



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

Section des Unités de recherche

Rapport de l'AERES sur  
l'unité :

Laboratoire « Biens, Normes, Contrats »

LBNC

sous tutelle des  
établissements et organismes :



Novembre 2011



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

Section des Unités de recherche

Le Président de l'AERES

**Didier Houssin**

---

Section des Unités  
de recherche

*Le Directeur*

**Pierre Glaudes**

---



## Unité

Nom de l'unité :	Laboratoire « Biens, normes, contrats »
Acronyme de l'unité :	LBNC
Label demandé :	EA
N° actuel :	EA 3788
Nom du directeur (2009-2012) :	M <sup>me</sup> Delphine COSTA
Nom du porteur de projet (2013-2017) :	M <sup>me</sup> Delphine COSTA

## Membres du comité d'experts

Président :	M. Philippe Terneyre, Pau (représentant du CNU)
Experts :	M. Jean GICQUEL, Paris
	M. Gérard VACHET, Lyon
	M. Étienne VERGÈS, Grenoble

## Représentants présents lors de la visite

Délégué scientifique représentant de l'AERES :

M<sup>me</sup> Christine NEAU-LEDUC

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

M. Philippe MICHELON, Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse



# Rapport

## 1 • Introduction

### Date et déroulement de la visite :

La visite a eu lieu le 17 novembre 2011. Après une réunion à huis clos du comité, l'audition a débuté à 9h par une rencontre avec le Vice-président du Conseil scientifique de l'université qui a présenté la politique de recherche de l'université, centrée sur deux grands axes de recherche (« agro-sciences » et « culture, patrimoine et société numérique »), politique au sein de laquelle le souhait est émis que le LBNC trouve toute sa place. A ce titre, les contrats doctoraux sont affectés à ces thématiques et la participation à des contrats ANR avec d'autres laboratoires est encouragée. De 9h45 à 12h45, les membres du laboratoire ont été entendus. Etaient présents la directrice, chaque responsable d'équipe ainsi qu'un très grand nombre de membres de l'unité, quasiment au complet. Après présentation des membres du comité d'experts et du LBNC, la directrice a exposé la vie du laboratoire, ses moyens humains et matériels, son bilan et son projet. Puis, chacun des responsables a procédé à une brève présentation de son équipe afin de réserver l'essentiel de la visite à la discussion avec les membres du comité. S'en est suivi un échange fructueux entre le comité et les membres du LBNC : des réponses claires et précises sont apportées par le directeur et par les membres de l'équipe en toute liberté et sérénité. Enfin, de 12h45 à 13h15 et à huis clos, les doctorants sont entendus.

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

L'unité de recherche LBNC est une unité pluridisciplinaire initialement consacrée au droit privé et au droit public. Elle s'est, encore, récemment élargie aux sciences économiques, politiques, de gestion, ainsi qu'à l'histoire du droit. Le LBNC balaie donc un très large champ disciplinaire et scientifique. Le laboratoire est situé au sein de la Faculté de droit et sciences économiques de l'université d'Avignon et des Pays du Vaucluse et est rattaché à l'École doctorale « Culture et patrimoine ED 537 » de la même université.

Le Laboratoire est composé de quatre équipes :

1. Théorie des normes et des contrats ;
2. Centre de recherches sur l'intégration comparée ;
3. Biens, produits et patrimoine culturels ;
4. Normes et organisations-réseau de recherche « Economie sociale et solidaire et action publique ».

### Equipe de Direction :

Elle est constituée de Mme Delphine COSTA, directrice et de Mme Martine LE FRIANT, directrice adjointe.

Une assemblée générale a lieu une fois par an et un conseil de laboratoire a été mis en place. Il est composé du directeur de l'unité, du directeur adjoint, des responsables des équipes, de deux enseignants-chercheurs non HDR et d'un doctorant élu. Il se réunit régulièrement notamment pour affecter le budget et assurer le suivi des projets de recherche.



