



HAL
open science

CEP - Centre éthique et procédures

Rapport Hcéres

► **To cite this version:**

Rapport d'évaluation d'une entité de recherche. CEP - Centre éthique et procédures. 2009, Université d'Artois. hceres-02032782

HAL Id: hceres-02032782

<https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02032782>

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 d'évaluation

Unité de recherche :

Centre Ethique et Procédures
de l'Université d'Artois



Mars 2009



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

Section des Unités de recherche

Rapport d'évaluation
Unité de recherche :
Centre Ethique et Procédures
de l'Université d'Artois



Le Président
de l'AERES

Jean-François Dhainaut

Section des unités
de recherche

Le Directeur

Pierre Glorieux

mars 2009



Rapport d'évaluation



L'Unité de recherche :

Nom de l'unité : Centre Ethique et Procédures (CEP)

Label demandé : EA

N° si renouvellement : 2471

Nom du directeur : co-direction Mme Hélène TIGROUDJA (droit public) et Mme Fanny VASSEUR (droit privé)

Université ou école principale :

Université d'Artois

Autres établissements et organismes de rattachement :

Date(s) de la visite :

13 février 2009



Membres du comité d'évaluation

Président :

M. Xavier Philippe, UPC Aix-Marseille 3

Experts :

Mme Anne PENNEAU, Lille 2

M. Matthias FORTEAU, Paris 10

M. François PRIET, Université d'Orléans

Expert(s) représentant des comités d'évaluation des personnels (CNU, CoNRS, CSS INSERM, représentant INRA, INRIA, IRD.....) :

Le CNU, contacté, n'a pas envoyé de représentant

Observateurs

Délégué scientifique de l'AERES :

M. Rostane MEHDI

Représentant de l'université ou école, établissement principal :

M. Tanguy LE MARC'HADOUR, Doyen de la faculté de droit

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

M. Roméo CECHELLI, 1er Vice-président, vice-président du Conseil scientifique



Rapport d'évaluation



1 • Présentation succincte de l'unité

- Effectif, dont enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, doctorants, techniciens et administratifs ;
- **Professeurs** : 6 (8 en 2006)
- **MCF** : 14 dont 6 **HDR** (15 en 2006)
- **ATER** : 5
- **Doctorants** : 30
- **IATOS** : 1

- Nombre de HDR, nombre de HDR encadrant des thèses ;
- Nombre de HDR : 12
- Nombre de HDR encadrant des thèses : 9
- Nombre de thèses soutenues au cours des 4 dernières années : 2 (ATER)
- Nombre de membres bénéficiant d'une PEDR : 1
- Nombre de publiants : 11

2 • Déroulement de l'évaluation

L'évaluation s'est déroulée dans les locaux de la faculté de droit de Douai (Centre de recherche « Ethique et Procédures »). Le comité d'experts y a été accueilli par les deux co-directrices de l'unité ainsi que par les membres de l'équipe. Les responsables ont successivement présenté leurs activités en insistant sur la logique et la complémentarité des thématiques choisies. Chaque thématique a été considérée dans une perspective de resserrement mais tout en privilégiant la transversalité pour permettre à chaque chercheur de s'insérer dans les travaux du centre et de permettre une meilleure approche. La présentation des activités a été claire et compréhensible. Le comité a ensuite engagé un débat non seulement avec les deux co-directrices de l'équipe mais également avec les membres du centre présents. Le Vice-président du Conseil scientifique a ensuite pris la parole pour mettre en perspective les travaux de l'équipe avec la politique de l'établissement. Les membres du comité d'experts ont pu ensuite poser des questions à l'ensemble des personnes présentes, y compris à la seule personne assurant l'ensemble des tâches administratives dont les membres de l'équipe ont tenu à saluer publiquement devant nous l'engagement et le dévouement. A l'issue de cette première réunion, une seconde réunion s'est déroulée avec l'ensemble de doctorants qui ont présenté leurs projets au comité et fait état de leurs motifs de satisfaction et de leurs difficultés.

Une visite des locaux de la faculté s'en est suivie incluant la visite de la bibliothèque universitaire.

Le climat de la rencontre a été serein et studieux. Le contexte de crise générale de l'Université dans lequel la visite a pris place n'a pas affecté la qualité de la rencontre même si les collègues relevant du centre expertisé ont fait part de leurs inquiétudes. L'ensemble de l'équipe a fait preuve d'une très grande disponibilité.



3 • Analyse globale de l'unité, de son évolution et de son positionnement local, régional et européen

Le CEP - qui constitue la seule équipe de recherche de la faculté de droit de Douai - a pris le parti de la transversalité pour rassembler les chercheurs de l'unité qu'ils soient publicistes, privatistes, historiens ou politistes autour de thématiques suffisamment larges pour pouvoir procéder à une approche multi-disciplinaire. Ce choix - accepté individuellement par l'ensemble des enseignants-chercheurs - conduit à retenir des dynamiques transversales volontairement larges permettant à chacun de se retrouver dans ses champs de recherche tout en participant à un projet d'intérêt commun.

