l'école ;
- Un management reposant sur un potentiel humain trop restreint ce qui peut nuire, à terme, à la pérennité et à la réussite des nombreuses initiatives prises, ces dernières années, par la direction de l'école.

III – Recommandations

- Réorganiser les structures de recherche pour les adapter aux ambitions affichées, notamment dans le cadre des nouvelles structures (INPT, PRES).
- Renforcer le conseil scientifique en y faisant entrer des membres extérieurs choisis en fonction de leurs compétences en matière de recherche et permettre à ce conseil rénové de jouer pleinement son rôle d'orientation de la stratégie de recherche et de valorisation.
- Clarifier et formaliser le rôle des différents conseils en s'assurant de la représentation des différentes catégories (élèves, personnels, personnalités extérieures), sans remettre en cause le climat de confiance et de dialogue qui prévaut au sein de l'école.
- Veiller à définir les tâches des enseignants, les profils de poste et les modalités de recrutement de manière à disposer d'outils de gestion des ressources humaines permettant d'accompagner efficacement la stratégie en matière de recherche et de valorisation.
- Clarifier la stratégie de développement des formations, notamment dans le cadre d'une réflexion sur le maintien ou non de l'ensemble des parcours, en accentuant leur adossement sur les priorités de la recherche.

Liste des sigles

B

| | |
|-------|--|
| BCPST | Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre |
| BDE | Bureau des élèves |
| BRIC | Brésil, Russie, Inde, Chine |

C

| | |
|-------|--|
| CA | Conseil d'administration |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CIFRE | Convention industrielle de formation pour la recherche |
| CM | Cours magistraux |
| CNCP | Commission nationale de la certification professionnelle |
| CNJA | Centre national des jeunes agriculteurs |
| CPER | Contrat de projets Etat-région |
| CTI | Commission des titres d'ingénieur |

D

| | |
|-----|---|
| DAF | Direction/directrice administrative et financière |
| DG | Directeur général |
| DN | Diplôme national |
| DUP | Délégation unique du personnel |

E

| | |
|-------|--|
| ECTS | <i>European credit transfer system</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre) |
| EI | Ecole d'ingénieurs |
| ENSAT | Ecole nationale supérieure agronomique de Toulouse |
| ENT | Environnement numérique de travail |
| EPIC | Établissement public à caractère industriel et commercial |
| EPST | Établissement public à caractère scientifique et technologique |
| ES | Economique et social |
| ESA | Ecole supérieure d'agriculture |
| ETP | Équivalent temps plein |

F

| | |
|-------|---|
| FESIA | Fédération des écoles supérieures d'ingénieurs en agriculture |
| FESIC | Fédération des écoles supérieures d'ingénieurs et des cadres |
| FFSU | Fédération française du sport universitaire |

H

| | |
|-----|---------------------------------------|
| HDR | Habilitation à diriger des recherches |
|-----|---------------------------------------|

I

| | |
|-------|---|
| IAA | Industrie agroalimentaire |
| IFRIA | Institut de Formation Régional des Industries Alimentaires |
| INPT | Institut national polytechnique de Toulouse |
| INRA | Institut national de recherches agronomiques |
| IRDI | Institut régional de développement industriel |
| ISA | Institut supérieur d'agriculture |
| ISARA | Institut supérieur agriculture et d'agroalimentaire Rhône-Alpes |

O

ONF Office national des forêts
OPS Opérations pédagogiques spéciales

P

PME Petite et moyenne entreprise
PRES Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

S

SEVAB Sciences Ecologiques Vétérinaires Agronomiques, Bio-Ingénierie
SG Secrétariat général
SIG Système d'information géographique
STAV Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant

T

TD Travaux dirigés
TOEIC *Test of english for international communication*
TP Travaux pratiques
TPE Très petite entreprise
TVA Taxe sur la valeur ajoutée

U

UMR Unité mixte de recherche

V

VAE Validation des acquis de l'expérience

Observations du directeur



RAPPORT AERES 2010

Observations du
Directeur Général de
L'« Ecole d'Ingénieurs de Purpan »

La Direction de l'Ecole d'Ingénieurs de Purpan a pris connaissance le 8 Juin 2010 du rapport d'évaluation de l'Etablissement, effectuée les 23 et 24 Mars 2010.