Effectifs de l'unité :

Effectifs	Nombre au 30/06/ 2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de producteurs du projet **
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs	22	26	17
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
<b>N3</b> : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	4	5	2
<b>N4</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0,20	0,50	
<b>N5</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0,50		
<b>N6</b> : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	3		
<b>N7</b> : Doctorants	22		
<b>N8</b> : Thèses soutenues	24		
<b>N9</b> : Nombre d'HDR soutenues	2		
<b>N10</b> : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	9	9	
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>51,70</b>	<b>31,50</b>	<b>19</b>



## 2 • Appréciation sur l'unité

### Avis global sur l'unité :

Le laboratoire « Biens, normes, contrats » (LBNC) est un laboratoire de recherche pluridisciplinaire qui, au sein d'une université de taille moyenne, a tenté et réussi la juxtaposition de plusieurs équipes de droit public, de droit privé, d'économie, de gestion, de science politique et même d'histoire du droit. Le pari n'était pas aisé, mais c'est globalement un succès, puisqu'il permet à un assez grand nombre de chercheurs de vivre ensemble, d'aller dans le même sens et d'être porteur de projets d'intérêt commun. Naturellement, un tel centre a les défauts de ses qualités, en ce sens qu'il n'est pas toujours aisé d'identifier, sinon une stratégie unique, du moins un projet fédérateur à long terme.

### Points forts et opportunités :

Le nombre d'enseignants-chercheurs est très appréciable et, en particulier, le ratio entre ce nombre et celui des produisants est, dans l'ensemble, satisfaisant.

L'unité elle-même, et les équipes qui la composent, semblent être des lieux où il fait bon vivre et où, en particulier, les doctorants trouvent des conditions de travail optimales (disponibilité des enseignants à leur égard, liens avec les master 2, organisation d'un colloque par les étudiants eux-mêmes).

L'unité remplit incontestablement une fonction sociale déterminante dans la région, en ce sens qu'on peut dire qu'il constitue un facteur d'ascension sociale pour nombre de chercheurs issus de milieux défavorisés.

Le LBNC est bien - voire très bien - perçu par les différentes instances centrales de l'université, qui lui attribuent à peu près les moyens financiers qu'il demande.

Globalement, le LBNC a réussi à créer de la cohérence malgré des entités très différentes et une rotation importante des enseignants-chercheurs. A cet égard, le comité a particulièrement apprécié l'implication maximale des « permanents », qui ont su par ailleurs associer ceux qui circulent.

### Points à améliorer et risques :

Le comité relève tout d'abord la quasi-absence de personnel administratif affecté spécifiquement au laboratoire et ce, malgré l'extrême dévouement de la personne qui, en théorie, ne consacre que 20 % de son temps au centre de recherche. Peut-être l'unité devrait-elle argumenter directement auprès des instances de la faculté ou de l'université pour que le LBNC soit doté d'au moins un personnel permanent (Ingénieur d'étude, voire Ingénieur de recherche). Un laboratoire de recherche d'une telle taille ne saurait fonctionner correctement sans qu'un personnel à plein temps lui soit affecté. Dans les faits, de nombreuses tâches de secrétariat sont prises en charge par la directrice du LBNC.

Le comité note ensuite la faible part, dans le budget du LBNC, des financements extérieurs à l'unité de recherche, notamment sur appels d'offres.

On peut également souligner l'implication inégale des différentes équipes composant le Laboratoire dans les deux grands axes de recherche définis par l'université, même s'il est toujours difficile de reprocher, à des juristes notamment, de ne pas être mécaniquement concernés par des thèmes très éloignés de leurs centres d'intérêt.

Certaines équipes n'ont pas de ligne directrice clairement définie (simple juxtaposition de choix, au demeurant intéressants en eux-mêmes) et, de la même façon, à l'intérieur du laboratoire, l'implication scientifique demeure inégale.



### Recommandations :

Le LBNC gagnerait à se rapprocher d'autres centres de recherche, situés par exemple dans des universités géographiquement voisines, afin de développer des actions en réseaux.

Certaines équipes devraient définir une ligne scientifique à moyen terme plus lisible.

L'unité devrait accentuer ses efforts afin de participer à des appels à projets (ANR, collectivités territoriales, Europe, etc).

Enfin, dans l'objectif de retenir durablement des enseignants-chercheurs de qualité au sein de l'université d'Avignon, il serait souhaitable pour le LBNC que les recrutements de maîtres de conférences ou de professeurs parviennent à assurer une relative stabilité de ses membres et, partant, une certaine continuité aux projets du LBNC.