Les thématiques retenues sont également choisies en fonction des partenariats existants, internes (locaux et nationaux) et internationaux. Les résultats de la recherche donnent lieu à des journées d'étude ainsi qu'à des séminaires régionaux organisés en partenariat avec les équipes des Universités voisines de Lille 2, de Valenciennes et du Littoral-Côte d'Opale sous le comité de pilotage du CEP. Les thèmes de recherche incluent l'environnement industriel, le terrorisme (dans toutes ses dimensions y compris non-juridiques), la protection des personnes dans le cadre national, européen et international. Un accent particulier sera mis dans le futur sur la protection des « personnes vulnérables ».

L'ensemble de ces projets démontre une **cohérence globale de l'action de l'équipe**, une réelle **volonté de collaborer** ainsi qu'un souci de **concentration des recherches - non exclusif - autour des thèmes retenus**.

Le positionnement local apparaît répondre aux sollicitations et possibilités de l'équipe. Elle bénéficie du soutien des collectivités locales, d'un partenariat avec l'école des mines ainsi que d'un soutien des juridictions d'appel présentes à Douai (Cour d'appel, Cour administrative d'appel). Cette proximité ainsi que la volonté de coopération de ces partenaires se traduit par des rencontres thématiques, des projets communs ainsi que des réflexions partagées sur ces sujets au sein des disciplines représentées à l'intérieur de l'Université.

Le CEP bénéficie également de partenariats étrangers avec des universités géographiquement proches nationales ou étrangères (Université Libre de Bruxelles). Les projets dans lesquels ils sont engagés sont cohérents - même s'ils sont limités. Ces partenariats nationaux et internationaux ont été générés par des liens personnels noués au départ par les membres de l'équipe qui se sont institutionnalisés progressivement.

Les relations entre l'équipe de recherche et l'école doctorale qui se situe à Lille révèlent une normalisation des relations qui n'ont pas toujours été satisfaisantes par le passé. Une réorganisation de l'école doctorale et un développement des rencontres entre chercheurs ont permis une meilleure valorisation de l'atout que pouvait constituer l'Ecole doctorale.

4 • Analyse équipe par équipe et par projet

Seule équipe de recherche de la faculté, le CEP mise sur la solidarité de ses membres et sur son caractère multidisciplinaire pour valoriser les compétences de chacun. Les projets retenus constituent soit la valorisation d'un thème proposé par l'un des membres de l'équipe dans lequel les autres membres se retrouvent ou peuvent apporter leur contribution, soit le fruit d'une réflexion commune aboutissant à un dénominateur commun devenant le thème de la recherche. En conséquence, les thèmes peuvent apparaître très larges et leur traitement dispersé.

Certains projets ressortissent clairement d'une volonté de répondre à des besoins locaux ou à des demandes spécifiques (cas de l'environnement industriel).

La logique des projets de recherche est compréhensible et correspond à la taille de la faculté et à sa proximité avec d'autres établissements plus importants. Si certaines options peuvent poser question en termes de liberté de recherche et d'insertion de nouveaux enseignants-chercheurs dans ce panorama, l'ensemble apparaît cohérent et donner lieu à une satisfaction d'ensemble des enseignants-chercheurs.



5 • Analyse de la vie de l'unité

- En termes de management :

La co-direction semble donner de réelles capacités au centre. Les deux co-directrices sont complémentaires dans leurs approches et leurs thèmes de recherche. L'alchimie des disciplines fonctionne ici parfaitement. Il ne pourrait en être autrement, mais le comité a relevé une réelle « complicité » dans la conception et les méthodes de recherche, le tout dans un respect des membres de l'équipe. Cet engagement réciproque permet à chacun de s'y retrouver.

- En termes de ressources humaines :

Les ressources autres que les enseignants-chercheurs sont insuffisantes. La présence d'une seule personne qui effectue d'autres tâches que celles propres au Centre illustre le sous-encadrement administratif. Les responsables de l'unité se sont plaints - à juste titre - de l'impossibilité qu'ils rencontraient de répondre à des appels d'offre - faute de temps et de personnel qualifié (ingénieur d'études) pour pouvoir présenter un dossier sérieux qui possède de réelles chances de succès.

