

# GRIEF - Groupe de recherche sur l'invention et l'évolution des formes

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. GRIEF - Groupe de recherche sur l'invention et l'évolution des formes. 2011, École nationale supérieure d'architecture de Bretagne. hceres-02034884

**HAL Id: hceres-02034884**

**<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02034884>**

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 Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur  
l'unité :

GRIEF - Groupe de Recherche sur l'Invention et

l'Évolution des Formes

sous tutelle des

établissements et organismes :

École nationale supérieure d'architecture de Bretagne

Janvier 2011



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

Section des Unités de recherche

## Rapport de l'AERES sur l'unité :

GRIEF - Groupe de Recherche sur l'Invention et  
l'Évolution des Formes

sous tutelle des  
établissements et organismes :

École nationale supérieure d'architecture de Bretagne

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

Section des unités  
de recherche

Le Directeur

**Pierre Glorieux**

Janvier 2011



## Unité

Nom de l'unité : GRIEF (Groupe de Recherche sur l'Invention et l'Évolution des Formes)

Label demandé : Sans objet

N° si renouvellement : Sans objet

Nom du directeur : Mme Marie-Pascale CORCUFF

## Membres du comité d'experts

Président :

M. Claude MASSU, Université Paris 1

Experts :

M. Denis MORAND, Université Paris-Est Marne-la-Vallée

## Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M. Gabriel DUPUY



# Rapport

## 1 • Introduction

- Date et déroulement de la visite :

Le 18 janvier 2011 matin, Mme Corcuff était reçue dans les locaux de l'Aeres à Paris.

Le 26 janvier 2011, M. Morand participait à l'une des deux journées de la visite dans l'établissement du comité de la section 1 de l'Aeres dans le cadre de l'évaluation de l'ENSAB.

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

Le Grief a été habilité par le BRAUP (bureau de la recherche architecturale, urbaine et paysagère du Ministère de la Culture) en 2006 (programme quadriennal 2006-2009). L'unité est hébergée dans les locaux l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Bretagne, à Rennes.

La thématique générale affichée est l'invention et l'évolution des formes, thématique abordée selon 4 axes pour lesquels une problématique commune a été définie : l'eau et l'évolution des formes urbaines.

- Equipe de Direction :

Compte tenu de sa taille, le GRIEF ne comporte pas d'équipe de direction.

- 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)	4	4
N2 : Nombre de chercheurs des EPST ou EPIC (cf. Formulaire 2.3 du dossier de l'unité)	0	0
N3 : Nombre d'autres enseignants-chercheurs et chercheurs y compris chercheurs post-doctorants (cf. Formulaire 2.2, 2.4 et 2.7 du dossier de l'unité)	0	0
N4 : Nombre d'ingénieurs, techniciens et de personnels administratifs titulaires (cf. Formulaire 2.5 du dossier de l'unité)	1 (temps partiel)	1 (temps partiel)
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 de l'unité)	1	
N7 : Nombre de personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	0	0



## 2 • Appréciation sur l'unité

- Avis global sur l'unité :

La motivation des membres de l'unité, et particulièrement celle de sa responsable, est particulièrement appréciable. Il existe toutefois des craintes quant à la pérennité de l'équipe : la taille critique n'est pas atteinte, les recherches semblent bien dispersées, le soutien de l'Ecole n'apparaît pas comme acquis.

- Points forts et opportunités :

La dynamique des membres de l'unité dans un contexte difficile constitue un point fort, et la soutenance d'une thèse pour deux d'entre eux semble attester d'un investissement et d'une persévérance notables. L'identification d'un thème fédérateur (l'urbanisation du littoral) constitue également un élément favorable. Par ailleurs, le contexte universitaire rennais, breton, voir inter-régional (on pensera notamment aux équipes nantaises) crée de belles possibilités de collaboration.

- Points à améliorer et risques :

Il existe un risque important de dispersion des activités de recherche : les différents thèmes affichés semblent bien déconnectés entre eux et propres à un chercheur, ce qui ne favorise pas la cohérence de l'équipe.

L'équipe comprend à ce jour deux docteurs dont aucun n'est HDR, sans qu'il existe de perspective claire d'évolution à court terme, ce qui ne permet pas d'envisager un développement de l'unité.

Les collaborations avec des établissements (plus ou moins) voisins ont existé et devraient perdurer mais elles restent ponctuelles, individuelles.

- Recommandations :

L'identification d'une problématique véritablement fédératrice, c'est-à-dire par rapport à laquelle seraient positionnées les différentes actions de recherche, semble primordiale : l'identité de l'unité pourra difficilement émerger sur la base de la présentation actuelle où les axes thématiques semblent déconnectés et de toute façon trop nombreux au regard des effectifs.

Les collaborations avec des établissements voisins doivent être davantage formalisées, prolongées au-delà des initiatives individuelles. L'organisation de séminaires ou d'ateliers thématiques pourrait apporter une première réponse. Les opportunités présentées par la Région Bretagne (contrats de recherche, soutien financier dans la politique de recrutement, ...) devraient être saisies.

La politique de recrutement paraît être le point crucial : dans le contexte français de la recherche universitaire, il semble pratiquement impossible de développer, voire de pérenniser l'unité sans le recrutement d'un HDR (mais aussi de nouveaux docteurs), condition indispensable pour le développement de la formation doctorale mais également pour le renforcement durable de l'équipe de recherche.