### 3 • Appréciations détaillées

Il est difficile de faire des appréciations détaillées pour un centre de recherche qui juxtapose quatre équipes d'inégale importance. C'est pourquoi, pour ces appréciations détaillées, le comité renvoie aux appréciations propres aux différentes équipes. On se contentera donc ici de très brèves appréciations pour chacun des items ci-après.

#### Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Le comité note tout d'abord le fait que parmi les enseignants-chercheurs attachés au LBNC, soit un total de 22 au 30 juin 2011, ceux qui sont producteurs ont un nombre de publications important, sur des sujets originaux.

Par ailleurs, le nombre de doctorants (22) et celui des thèses soutenues (24) sont satisfaisants, voire très satisfaisants.

En revanche, le Laboratoire manque, en proportion, de professeurs et surtout de maîtres de conférences habilités à diriger des recherches : en tout, seules 9 personnes sont habilitées à diriger des recherches, sur un total de 22 enseignants-chercheurs.

#### Appréciation sur l'intégration de l'unité dans son environnement :

Le LBNC apparaît bien perçu par l'université d'Avignon au regard du budget affecté, qui semble correct. Il a su utiliser les ressources humaines professionnelles locales, de même que les spécificités de la ville, en particulier le festival d'Avignon.

En revanche, ses capacités à obtenir des financements externes sont, pour l'instant, relativement faibles (à une exception près).

De même, le fait que le laboratoire ne dispose pas au moins d'un personnel administratif à temps plein est pour lui très handicapant .

#### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'unité de recherche :

Le laboratoire a su organiser des colloques internationaux et attirer des professeurs invités. Mais cette démarche est inégale selon les équipes.

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

Le comité tient à souligner les grandes qualités de la directrice du LBNC, très présente, toujours disponible, dynamique et fédératrice, en ce sens qu'elle a su créer de la cohésion là où il y avait beaucoup de confusion. Le comité apprécie également la très bonne répartition des compétences entre la directrice du laboratoire et sa directrice adjointe, ainsi qu'avec les différents responsables d'équipes.

Les doctorants sont très satisfaits de leurs conditions d'encadrement et d'intégration dans le Laboratoire et semblent faire preuve d'un grand dynamisme et d'une réelle implication dans la vie de l'unité.

#### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

C'est sans doute le point faible de l'unité, dans la mesure où cette stratégie et ce projet sont relativement vagues et allusifs : cela s'explique sans doute par la date d'arrivée très récente de certains enseignants-chercheurs et par le départ d'autres - d'où la nécessité de fixer durablement en Avignon les enseignants-chercheurs.





### Appréciation sur l'implication de l'unité dans la formation :

Les interconnexions entre le LBNC et les formations sont bonnes, dans la mesure où l'essentiel des formations juridiques offertes dans le cadre de la faculté sont sous la responsabilité de membres de l'unité (licence, master 1...). Certains d'entre eux assument des responsabilités importantes au sein de l'université : direction de l'UFR, direction du collège des écoles doctorales, vice-président du CEVU, direction de l'Institut d'études judiciaires... Plus spécialement, quatre masters 2 sont rattachés à l'unité : le master « Juriste européen », le master « Politiques sociales », le master « Droit des biens culturels » et le master « Droit des contrats privés et publics ». De très nombreux membres de l'unité assument des charges d'enseignement et de responsabilités pédagogiques et administratives importantes. De plus, la participation des doctorants à la vie de l'unité et de ses équipes est effective. Le Laboratoire se préoccupe du devenir de ses docteurs, en particulier en développant des relations avec les milieux professionnels locaux et en mettant en place une dizaine de séminaires doctoraux par an, qui permettent, soit aux doctorants de présenter l'avancement de leur travaux, soit aux enseignants-chercheurs d'intervenir sur des thèmes de méthodologie ou d'actualité.