Ce rapport AERES est essentiel pour Purpan qui, en logique avec son entrée en 2010 dans l'INP Toulouse et avec la fin de la mise en place d'une démarche qualité ambitieuse, a sollicité cette évaluation auprès de son ministère de tutelle et en particulier auprès de la DGER.

Nous acceptons donc cette évaluation extérieure, propre à faire progresser nos réflexions et nos stratégies dans les grands domaines de notre mission de service public.

Les chapitres de nos observations sont calqués sur la structure même de ce rapport AERES et ils nous offrent la possibilité de commenter certaines remarques des évaluateurs.

1. **La stratégie en matière de Recherche :**

L'AERES mentionne « une organisation peu lisible » ce qui amène de notre part les commentaires suivants :

- Un important effort de structuration interne a été réalisé au cours des 5 dernières années
- 10 équipes de Recherche ont été formalisées pour agréger des spécialités pouvant paraître dispersées des 55 Enseignants-Chercheurs.
Les thématiques d'équipes retenues sont certes étroites par rapport aux grandes thématiques des organismes de recherche nationaux, mais elles ont été choisies parce que liées à des savoir internes et parce que porteuses dans notre monde professionnel.
- Purpan a été la première Ecole privée à mettre en place un Conseil Scientifique preuve très tangible de son souci d'amélioration continue de sa stratégie de Recherche.

Nous tenons à souligner fortement :

- que les équipes de Purpan évaluées par l'AERES ont été notées A (dont une UMR INRA dirigée par un E/C de Purpan).
- Qu'en début de quadriennal nous compterons 40 % de nos Enseignants-Chercheurs membres d'UMR de site. (4 équipes supplémentaires dans 4 UMR de site).

Ces équipes ont été sollicitées par les UMR INRA et INP existantes sans que soient remises en cause les orientations de leurs propres travaux, mais sur la base exclusive des complémentarités de compétences.

- Les 4 équipes de Purpan, qui entrent dans ces UMR ont été auditionnées lors de l'évaluation par l'AERES et ces UMR, où nous sommes accueillis parce qu'apportant un plus scientifique et humain, ont toutes été notées A.
- Nous poursuivrons les efforts d'harmonisation du nombre de publications par E/C, aujourd'hui déjà à une bonne moyenne (0,44) et l'objectif de 0,5 est déjà pris en compte dans l'animation des équipes.

Enfin d'une façon générale :

- Notre participation au Conseil Scientifique et au Conseil de Gestion SEVAB (couvrant 80 % de nos champs disciplinaires) nous permet de maintenir l'indépendance de l'Ecole en terme de thématiques de Recherche.
- Les décisions quant aux axes de Recherche à mener ne reposent pas entièrement sur la Direction de l'Ecole, mais font l'objet, notamment dans le cadre du Conseil Scientifique, d'une validation des propositions d'orientation stratégique de chaque équipe de Recherche. De plus des documents qualité sont produits chaque année par les animateurs des équipes en vue de préciser les objectifs annuels dans le cadre de la stratégie validée.

2. La stratégie en matière de formation :

Nous souhaitons souligner que le double diplôme ingénieur-master n'est choisi que par une dizaine d'étudiants par an. Il n'y a, de ce fait, pas d'enjeu de visibilité de la formation ingénieur.

La formation ingénieur reste avant tout généraliste et a été enrichie par des options et domaines d'approfondissements pouvant préparer à l'entrée plus directe des diplômés dans certains grands métiers.

En ce qui concerne l'insertion professionnelle voici notre analyse.

Comme précisé lors de notre présentation, un taux de plus de 30 % récurrent moyen de diplômés ayant signé un contrat d'embauche le jour du diplôme, nous semble tout à fait intéressant (il a même atteint 43 % en 2009).

A titre d'information, voici les éléments de notre ministère pour les Agri/Agro/Véto : 58,8 % des diplômés ont un emploi à 6 mois. Pour les Ecoles de la CGE, c'est 68,4 % à 6 mois. La situation de Purpan, au vu de ces éléments est donc plutôt excellente.

En ce qui concerne l'environnement numérique de travail, l'Ecole confirme que nous étudions la possibilité de faire passer le certificat informatique C2i.

Nous marquons également notre accord sur l'enjeu permanent que représentent les évolutions du bureau virtuel étudiants et les développements de nouvelles applications informatiques.