- Données de production :

A1 : Nombre de producteurs parmi les chercheurs et enseignants chercheurs référencés en N1 et N2 dans la colonne projet	2
A2 : Nombre de producteurs parmi les autres personnels référencés en N3, N4 et N5 dans la colonne projet	0
A3 : Taux de producteurs de l'unité $[A1/(N1+N2)]$	0,5
A4 : Nombre d'HDR soutenues (cf. Formulaire 2.10 du dossier de l'unité)	0
A5 : Nombre de thèses soutenues (cf. Formulaire 2.9 du dossier de l'unité)	2



### 3 • Appréciations détaillées :

- Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Sur la période 2006-2010, 23 références sont listées. 6 correspondent à des communications avec actes dans un congrès international (dont 2 francophones). Outre les 2 thèses soutenues par les membres de l'équipe, les autres références relèvent plutôt de la vulgarisation.

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

La taille de l'équipe et le statut de ses membres (tous enseignants à temps complet) ne permettent pas d'apprécier son rayonnement sous l'angle strict des critères habituels. On pourra toutefois regretter que l'unité ne saisisse pas l'occasion d'obtenir des financements auprès de la Région Bretagne sur des actions dont l'envergure pourrait correspondre à sa capacité de production et le thème à sa problématique centrale.

Les difficultés de GRIEF à construire un projet scientifique ambitieux se traduisent par une difficulté à retenir davantage de chercheurs : de fait, le corps enseignant compte (outre les membres du GRIEF) plusieurs enseignants exerçant une activité de recherche, mais dans un autre établissement (souvent éloigné de Rennes). Non seulement cela compromet le développement du GRIEF mais cela se traduit également par une présence limitée des enseignants concernés au sein de l'Ecole. On notera toutefois qu'un nouveau maître assistant recruté à la rentrée 2010 à l'ENSAB souhaite rejoindre le GRIEF.

Compte tenu des caractéristiques de l'unité, son rayonnement reste très limité. Un ouvrage collectif publié en 2008 (Vents - Invention et Evolution des Formes) constitue une (co)production importante de l'unité et contribue à sa visibilité au-delà de l'établissement.

Localement, le GRIEF entretient des relations avec d'autres équipes de recherche. Ainsi, deux des membres du GRIEF sont membres associés du COSTEL (Climat et Occupation du Sol par Télédétection, UMR 6554, Littoral, Environnement, Télédétection, Géomatique de l'université Rennes 2). Le partenariat consiste aussi dans l'accueil de doctorants. On ressent toutefois une forte attente d'une implication plus importante des membres du GRIEF, le regard de l'architecte étant très complémentaire par rapport à celui des autres membres du COSTEL. Mais cette attente se heurte toutefois à une culture de la recherche très différente entre les deux équipes. Outre le partenariat avec le laboratoire COSTEL, l'unité entretient des liens avec le laboratoire « Arts Pratiques et Poétiques » de l'université Rennes 2, où deux de ses membres sont doctorants, ainsi qu'avec le laboratoire « Histoire et critique des arts » au sein duquel un autre membre de l'équipe a soutenu sa thèse. Ces partenariats ont permis à certains membres du GRIEF d'être associés à des contrats de recherche (notamment ANR). Toutefois, ces collaborations restent peu formalisées.

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

La gouvernance de l'unité doit être appréhendée au regard de sa taille. Une seule équipe constitue cette unité dont les 4 membres sont suffisamment proches pour qu'il n'y ait pas de problème de communication ni d'organisation. C'est plus l'absence d'un conseil scientifique au niveau de l'Ecole qui pèse sur l'unité. Si le GRIEF est connu et reconnu dans l'Ecole, il n'en demeure pas moins que la priorité de l'établissement, notamment dans sa communication, repose sur les activités pédagogiques.

Les membres du GRIEF sont pleinement impliqués dans l'enseignement puisqu'ils occupent chacun un poste d'enseignant à temps complet (320 h par an). La formation par la recherche reste toutefois très faible, notamment parce que, dans l'ensemble du cursus, elle trouve assez logiquement sa place en première année de master, année pendant laquelle environ la moitié des étudiants suivent 1 ou 2 semestres à l'étranger.

- Appréciation sur la stratégie et le projet :

A l'image du bilan, le projet scientifique manque de cohérence : si une problématique commune est mise en avant avec pertinence, cette dernière repose toutefois sur 4 axes thématiques dont l'articulation ne semble pas avoir été suffisamment pensée. C'est le développement de chacun des axes qui semble être privilégié au détriment d'un



projet scientifique commun qui s'inscrirait pourtant dans un contexte local très favorable (on évoquera ici les possibilités importantes offertes par la Région Bretagne).

La question des moyens est cruciale : les membres de l'unité n'ont pas actuellement le statut d'enseignant-chercheur et il n'existe pas de stratégie de recrutement d'enseignants chercheurs. Le mode de recrutement (national) ne laisse que peu d'autonomie à l'Ecole, encore moins à l'unité de recherche. La définition du profil de recrutement ne se traduit pas (ou peu) dans le recrutement lui-même.

#### 4 • Analyse équipe par équipe et/ou par projet

Sans objet : le GRIEF ne comprend qu'une seule équipe.





Intitulé UR / équipe	C1	C2	C3	C4	Note globale
GRIEF : Groupe de Recherche sur l'Invention et l'Evolution des Formes	C	C	B	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 (Etat 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
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>82</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>29</b>	<b>276</b>
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%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## 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