## 4 • Analyse équipe par équipe

**Équipe 1 :** Théorie des normes et des contrats

**Nom du responsable :** M. Philippe BLACHER (*M. Denis MOURALIS au 1<sup>er</sup> septembre 2011*)

Effectifs

Effectifs	Nombre au 30/06/2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de produisants du projet **
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs	12,50	12,50	8,50
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
<b>N3</b> : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	0	0,5	0
<b>N4</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
<b>N5</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
<b>N6</b> : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	1		
<b>N7</b> : Doctorants	15		
<b>N8</b> : Thèses soutenues	16		
<b>N9</b> : Nombre d'HDR soutenues	2		
<b>N10</b> : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	7	7	
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>28,50</b>	<b>13</b>	<b>8,50</b>



## Appréciations détaillées

L'équipe « Théorie des normes et des contrats » est l'équipe la plus volumineuse de l'unité de recherche, forte de 12,5 enseignants chercheurs dont 8,5 sont producteurs. La direction de cette équipe a connu dans le temps beaucoup de changements. L'encadrement doctoral est important (15 inscrits) et le volume de soutenance l'est également (16 soutenances).

### Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

La production scientifique de l'équipe est un de ses points forts. Les recherches au sein de l'équipe sont principalement centrées sur l'organisation de colloques et, accessoirement, de conférences. Quatre colloques ou journées d'étude ont été organisés sur la période évaluée, ce qui traduit une activité importante dans ce secteur.

Les thèmes de ces manifestations sont très éclatés et cette situation découle de la grande disparité disciplinaire des membres de l'équipe. Si cette équipe est qualifiée au sein de l'unité de « navire amiral », c'est surtout parce qu'elle regroupe des enseignants chercheurs qui ne peuvent être ventilés selon des axes disciplinaires uniformes. Les thèmes des colloques (« contrat et droits fondamentaux », « justice et religion », « commerce des fruits et légumes et droit européen », « juge judiciaire et constitution ») ne permettent pas de détecter une ligne scientifique claire dans l'activité de l'équipe. C'est sans doute là un de ses points faibles. L'activité de recherche collaborative que constituent ces colloques ne semble pas correspondre à une programmation dans le temps et fait apparaître un manque de cohérence. Certains sujets peuvent trouver des prolongements (colloque « justice et religion »), mais d'autres sujets semblent avoir été abandonnés. On aurait pu penser, au contraire, qu'un colloque permette la constitution d'un réseau de recherche et donne lieu à des prolongements, à des soumissions à des appels à projets, etc.

Le comité conseille à l'équipe de définir un ou plusieurs axes prioritaires qui constitueraient les points forts de la recherche au cours de la prochaine période et qui s'inscriraient dans la continuité. Un premier colloque ou un séminaire pourrait servir de tremplin pour d'autres projets plus ambitieux.

Un autre aspect positif de l'activité de l'équipe se trouve dans les relations entretenues avec les formations et l'intégration des étudiants de niveau M et D dans les activités de recherche. Les « colloques des étudiants » sont les aspects les plus visibles de ce travail de liaison entre formation et recherche. Le comité mentionne également le cycle de conférences associé au DU « Droit de l'expertise judiciaire », dont on mesure mal s'il s'agit de conférences à visées purement pédagogiques ou de véritables activités de recherche. Toujours est-il que l'importance de l'association des doctorants et des étudiants de master aux activités du LBNC est à saluer. Il faut toutefois noter les limites de l'exercice, qui peut s'avérer chronophage et qui ne débouche pas sur des publications.

Néanmoins, le comité relève que les doctorants rencontrés ont mentionné ne pas avoir encore été associés à une activité de publication. Cette activité, qui s'inscrit dans la perspective de carrière des doctorants (plus de la moitié ont déclaré vouloir s'orienter vers l'enseignement supérieur) mériterait d'être encouragée. Au-delà de la présentation de leur travail doctoral, les doctorants devraient être associés à des travaux collectifs de l'équipe.

Ces travaux collectifs constituent un autre point faible. Bien que la visite ait permis de mettre en évidence l'existence de réunions informelles entre les chercheurs, la vie scientifique de l'équipe n'a pas d'autre visibilité que l'organisation des colloques. Les chercheurs ne présentent pas leurs travaux récemment publiés ou en cours à leurs pairs. Aucun séminaire de recherche périodique n'est organisé. Aucun projet de publication collective n'est en cours (si l'on écarte les actes de colloques). On serait dès lors en droit de se demander si la vie scientifique interne de l'équipe ne manque pas d'intensité.

### Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

On mesure mal l'intégration de l'équipe dans son environnement. Cet aspect n'est pas suffisamment renseigné dans le bilan. La capacité d'obtenir des financements extérieurs, encore trop faible, mériterait d'être développée. Dans le prolongement de ce qui est dit plus haut, l'équipe trouverait avantage à s'associer à d'autres unités, soit au sein de l'université, soit à l'extérieur, pour développer des partenariats et des projets plus ambitieux permettant d'obtenir d'autres types de financements.



### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

L'attractivité de l'équipe est contrastée. S'agissant du recrutement, elle n'affiche pas de politique claire. Au contraire, elle constitue un point d'accueil dans le laboratoire pour les enseignants-chercheurs qui ne trouveraient pas intérêt à s'intégrer dans une des équipes plus spécialisées de l'unité. Elle ne participe pas encore à des programmes nationaux ou internationaux. Certains chercheurs ont néanmoins fait état de collaborations avec le Canada au cours de la visite, sans que ces collaborations soient associées clairement à l'activité de l'équipe dans le bilan. Le comité note tout de même que les manifestations organisées (colloques) réunissent des collègues de renommée nationale.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet constitue l'un des points faibles de l'équipe. Trois thèmes de recherche sont proposés : 1. « Comparaison de la démocratie sociale et de la démocratie politique » ; 2. « Le respect du choix du domicile », 3. « Le temps et la procédure ».

Ces trois thèmes sont envisagés sans que l'on mesure quels sont réellement les projets de recherche. Aucun programme de travail n'est proposé, aucune réalisation concrète n'est détaillée (séminaire, publication, colloque, projet présenté devant une agence de moyen ?).

Par ailleurs, ces trois thèmes étant fort différents de ceux mis en évidence dans le bilan, le comité s'interroge toujours sur la cohérence de la programmation scientifique et se demande quels approfondissements de connaissances ces projets vont permettre de constituer par rapport aux résultats déjà obtenus par l'équipe.

Le comité ne mesure pas de volonté de créer une équipe visible au niveau national sur le thème de la théorie de la norme et du contrat. Du reste, on évalue mal le lien entre les thèmes envisagés et l'intitulé de l'équipe.

Le comité conseille à l'équipe de se concentrer sur des axes forts qui lui permettraient de s'affirmer, dans les cinq prochaines années, comme un centre visible de recherche et d'expertise dans un ou plusieurs domaines de compétence. Ces axes peuvent être définis en cohérence avec la politique de l'université, mais ils peuvent également être déterminés par rapport aux forces existantes, qui se manifestent dans les publications individuelles. Ils peuvent encore se traduire par des choix de sujets de recherche nouveaux, mais qui mobilisent plusieurs membres de l'équipe sur une longue durée.

A cet égard, il apparaît clairement que l'équipe aurait besoin d'un pilotage plus prononcé et d'une vision scientifique à moyen terme.

### Conclusion :

#### ▪ *Avis global sur l'équipe :*

Cette équipe, malgré une programmation scientifique intéressante (4 colloques, plusieurs conférences), a des difficultés pour mobiliser ses membres autour d'un ou plusieurs projets collaboratifs à long terme.

#### *Points forts et opportunités :*

L'organisation de 4 colloques sur la période d'évaluation montre un certain dynamisme. Les publications sont également volumineuses.

#### ▪ *Points à améliorer et risques :*

Le pilotage de l'équipe doit s'orienter vers la définition de projets fédératifs au sein de l'équipe, mais également vis-à-vis d'autres unités. Les réponses à des appels à projet et la recherche de financements extérieurs devraient également constituer un point sur lequel les efforts de l'équipe devraient se concentrer. Le risque est clairement de demeurer une équipe à faible visibilité locale ou nationale, en raison de la dispersion des sujets de recherche et du caractère individuel de la production. La qualité de certaines individualités devrait constituer un facteur d'émulation pour l'équipe dans son ensemble.

