



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur
l'unité :

PROJET PICAR-T

sous tutelle des
établissements et organismes :

Institut Polytechnique LaSalle Beauvais

Décembre 2010



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur
l'unité :

PROJET PICAR-T

sous tutelle des

établissements et organismes :

Institut Polytechnique LaSalle Beauvais

Le Président de l'AERES

Didier Houssin

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

Décembre 2010



Unité

Nom de l'unité : Processus d'Innovation, Compétitivité dans l'Agriculture et la Ruralité & Territoires

Label demandé : Unité de recherche

N° si renouvellement :

Nom du directeur : M. Loïc SAUVEE

Membres du comité d'experts

Président :

M. André TORRE, INRA-AgroParistech

Experts :

M. Fabrice LARCENEUX, CNRS, Université Paris Dauphine

M. Alain RALLET, Université Paris Sud

Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Jean-Bernard CHATELAIN

Représentant(s) des établissements et organismes tutelles de l'unité :

M. Thierry AUSSENAC, Institut Polytechnique LaSalle Beauvais.



Rapport

1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

Le vendredi 4 février 2011, au siège de l'AERES (création d'équipe) selon le programme suivant :

- Présentation du comité d'experts (à huis clos) ;
- Discussion avec les porteurs du projet ;
- Discussion avec une doctorante ;
- Discussion avec le représentant de l'organisme de tutelle ;
- Préparation du rapport par le comité d'experts (à huis clos).

- Historique et localisation géographique de l'unité et description synthétique de son domaine et de ses activités :

L'unité PICAR-T demande sa création au sein de l'Institut Polytechnique LaSalle Beauvais. Ses membres envisagent de travailler sur les situations d'innovation dans les secteurs agricoles, agroalimentaires, des agroressources et de la ruralité, avec une mobilisation forte des dimension territoriales dans ces contextes.

- Equipe de Direction : M. Loïc SAUVÉE

- Effectifs de l'unité : (sur la base du dossier déposé à l'AERES) :

	Dans le bilan	Dans le projet
N1 : Nombre d'enseignants-chercheurs (cf. Formulaire 2.1 du dossier de l'unité)	-	0
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	-	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs (cf. Formulaire 2.2 et 2.4 du dossier de l'unité)	-	8
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	-	0
N5 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs non titulaires (cf. Formulaire 2.6 du dossier de l'unité)	-	0
N6 : Nombre de doctorants (cf. Formulaire 2.8 du dossier bilan de l'unité et formulaire 2.7 du dossier projet de l'unité)	-	2
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	-	1



2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global :

Le comité d'experts émet un avis positif à la demande de création de l'unité PICAR-T, au vu des demandes locales et des potentialités de l'équipe. Elle recommande un ciblage thématique plus prononcé sur une niche de recherche, ainsi que l'ouverture des options d'alliances institutionnelles, y compris en dehors de la Région.

- Points forts et opportunités :

Le comité d'experts a noté les points forts et les opportunités suivants :

- La volonté de l'établissement de tutelle (LaSalle Beauvais) de créer une équipe en SHS.
- Son intention de création de 5 postes d'enseignants-chercheurs pour la réalisation de ce projet.
- La présence du porteur de projet depuis 17 ans au sein de l'établissement, ce qui lui assure à la fois une connaissance du fonctionnement et une insertion forte dans les réseaux locaux.
- Un contexte favorable aux problématiques agro-alimentaires en région Picardie.
- Une spécialisation de l'établissement en termes d'alimentation-santé.

- Points à améliorer et risques :

Le comité d'experts a noté les points à améliorer et les risques suivants :

- Le turnover rapide des enseignants-chercheurs présents dans l'équipe, relatif aux problèmes de recrutement et de sédentarisation des enseignants
- La thématique trop peu ciblée du projet, qui reste encore vague et n'identifie pas de niche pour une recherche originale
- L'orientation de recherche, qui se fait dans un domaine scientifique encombré et très concurrentiel (innovation et territoire)
- La faiblesse des complémentarités et des interfaces avec les autres équipes de LaSalle (en particulier les équipes appartenant à d'autres disciplines)
- Le risque pris lors d'une association avec de nouvelles institutions, avec lesquelles sont partagées peu de traditions communes. Ce risque inclut aussi la possibilité de pertes des liens historiques entretenus avec les différents partenaires de l'équipe, ainsi qu'une possibilité d'appauvrissement des recrutements de doctorants.

