

HCERES

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

Entités de recherche

Évaluation du HCERES sur l'unité :

Géorressources et Environnement

G&E

sous tutelle des

établissements et organismes :

Institut Polytechnique de Bordeaux - Bordeaux INP

Université Bordeaux Montaigne

Campagne d'évaluation 2014-2015 (Vague A)

HCERES

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

Entités de recherche

Pour le HCERES,¹

Didier HOUSSIN, président

Au nom du comité d'experts,²

Jean-Marc MONTEL, 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)

Rapport d'évaluation

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous.

Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité.

Nom de l'unité : Géoressources et Environnement

Acronyme de l'unité : G&E

Label demandé : EA

N° actuel : 4592

Nom du directeur
(en 2014-2015) : M. Adrian CEREP

Nom du porteur de projet
(2016-2020) : M^{me} Myriam SCHMUTZ

Membres du comité d'experts

Président : M. Jean-Marc MONTEL, École Nationale Supérieure de Géologie-
Université de Lorraine

Experts : M. Jean-François DECONINCK, Université de Bourgogne
M^{me} Cécile QUANTIN, Université de Paris-Sud (représentante du CNU)
M. Jean-Luc SEIDEL, Université de Montpellier

Délégué scientifique représentant du HCERES :

M. Jean-Luc BOUCHEZ

Représentants des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. François CANSSELL, Bordeaux-INP

M. Sandri LANDI, (représentant de l'École Doctorale Montaigne-
Humanités ED 480)

M. Michel PERNOT, Université Bordeaux-Montaigne

M. Éric VILLENAVE, Observatoire OASU

1 • Introduction

Historique et localisation géographique de l'unité

L'Équipe d'Accueil n°4592 «Géoressources et Environnement» présentée dans ce dossier d'évaluation a été habilitée pour 5 ans (janvier 2011- décembre 2015) et est issue de l'EA GHYMAC n°4134 (Géosciences, Hydrosociétés, Matériaux, Construction ; Universités de Bordeaux-1 et Bordeaux-3) créée et habilitée par le ministère dans le contrat quadriennal 2007-2010. Suite aux différentes restructurations intervenues à l'Université de Bordeaux-1 et la mise en place de l'Institut de Mécanique, la thématique « Génie Civil » de l'EA GHYMAC a souhaité s'intégrer dans cette nouvelle structure. L'EA, maintenant dénommée « Géoressources et Environnement » (G&E), est actuellement hébergée dans les locaux de l'ENSEGID (1, allée Daguin, 33607, Pessac). L'une des deux tutelles du laboratoire est l'Institut Polytechnique de Bordeaux, qui met à disposition les locaux et le personnel. Cette tutelle est partagée avec l'Université de Bordeaux-Montaigne, support historique de l'Institut EGID et du laboratoire. Bordeaux-Montaigne garde un lien avec le laboratoire par le biais de l'École Doctorale de Bordeaux-Montaigne (ED 480, unique de l'Université), et également en assurant en partie la gestion des contrats. En effet, depuis janvier 2012, l'Institut EGID-Bordeaux-3 qui hébergeait auparavant cette EA, a été transformé en École d'Ingénieur, ENSEGID. L'EA associe donc, autour d'un noyau d'enseignants-chercheurs et de personnels techniques de l'ENSEGID, des personnels isolés de l'« Université de Bordeaux » (*i.e.*, université fusionnée), de Bordeaux-Sciences-Agro (ex-ENITA) et de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour. Comme mentionné ci-dessus, l'EA 4592 est rattachée à l'École Doctorale ED 480 Montaigne-Humanités de l'Université Bordeaux-Montaigne. L'équipe est associée par convention, depuis janvier 2011, à l'Observatoire Aquitain des Sciences de l'Univers, l'OASU.

Équipe de direction

L'équipe de direction est constituée d'un directeur (M. Adrian CEREP) et d'un directeur adjoint (M. Philippe LE COUSTUMER). Les deux équipes sont animées par M. Philippe RAZIN et M. Alain DUPUY. Il n'y a pas de conseil de laboratoire mais un bureau de direction constitué du directeur, du directeur adjoint, des deux responsables d'équipe, et d'un représentant des doctorants. Le rôle de conseil de laboratoire est joué par l'assemblée générale, ce qui peut se concevoir pour un laboratoire de petite taille. On peut noter l'absence de personnel technique et administratif dans l'équipe de direction, mais ce point ne semble pas poser de problème en interne.

Nomenclature HCERES

ST3

Effectif de l'unité

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2014	Nombre au 01/01/2016
N1 : Enseignants-chercheurs titulaires et assimilés	22	21
N2 : Chercheurs des EPST ou EPIC titulaires et assimilés		
N3 : Autres personnels titulaires (n'ayant pas d'obligation de recherche)	7	7
N4 : Autres enseignants-chercheurs (PREM, ECC, etc.)	7	4
N5 : Autres chercheurs (DREM, Post-doctorants, visiteurs etc.)	12	2
N6 : Autres personnels contractuels (n'ayant pas d'obligation de recherche)	3	3
TOTAL N1 à N6	51	37

Effectifs de l'unité	Nombre au 30/06/2014	Nombre au 01/01/2016
Doctorants	22	
Thèses soutenues	14	
Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	12	
Nombre d'HDR soutenues	7	
Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	10	10

2 • Appréciation sur l'unité

Avis global sur l'unité

Le laboratoire est très atypique dans le paysage français des géosciences, avec un financement provenant à presque 100 % d'activités contractuelles avec l'industrie (compagnies pétrolières, grands groupes d'environnement) et les organismes publics (IFPEN, ADEME, Région Aquitaine). L'unité est de petite taille, et son activité scientifique est largement portée par quelques individualités. Elle est totalement intégrée dans l'ENSEGID, transformation récente d'un institut de Bordeaux-3 en école d'ingénieur de Bordeaux-INP. Il est atypique également par le faible nombre d'agents techniques et administratifs, malgré une activité instrumentale et analytique significative.