#### ▪ *Recommandations :*

Il faudrait définir à moyen terme un ou plusieurs axes de recherche nets, qui constitueraient le socle de réalisations collectives. En outre, développer des partenariats permettrait d'envisager des projets de recherche de plus grande envergure.



**Équipe 2 :** Centre de recherches sur l'intégration comparée

**Nom du responsable :** M. Samuel-Jacques PRISO-ESSAWE

**Effectifs**

<b>Effectifs</b>	<b>Nombre au 30/06/ 2011</b>	<b>Nombre au 01/01/ 2013</b>	<b>2013-2017 Nombre de produisants du projet **</b>
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs	3,50	3,50	2,50
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
<b>N3</b> : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	0	1,5	1
<b>N4</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
<b>N5</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
<b>N6</b> : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0		
<b>N7</b> : Doctorants	3		
<b>N8</b> : Thèses soutenues	4		
<b>N9</b> : Nombre d'HDR soutenues	0		
<b>N10</b> : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1	1	
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>6,50</b>	<b>5</b>	<b>3,50</b>



## Appréciations détaillées

Créé en 2001, le Centre de recherches sur l'intégration comparée (CRIC) a pour finalité l'étude des phénomènes juridiques, économiques et politiques d'intégration régionale sur le modèle de l'Union européenne. La direction de l'équipe fédère des enseignants-chercheurs représentant essentiellement la section 02 du Conseil national des universités mais, également, des enseignants-chercheurs des sections 01 et 05.

### Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Concernant la qualité scientifique et la production de l'équipe, une appréciation éminemment favorable s'impose. Outre sa démarche pluridisciplinaire spécifique, le CRIC a pris en compte l'un des axes prioritaires et identitaires de l'université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, à savoir la recherche agronomique. Il a tenu à ce titre, de manière inédite, une journée d'étude en mars 2010 avec l'équipe « Théorie des normes et des contrats » (TNC), sur un thème fédérateur : « Commerce des fruits et légumes et droit européen ». Concomitamment, deux colloques ont été organisés au cours de la période de référence : au niveau international à Yaoundé (Cameroun), en novembre 2008 : « La question du niveau pertinent d'intégration. Regards croisés sur l'intégration en Europe et en Afrique centrale » ; à l'échelon national, à Avignon, en octobre 2011 : « Les nouvelles intercommunalités et leurs outils », au lendemain du vote de la loi du 16 décembre 2010 portant réforme des collectivités territoriales, entre autres. Les actes desdits colloques sont en cours de publication.

Par ailleurs, le CRIC a organisé quatre conférences-débats destinées notamment à des étudiants du master 2 « Juristes européens » : « Développement durable, énergie et collectivités locales » (février 2009) ; « Les accords d'association Europe-Tunisie » (mars 2009) ; La coopération existante entre les collectivités territoriales et l'Union européenne dans le domaine de l'énergie » (décembre 2009) et les « enjeux géopolitiques de l'énergie » (mars 2010).

Par ailleurs, quatre thèses ont été soutenues, dont deux ont donné lieu à publication, au terme d'une moyenne de cinq ans de préparation. Les travaux du CRIC, au nombre d'une trentaine, présentent, pour l'essentiel, un caractère collectif. Dans ces conditions, les membres de l'équipe sont producteurs. Mieux, le CRIC bénéficie du concours d'un chercheur volontaire, ce qui est la marque de son caractère attractif. En bonne logique, les doctorants y trouvent des conditions optimales de travail, au point d'exprimer leur plaisir d'y œuvrer.

### Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

L'équipe est bien intégrée dans son environnement, en raison de ses fortes implications, tant personnelles qu'institutionnelles : à preuve, la participation d'universitaires de renom à ses colloques et à ses conférences. Qui plus est, des demandes de cotutelle de thèses ont été présentées par des doctorants : trois d'entre elles sont d'ores et déjà coencadrées. Il s'ensuit que le CRIC participe, pour une part essentielle, à la bonne image des juristes et des économistes auprès des instances universitaires. Le doublement du budget alloué au LBNC en rend compte, pour une part.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