- Recommandations au directeur de l'unité :

- Il serait souhaitable de définir une stratégie d'identification plus claire des thématiques et de la problématique, en particulier autour d'une niche à la taille de l'équipe et en se différenciant de recherches du même type menées dans des unités de taille plus importante. Il faut insister sur l'importance du pari stratégique sur une niche.
- Une possibilité de niche de recherche pourrait, par exemple, se situer autour de la thématique alimentation et santé, avec des liens avec les territoires. Elle pourrait correspondre à la fois aux demandes régionales en matière de recherche (en particulier en termes de pôles de compétitivité) et aux thématiques d'autres équipes de l'établissement (permettant ainsi des échanges interdisciplinaires et le montage éventuel de collaborations de recherche en interne). Cependant, d'autres pistes de spécialisation de l'unité pourraient être explorées.



- La direction de l'unité pourrait laisser ouvertes les options institutionnelles et les possibilités de changements d'alliances. Par exemple, l'évolution récente d'autres PRES régionaux a conduit à la création d'écoles doctorales multi-sites aux thématiques plus resserrées. Il serait pragmatique de conserver les partenariats avec l'extérieur, qui permettraient de renforcer les thématiques de l'équipe et de lui apporter un appui scientifique.
- Il serait souhaitable de maintenir la qualité du recrutement des doctorants.

- Données de production :

(cf. http://www.aeres-evaluation.fr/IMG/pdf/Criteres_Identification_Ensgts-Chercheurs.pdf)

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	–
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	5
A3 : Taux de producteurs de l'unité [A1/(N1+N2)]	62,5%
Nombre d'HDR soutenues	–
Nombre de thèses soutenues	–
Autre donnée pertinente pour le domaine (à préciser...)	–

Les critères de l'AERES pour être « producteur » en sciences économiques et sciences de gestion en 2010 ne prennent pas en compte les ouvrages et les chapitres d'ouvrages de recherche à la différence des autres sciences humaines et sociales. Le conseil scientifique de l'établissement qui est la tutelle de cette unité peut prendre en compte le fait que les nombres de producteurs en sciences économiques et sciences de gestion en 2010 ne sont pas comparables à ceux des autres sciences humaines et sociales.

3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

- Pertinence et originalité des recherches, qualité et impact des résultats :

Les recherches menées au sein de l'équipe sont intéressantes et traduisent une préoccupation forte et légitime, au sein de l'École, pour les problématiques agricoles et agro-alimentaires. Le ciblage général est pertinent mais on note une certaine dispersion des thématiques étudiées. L'originalité reste encore à rechercher, en particulier par le ciblage sur une stratégie de niche. L'impact scientifique et régional s'en trouverait ainsi accru.

- Quantité et qualité des publications, communications, thèses et autres productions :

Le comité d'experts note l'effort réalisé par les membres de l'équipe en termes de publications et de participations à des colloques. Il juge que cet effort doit être poursuivi et amplifié vers des revues à comité de lecture internationales mais également nationales participant à des champs de recherche analysés.



- Qualité et pérennité des relations contractuelles :

Les relations contractuelles sont assez développées étant donné le petit nombre de membres de l'équipe. L'insertion nationale et européenne est correcte.

On note des relations avec différentes Ecoles et Universités, qu'il importe de pérenniser, dans le but de conserver la qualité et la diversité des apports au sein de l'équipe. Le rôle des doctorants est déterminant à ce titre.

- Appréciation sur le rayonnement, l'attractivité, et l'intégration de l'unité de recherche dans son environnement :

- Nombre et renommée des prix et distinctions octroyés aux membres de l'unité, y compris les invitations à des manifestations internationales :

On note une participation croissante à des Congrès internationaux, en particulier de la part du responsable. Cette tendance doit être encouragée.

- Capacité à recruter des chercheurs, post-doctorants ou étudiants de haut niveau, en particulier étrangers :

Le recrutement et la pérennisation des postes constitue un obstacle au développement de l'équipe. Les liens extérieurs, qui permettent de développer des partenariats et de recruter des doctorant(e)s de qualité, doivent être encouragés et développés.

- Capacité à obtenir des financements externes, à répondre ou susciter des appels d'offres, et à participer à l'activité des pôles de compétitivité :

L'obtention de financements externes semble se réaliser de manière convaincante, en particulier par la participation à différents projets de recherche. Toutefois, le lien avec les pôles de compétitivité doit être développé, en particulier au niveau régional, par la recherche de points d'accroches et de thématiques communes.

- Participation à des programmes internationaux ou nationaux, existence de collaborations lourdes avec des laboratoires étrangers :

Cette capacité existe par le biais de l'insertion dans différents programmes européens ou par les relations avec des chercheurs localisés dans des centres européens. Elle doit être poursuivie et encouragée.

- Valorisation des recherches, et relations socio-économiques ou culturelles :

La valorisation et la lisibilité des travaux de l'équipe peuvent encore être considérablement augmentées, en particulier par la participation accrue à des manifestations internationales et l'augmentation du volume de publications.