Enfin, le renforcement du potentiel humain Enseignants-Chercheurs est en cours puisque près de 10 % de postes supplémentaires sont ouverts pour recrutements Septembre 2010.

Enfin, nous tenons à souligner que l'élargissement de notre formation généraliste vers la dimension ingénieur manager est une évolution complètement en phase avec celle des exploitations agricoles qui désormais nécessitent des aptitudes managériales affirmées. Il en est de même pour tous les métiers liés au grand monde professionnel de l'agroalimentaire.

3. **La vie étudiante :**

Nous notons la remarque AERES sur l'absence d'étudiants (non prévue dans les statuts actuels) au Conseil d'Administration.

Comme l'AERES l'a perçue et transcrite dans le rapport, une très forte structuration de l'écoute et de la construction de la vie étudiante sera poursuivie.

De même de nouveaux aménagements routiers, autour de notre site, devraient permettre rapidement une meilleure accessibilité de nos infrastructures et de celles du milieu universitaire.

4. **La stratégie relations internationales :**

Nous enregistrons avec satisfaction que l'AERES a perçu ce point fort de l'Ecole et marquons notre accord sur les enjeux futurs soulignés : l'augmentation de l'accueil d'étudiants étrangers et le développement de la recherche dans nos coopérations internationales.

5. **La stratégie relations extérieures :**

La stratégie de construction de l'avenir de Purpan en réseaux a été notée très positivement par l'AERES.

L'avenir doit nous amener à valoriser toutes les synergies possibles avec notre entrée à l'INP Toulouse. Ceci devra se construire en veillant à la création de valeur dans le partage des cultures tout en renforçant les point forts d'une Ecole d'ingénieurs très professionnalisante et reconnue par les milieux socio-économiques.

La stratégie INP Toulouse « Université et Fédération d'Ecoles d'Ingénieurs » tout comme l'efficacité du réseau FESIA depuis 20 ans, doivent fournir les bons réceptacles de cette volonté stratégique.

6. **La gouvernance** :

Nous notons avec satisfaction que l'AERES a souligné l'efficacité et la visibilité des options de management mises en place il y a 8 ans, en particulier :

- « L'organisation de la concertation et du dialogue » conduisant à un « climat social serein ».
- L'importance du plan de formation des salariés et enseignants-chercheurs.
- La qualité du patrimoine immobilier.

La Direction de l'Ecole confirme pour l'avenir que ces axes demeurent les pierres angulaires de la stratégie de management.

En complément nous étudions de nouveaux logiciels de gestion pour nous permettre une plus grande finesse d'analyse.


Enfin l'ambitieuse démarche qualité, en fin de mise en place, focalisera toute l'attention de l'équipe de Direction pour en assurer la vie et en retirer les sources de progrès.

Conclusion :

La Direction de l'Ecole d'Ingénieurs de Purpan marque son accord sur la plupart des points forts, points faibles et recommandations traduisant l'évaluation AERES de Mars 2010.

Tout comme nous l'avons entrepris depuis 5 ans, la structuration, la visibilité et l'efficacité de la Recherche constitueront un domaine important de focalisation. Ceci devra s'effectuer en conservant les points forts de l'Ecole, notamment dans le cadre très stratégique de son entrée au sein de l'INP de Toulouse, et dans celui non moins fondamental de son appartenance au réseau FESIA.

Purpan le 13 Juillet 2010
Michel Roux Directeur Général



Organisation de l'évaluation



L'évaluation de l'École d'ingénieurs de Purpan a eu lieu du 23 au 24 mars 2010. Le comité d'évaluation était présidé par Gérard **Mary**, professeur des universités (Université de Reims).

Ont participé à l'évaluation :

Francine **Boulard**, Trésorière principale du centre hospitalier de Saint-Quentin ;

Jérémy **Cros**, diplômé de l'École nationale supérieure de Chimie de Clermont-Ferrand ;

Jacques **Maratier**, ancien cadre de la Compagnie générale de géophysique ;

Jean-Marc **Llorens**, directeur d'Agrinovatech ;

Emira **Mehinagic**, directrice du laboratoire Grappe (ESA d'Angers) ;

Catherine **Pivot**, professeur à l'université Jean-Moulin (Lyon 3)

Claude **Jameux**, délégué scientifique et Célia **Alfonsi**, chargée de projet représentaient l'AERES.

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

Delphine **Lecoindre** a assuré la PAO.