

Rapport UMR IMBE (17/11/21) :

A un peu plus du mi-mandat du quinquennat (2019-2023) pour la gouvernance actuelle de l'IMBE, les principales actions accomplies en rapport avec la feuille de route transmise précédemment sont :

Au niveau de gouvernance et de l'administration de l'Unité.

Le nombre important de membres (180 permanents, 70 doctorants), de sites (7) et de tutelles (4) a généré une très grande complexité dans la gouvernance et la gestion administrative de l'unité. Pour cela, le système de gouvernance a été totalement revu avec la nomination d'un comité de direction (4 membres appartenant à chaque tutelle avec la responsable administrative) au lieu de seulement du directeur et de son adjoint, permettant la présence d'un membre de la direction sur chaque site et pour chaque tutelle afin qu'il n'y est qu'un seul interlocuteur représentant l'unité (Thierry Dutoit, DR CNRS pour Avignon Université). Toutes les décisions et arbitrages sont aussi dorénavant pris au niveau du comité de pilotage de l'IMBE regroupant non seulement les membres de la direction mais aussi les chefs des 7 équipes et des 6 services mutualisés après consultation du Comité Consultatif de l'Unité. Ce système a permis une très grande transparence dans la prise de décision alors plus collégiale et donc, de limiter de nombreuses sources de conflits potentiels. Les réflexions en cours concernent des consultations plus fréquentes des personnels et l'établissement d'un seul mandat pour chaque gouvernance afin de faire tourner ces responsabilités conséquentes. Reste également à mettre en place une permanence de la gouvernance sur chaque site et une consultation à mi-mandat de chaque équipe par le comité de direction autre que par visio-conférence.

Au niveau administratif, le service support a été complètement réorganisé autour de trois pôles dédiés à la gestion financière, aux ressources humaines et au montage de projets. Toutes les démarches ont été dématérialisées, des adresses génériques ont été mises en place. Afin d'accompagner au plus près les membres de l'IMBE, des permanences du service support ont été mises en place sur chaque site. Reste à simplifier les démarches, toujours très différentes entre les sites. Cet effort est fait au niveau de la direction en indiquant à chaque tutelle, les initiatives faites en ce sens par les autres et en les invitant à suivre alors ces démarches (ex délégation de signature aux directeurs d'unité par Avignon Université pour les missions et contrats en dessous d'un certain montant).

Au niveau de la politique scientifique de l'unité.

La principale faiblesse signalée au niveau de la précédente évaluation HCERES concernant l'IMBE était la multiplication des questionnements scientifiques, modèles scientifiques et échelles spatiales et temporelles utilisées. Si une approche disciplinaire a bien été identifiée, l'approche interdisciplinaire restait à construire. Pour remédier à ce manque d'interdisciplinarité au niveau de l'IMBE, 6 thèmes transversaux ont été créés et animés par des membres de l'IMBE appartenant à différentes équipes. Un appel d'offres interne a été créé avec un budget de 25-30 000 euros/an permettant de soutenir des projets interdisciplinaires associant des membres de l'IMBE d'équipes et de disciplines de recherches diverses (écologie, chimie, pharmacie, santé). Cet appel d'offres interne a permis de soutenir chaque année 4-5 projets interdisciplinaires et inter-équipes, augmenté le nombre de publications avec co-auteurs inter-équipes et a eu un effet levier pour des réponses à des appels d'offres externes plus conséquents (ANR, ITEM, etc.) à partir des nouvelles collaborations internes réalisées. Reste encore à faire vivre l'animation scientifique de ces thèmes transversaux.

Une idée serait alors non pas de financer des appels à projets mais les responsables de ces thèmes transversaux eux-mêmes (10 000 euros/an) afin qu'ils en assurent la vie scientifique (organisation de séminaires, représentations diverses, financement ou pas de projets internes, etc.).

Une autre critique de l'HCERES était le manque de mobilité des membres IMBE. Ici aussi, un appel d'offres interne a été mis en place en complément de la dotation IRD pour les missions au Sud. Cet appel a permis à de nombreux collègues non-Iradiens de réaliser des missions au Sud en lien notamment avec nos implantations en Nouvelle-Calédonie et Martinique, renforçant ainsi les activités scientifiques de ces sites et les collaborations entre les membres de ces implantations (IRD) et les collègues métropolitains (non IRD) de l'IMBE. Reste encore à renforcer la présence permanente de collègues IRD sur ces sites (2 personnels seulement en Nouvelle-Calédonie et en Martinique).

Enfin, la dernière critique concernait le manque d'attractivité de l'IMBE en termes d'accueil de chercheurs étrangers juniors ou seniors. Pour cela, les collègues ont été incités à répondre aux appels internes des différentes tutelles supportant financièrement ces accueils (AMU et AU). Cela s'est notamment traduit très concrètement sur Avignon par l'accueil en 2021 de deux chercheurs seniors sur le site d'Avignon Université (Carla Khater, DR CNRS, Liban et Grégory Mahy, professeur université de Liège, Belgique). Reste encore dans ce domaine à valoriser les travaux réalisés durant ces accueils (conférences, séminaires, programmes de recherches et publications communes) au niveau de la communication interne de l'IMBE. A ce titre, le site Internet de l'IMBE sera totalement revisité en 2022 avant l'évaluation HCERES.

Face aux difficultés de gestion quotidienne d'une grosse unité multi-sites et multi-tutelles, augmentées par les périodes de confinements des années 2020 et 2021, il a été difficile de motiver les collègues pour la reprise de la gouvernance de l'unité pour le prochain quinquennat 2024-2028. La mise en place d'ateliers consacrés aux objectifs et fonctionnements futurs de l'IMBE (IMBE 3.0) ont permis de faire émerger une candidature pour ce prochain quinquennat. Reste encore à conforter cette candidature avec l'émergence de candidats aux postes de directeurs adjoints et délégués ainsi que le processus de transition entre la gouvernance actuelle et la gouvernance future les années 2022 et 2023.