- Appréciation sur la stratégie, la gouvernance et la vie de l'unité:

- Pertinence de l'organisation de l'unité, qualité de la gouvernance et de la communication interne et externe :

L'organisation de l'unité est encore relativement informelle, avec des réunions entre les membres, mais en l'absence de structure de gouvernance bien établie. Cette gouvernance informelle pourrait être structurée par la suite par un conseil de laboratoire ou un comité de direction élargi.

- Pertinence des initiatives visant à l'animation scientifique, à l'émergence, et à la prise de risques :

On encourage une animation scientifique accrue, passant par des réunions plus nombreuses et ciblées autour de la mise en place d'une problématique interne commune.



- Implication des membres de l'unité dans les activités d'enseignement et dans la structuration de la recherche en région :

L'implication des membres de l'unité dans les activités d'enseignement est importante. La participation à la structuration de la recherche est en cours, dans une dynamique qui n'est pas totalement stabilisée ; on conseille à l'unité de conserver des marges de manœuvre dans un environnement encore mouvant, au sein duquel elle soit garder et affirmer sa personnalité.

- **Appréciation sur le projet :**

- Existence, pertinence et faisabilité d'un projet scientifique à moyen ou long terme :

Le comité d'experts juge que la demande de création d'unité PICAR-T est totalement fondée, au vu des caractéristiques de l'équipe et des recherches qui y sont menées. La pertinence du projet est importante, au vu des demandes locales et de l'institution de tutelle. On y ajoutera la proposition d'un recentrage sur une niche de recherche, par exemple autour de la thématique alimentation-santé. La faisabilité du projet réside dans une stratégie d'alliances, en interne tout d'abord, puis au niveau régional ou national. La commission recommande toutefois une prudence dans les choix, qui doivent rester réversibles, ainsi que la possibilité de laisser les options institutionnelles ouvertes. Le lien avec les Ecoles ou Universités autres que locales doit être conservé, ne serait-ce que pour favoriser l'arrivée de nouveaux doctorants ou de nouveaux chercheurs.

Le comité d'experts est conscient de la nécessité pour cette petite équipe de s'adosser à une équipe reconnue. Elle ne serait en effet pas viable toute seule. Depuis le dépôt du dossier, l'équipe a compris cette nécessité puisqu'elle a prévu de s'associer à l'équipe COSTECH de l'Université de Compiègne (UTC) et de se rattacher à la même école doctorale que cette équipe. Le comité d'experts appuie cette stratégie, mais il s'interroge sur les réelles complémentarités et sur la possibilité pour PICAR-T de s'intégrer dans COSTECH, compte tenu des domaines respectifs et des approches des deux unités de recherche. C'est pourquoi il semble nécessaire de laisser ouvertes les possibilités de partenariat avec d'autres équipes de Picardie, de Champagne-Ardenne ou d'Ile-de-France qui seraient davantage en phase avec les domaines de recherche de PICAR-T.

- Existence et pertinence d'une politique d'affectation des moyens :

L'équipe PICAR-T ne dispose pas de budget propre. Ses moyens sont affectés centralement par la direction scientifique de LaSalle Beauvais en fonction de la stratégie scientifique d'ensemble.

- les moyens humains (enseignants-chercheurs permanents) sont définis en accord avec la politique scientifique de l'établissement. Les profils des personnels recrutés sont définis surtout en fonction des besoins en compétences de la pédagogie et du positionnement scientifique de l'équipe : 2 profils en sciences de gestion sont prévus pour la période 2012-2015.
- la Direction Scientifique propose le financement d'un nombre limité d'allocations de recherche (MSc et/ou Doctorat, post-doctorat) sur fonds propres ou en cofinancement avec un EPST. Ces allocations ont pour objectif de soutenir la structuration et/ou l'émergence d'une nouvelle problématique scientifique. L'équipe PICAR-T prévoit une demande d'allocation de recherche au cours du prochain contrat.
- les moyens courants de fonctionnements (séminaires, formations...) sont affectés en fonction des objectifs de formation et d'animation scientifique définis dans les projets des équipes.

- Originalité et prise de risques :

Le caractère original du projet doit être encore creusé, en particulier par la définition d'une thématique de recherche propre, qui ne soit pas trop occupée par d'autres équipes.



Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
Processus d'Innovation, Compétitivité dans l'Agriculture et la Ruralité & Territoires	Non noté	Non noté	Non noté	C	C

C1 Qualité scientifique et production

C2 Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement

C3 Gouvernance et vie du laboratoire

C4 Stratégie et projet scientifique

Statistiques de notes globales par domaines scientifiques
(État au 06/05/2011)

Sciences Humaines et Sociales

Note globale	SHS1	SHS2	SHS3	SHS4	SHS5	SHS6	Total
A+	2	8	2	11	5	6	34
A	12	33	12	13	32	18	120
B	11	37	6	22	19	5	100
C	8	4	2	6	1		21
Non noté	1						1
Total	34	82	22	52	57	29	276
A+	5,9%	9,8%	9,1%	21,2%	8,8%	20,7%	12,3%
A	35,3%	40,2%	54,5%	25,0%	56,1%	62,1%	43,5%
B	32,4%	45,1%	27,3%	42,3%	33,3%	17,2%	36,2%
C	23,5%	4,9%	9,1%	11,5%	1,8%		7,6%
Non noté	2,9%						0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Intitulés des domaines scientifiques