- En termes de communication :

En dépit d'un relatif isolement géographique - et en comparaison avec d'autres facultés de droit possédant plusieurs centres de recherche -, le CEP a su se doter de moyens de communication interne et externe. La communication interne s'opère par des rencontres régulières réalisées autour d'études, de présentations de projets d'articles, de discussions thématiques auxquelles s'ajoutent les communications par voie électronique. La communication externe s'opère par des rencontres régulières avec les partenaires locaux (Cours d'appel, Barreau, Collectivités locales, entreprises...) et l'échange de points de vue. Un certain nombre de partenaires extérieurs sont également des enseignants vacataires à la faculté.

6 • Conclusions

- **Points forts :**

De l'avis des membres du comité, le CEP constitue une équipe de dimension modeste dont les résultats en termes de rapport Ressources/Investissements/Résultats sont largement positifs et pourraient faire envie dans d'autres institutions plus importantes. Les membres du comité ont pu apprécier les points positifs suivants :

- **Pluridisciplinarité** : Il s'agit d'une étape obligée dans une institution de cette taille comportant un seul centre de recherche mais d'une étape réussie par la volonté et le dynamisme de l'ensemble des membres de l'équipe au premier rang desquels se trouve la direction du centre.
- **Insertion dans l'environnement** : Le CEP a su tirer parti tant de ses partenariats universitaires que de ses partenariats professionnels. Les liens avec le monde juridictionnel, avec les collectivités locales, avec l'Ecole des mines sont exploités de façon intelligente et rationnelle.
- **Dynamisme de l'équipe de recherche** : Ce dynamisme est palpable tant chez les responsables du centre que chez les membres qui font l'effort de s'insérer dans les dynamiques de recherche et ont pour certains investi dans cette œuvre commune. Ce dynamisme se double d'une certaine rationalité et lucidité quant aux choix opérés qui permettent au CEP de tenir le cap. Il existe une véritable vie de la recherche au CEP, au-delà des charges d'enseignement déjà lourdes. L'apport de membres extérieurs professionnels (magistrats Conseillers de Cour d'appel) renforce cette dynamique.
- **Travail en réseau** : Les membres de l'équipe partagent leurs projets avec des partenaires institutionnels reconnus et qualifiés. Ils bénéficient mutuellement de leurs apports et permettent



des rencontres et travaux communs qui irriguent l'ensemble du centre mais également la communauté universitaire et professionnelle.

– **Points à améliorer :**

- **Moyens :** Si les moyens financiers sont une question récurrente pour chaque centre de recherche, les moyens humains, notamment en personnel non-enseignant/chercheur font défaut. Malgré une bonne volonté saluée par l'ensemble des personnes interrogées, le personnel administratif est insuffisant et la réponse à d'éventuelles appels d'offre pour lesquels le centre pourrait avoir une compétence est matériellement impossible.
- **Pérennité du dynamisme :** L'enthousiasme des membres de l'équipe et de la direction ne doit pas conduire à ignorer la fragilité du système qui repose sur quelques personnes. Compte tenu de leur engagement et de la qualité de leurs travaux, les risques de mutation rapide sont possibles et ne garantissent pas la poursuite de l'investissement. De l'avis des personnes interrogées, les résultats obtenus sont la conséquence d'un investissement complet de la part de celles et ceux qui portent le projet. Si quelques changements devaient intervenir, le dynamisme pourrait en souffrir. Il n'y a là rien de certain mais une éventualité que l'on ne peut ignorer. Les politiques de recrutement (non complètement maîtrisables) peuvent influencer sur ce risque.
- **Taille critique :** Le CEP a atteint une taille critique qui lui permet d'être reconnu localement comme régionalement ou internationalement. Toutefois, le succès peut lui-même être générateur de risques si les projets de recherche se multiplient sans que les moyens humains (chercheurs et non-chercheurs) n'augmentent. Cela relève également de la politique de l'établissement. La logique de la démarche pour une université qui se trouve sur plusieurs campus doit inciter à la recherche d'une visibilité du centre de recherche.

– **Recommandations :**

- Le comité recommande un renforcement du personnel administratif qui pourrait inclure un poste d'ingénieur d'études.

Note de l'unité	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Stratégie, gouvernance et vie du laboratoire	Appréciation du projet
B	B	B	A	A



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Arras, le 20 avril 2009

Pr. Roméo Cecchelli
Premier Vice-Président, Vice-
président du conseil scientifique
de l'Université d'Artois

à

M. Jean-François DHAINAUT
Président de l'AERES
20 rue Vivienne
75002 PARIS

Réf.: SRED/09-470

Observations portant sur le rapport d'évaluation de l'AERES concernant l'unité de recherche :

- Centre « Ethique et Procédures », EA 2471
- Date de visite : 13 février 2009

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous informer que rapport d'évaluation du comité d'experts portant sur le Centre « Ethique et Procédures » n'appelle aucune observation de la part de l'Université d'Artois.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Roméo CECHELLI