Depuis la dernière évaluation (AERES) le laboratoire a fait un effort très important pour se conformer aux recommandations du comité d'experts, avec en particulier une forte augmentation de la production scientifique, un recentrage thématique réussi au travers de recrutements ciblés, un plan de passage d'HDR (+6), et une mise à niveau en matière de publication des doctorants. Ceci a été fait sans nuire à la capacité à trouver des financements extérieurs, en réussissant la transformation de l'EGID en école d'ingénieur, avec un fort taux de

renouvellement des personnels, et dans un contexte institutionnel particulièrement complexe. Il faut incontestablement reconnaître la qualité du travail de tout le laboratoire dans cette période décisive, et en particulier l'activité de la direction et des responsables d'équipe. C'est un véritable bond en avant qu'a réussi le laboratoire. Le fonctionnement interne apparaît comme très satisfaisant à tous, grâce à un mode "familial", où tout le monde connaît tout le monde et apporte sa contribution au fonctionnement.

Le laboratoire semble prêt à franchir une nouvelle étape, il en a la volonté et les moyens. Pour cela il devra résoudre un certain nombre de problèmes et achever de corriger quelques faiblesses.

Le problème principal est l'absence de stratégie claire, problème rendu d'autant plus aigu que le paysage institutionnel bordelais dans le domaine des géosciences est d'une extrême complexité. Ceci devra être la mission prioritaire de la nouvelle direction qui devra, pour cela, être assistée par ses tutelles directes. Le laboratoire doit d'abord s'interroger sur son identité, ses valeurs, et sa vision de l'avenir. Il pourra ensuite se définir un nombre raisonnable d'objectifs scientifiques et d'indicateurs de progrès, et établir un plan de progression. C'est seulement à l'issue de cette étape que les problèmes institutionnels doivent être abordés.

La faiblesse la plus visible est l'hétérogénéité de la production scientifique, avec des chercheurs peu actifs en termes de publications, à impact faible, à côté de leaders qui ont une notoriété nationale et internationale. La montée en puissance des jeunes recrutés au cours du contrat précédent est une opportunité à ne pas manquer, en augmentant encore l'exigence de qualité de publication. Si l'opportunité se présente, le laboratoire doit utiliser les prochains postes de professeur pour recruter au moins un leader supplémentaire, cette fois-ci par recrutement externe, pour ouvrir de nouvelles coopérations et renforcer l'encadrement scientifique des jeunes.

Le laboratoire doit chercher à résoudre son problème de sous-encadrement technique et administratif. Deux postes semblent indispensables : un poste technique pour la partie chimie/analyse, et un poste pour la gestion administrative et financière. Si les tutelles ne sont pas en mesure de renforcer le laboratoire sur ces points, le laboratoire devra envisager de financer des contractuels à partir de ses ressources propres, qui sont tout de même conséquentes.

Enfin il importe de trouver rapidement une solution au problème de la vétusté de certains locaux (laboratoires mais aussi bureaux), qui apparaît maintenant comme un facteur limitant l'activité du laboratoire.

Points forts et possibilités liées au contexte

- indépendance financière provenant de l'activité contractuelle, avec des relations partenariales solides et structurées ;
- adossement à l'ENSEGID ;
- présence de leaders qui jouent leur rôle, avec une équipe de jeunes de qualité, stable pour plusieurs années, possédant un potentiel de croissance important ;
- capacité à encadrer les doctorants, avec une insertion exceptionnelle en qualité et en quantité.

Points faibles et risques liés au contexte

- absence de vision stratégique ;
- financement très dépendant de l'activité contractuelle, qui peut évoluer négativement sans que la qualité du laboratoire soit en cause. On peut s'interroger par exemple sur l'impact qu'un cours du pétrole durablement faible pourrait avoir ;
- laboratoire déséquilibré avec, pour le moment, seulement 2-3 leaders ;
- complexité institutionnelle externe qui a atteint un point dangereux et consomme une part excessive du temps des responsables ;
- faible implication dans les instances nationales ;
- manque de personnel technique et administratif.

Recommandations

- prendre le temps d'élaborer un vrai projet stratégique en se faisant aider par les tutelles ;
- poursuivre la mise à niveau en termes d'activité de publication, en visant un rééquilibrage entre chercheurs ;
- s'ouvrir au niveau national et international en intensifiant les échanges (doctorants, post-doctorants, enseignants-chercheurs) et en s'intégrant dans les réseaux nationaux ;
- résoudre les problèmes de personnels techniques et de locaux.

Deux points mériteront une attention particulière :

- l'équipe de direction future est inexpérimentée. Elle doit être accompagnée par les tutelles, surtout dans un contexte très complexe ; une solution possible serait la mise en place d'un relais progressif entre l'actuelle et la nouvelle direction ;
- le recrutement des jeunes chercheurs a été réussi ; il faut absolument qu'au cours du contrat qui vient, ils parviennent tous à émerger scientifiquement, et que quelques futurs leaders se dégagent. C'est la seule façon d'assurer la pérennité de la structure.