Sciences Humaines et Sociales

- SHS1 Marchés et organisations
- SHS2 Normes, institutions et comportements sociaux
- SHS3 Espace, environnement et sociétés
- SHS4 Esprit humain, langage, éducation
- SHS5 Langues, textes, arts et cultures
- SHS6 Mondes anciens et contemporains

Evaluation AERES de l'unité PICAR-T

Observations formulées par la Direction de l'unité et sa Tutelle au pré-rapport de l'AERES

(Note rédigée le 18 avril 2011)

Nous tenons tout d'abord à remercier les membres du Comité de visite et le Délégué scientifique de l'AERES en charge de l'évaluation pour les analyses et les recommandations contenues dans ce rapport. Elles reflètent une compréhension des enjeux, des objectifs, des dynamiques de l'unité et également de ses atouts et de ses faiblesses. Nous partageons largement ses principales analyses.

Nos observations se structurent en deux points : un retour sous la forme d'un accord global avec les principaux éléments de diagnostic proposé par le comité d'évaluation et un complément d'information sur la gouvernance de l'équipe, un point insuffisamment abordé par nous tant à l'écrit qu'à l'oral et qui a pu conduire le comité à sous estimer ce point pourtant bien maîtrisé par l'unité.

L'unité est consciente du chemin qui reste à parcourir pour définir de manière plus pertinente son positionnement scientifique. La démarche sera donc poursuivie, en privilégiant des pistes non ou sous explorées comme les liens de l'agriculture (dans ses activités productives comme dans ses formes d'organisations territoriales) avec le territoire. La place du pôle de compétitivité (pôle IAR) dans la région Picardie/Champagne Ardennes est sans doute à explorer plus finement.

La question de l'insertion dans les PRES est tout aussi pertinente. L'environnement est fortement évolutif (tant en Picardie qu'en Ile de France). Aussi, il nous faudra veiller à ces évolutions. Nous entendons néanmoins approfondir notre rapprochement avec l'équipe COSTECH –UTC et avec le GIS UTSH¹ en cours de constitution, car il est porteur selon nous d'une vraie dynamique et d'un positionnement original, à l'intersection de la technique et des sciences humaines. LaSalle Beauvais, par son insertion forte dans les SVTE, peut bénéficier à la fois d'une complémentarité originale et d'effets de synergie avec nos collègues de COSTECH.

L'unité est consciente des efforts à faire en termes de publications, projets de recherche, insertion internationale. Cependant, comme il est souligné dans le rapport, compte tenu de sa jeunesse, les participations aux activités et projets européens sont loin d'être négligeables.

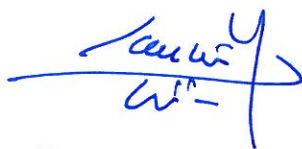
Enfin, l'unité bénéficie également d'un appui fort de la direction, ce qui consolidera encore sa construction par l'acquisition de nouvelles compétences.

Le seul point de divergence tangible mais non imputable au comité (car très insuffisamment abordé à l'écrit et omis à l'oral par manque de temps) concerne la gouvernance de l'unité (« absence de gouvernance bien établie », p7). En fait cette gouvernance existe : responsable d'unité et suppléance avec fiches de postes, réunions mensuelles, séminaires internes et externes, animations scientifiques, suivi et centre de ressources sur intranet, page web actualiséeⁱⁱ. A cela s'ajoute la présence du responsable et de la suppléante au Comité Scientifique (réunions mensuelles) et au Conseil Scientifique (2 réunions par an). Cette structuration, encore à parfaire, est donc largement en place.

Nous tenons à renouveler nos remerciements au comité pour son aide et ses encouragements.

Dr. Loïc SAUVÉE

Responsable de l'unité PICAR-T

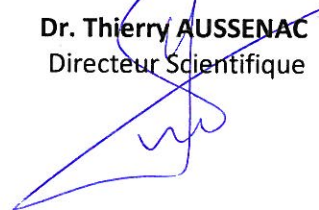


M. Philippe CHOQUET

Directeur Général

Dr. Thierry AUSSENAC

Directeur Scientifique



ⁱ G.I.S. UTSH : le projet du groupement d'intérêt scientifique «Unité Technique Sciences Humaines» en cours de constitution a pour ambition de réunir les équipes SHS de l'UTC, l'UTT, l'UTBM et LaSalle Beauvais.

ⁱⁱ <http://www.lasalle-beauvais.fr/-equipe-4->