A propos du rayonnement et de l'attractivité du CRIC, ses membres appartiennent utilement à des réseaux internationaux : l'Institut des relations internationales du Cameroun (IRIC) et le *Zentrum für Europäische Integrationsforschung* (ZEI) de Bonn (Allemagne) ; et à des réseaux nationaux, sans préjudice de l'harmonisation avec le master « Juriste européen ». Par conséquent, le CRIC apparaît comme l'une des forces de proposition du LBNC au plan international et européen, à l'origine de la motivation de ses enseignants et de ses doctorants.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

S'agissant de la stratégie et du projet à cinq ans, le CRIC bénéficiera, sans aucun doute, de la dynamique actuelle afférente à sa démarche comparatiste. Dans la perspective ouverte par le projet structurant, une collaboration avec l'université Paul-Cézanne d'Aix-Marseille 3, devenue Aix Marseille Université, au titre du programme « Droit global / *Global law* », s'instaure (collaboration de la directrice et de la directrice-adjointe du LBNC). Le CRIC a dégagé deux axes prometteurs de recherches collectives portant sur la régulation dans la CEMAC (Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale), une démarche bidisciplinaire alliant droit et économie, et, tout particulièrement, sur le dialogue des juridictions régionales (juridictions communautaires et autres juridictions régionales) dans le cadre européen et africain. Une extension vers le cadre latino-américain est envisagée, à l'heure de la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) en France.



## Conclusion :

- *Avis global sur l'équipe :*

Il résulte de ce qui précède que le bilan du CRIC s'avère très positif, au point de susciter les encouragements.

- *Points forts et opportunités :*

Il s'agit d'une équipe qui a su s'intégrer dans un axe de recherche de l'université et se mobiliser sur une démarche attractive au moyen d'une force pluridisciplinaire. Elle s'avère un bon exemple de recherche aboutie.

- *Points à améliorer et risques :*

Dans un proche avenir, vu la dynamique de l'équipe et l'insuffisance de ses forces, un renforcement de son potentiel enseignant serait souhaitable : il pourrait porter, moyennant un argumentaire convaincant, sur le recrutement simultané d'un professeur de droit européen et communautaire et d'un professeur de droit constitutionnel, en vue de participer à l'analyse du fédéralisme et de la quête de l'Etat de droit.

- *Recommandations :*

La mutualisation des souverainetés que l'on observe aujourd'hui offre au CRIC la chance de développer son action et ce, qu'il s'agisse de la gouvernance économique et financière de la zone euro ou de la coopération décentralisée des collectivités territoriales au sein de l'Union européenne, pour s'en tenir à ces exemples. Le renforcement de l'action de recherche du CRIC devrait susciter, en dernière analyse, la mise en place d'une structure administrative de soutien, aujourd'hui limitée à une seule personne pour l'ensemble du LBNC.



**Équipe 3 :** Biens, produits et patrimoine culturels

**Nom du responsable :** M<sup>me</sup> Agnès MAFFRE-BAUGÉ

**Effectifs**

<b>Effectifs</b>	<b>Nombre au 30/06/2011</b>	<b>Nombre au 01/01/2013</b>	<b>2013-2017 Nombre de produisants du projet **</b>
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs	2	2	2
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
<b>N3</b> : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	0	0	0
<b>N4</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
<b>N5</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
<b>N6</b> : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	0		
<b>N7</b> : Doctorants	4		
<b>N8</b> : Thèses soutenues	4		
<b>N9</b> : Nombre d'HDR soutenues	0		
<b>N10</b> : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	1	1	
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>





## Appréciations détaillées

### Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

L'équipe « Biens, produits et patrimoine culturels » (BPPC) est la plus petite du laboratoire (deux enseignants-chercheurs), mais également la plus dynamique en valeur relative. Les publications des enseignants-chercheurs sont nombreuses, de même que les publications de certains docteurs issus de l'équipe. Quatre soutenances de thèse ont eu lieu durant la période évaluée et le volume de thèses dirigées permet de penser que ce rythme élevé pourrait être maintenu à l'avenir. Tous les membres de l'équipe sont producteurs et très actifs sur le terrain de la recherche collaborative, comme en témoignent les nombreux séminaires et conférences, mais également les publications collectives dont l'équipe est à l'origine, ou auxquels elle participe. Le résultat d'ensemble est très satisfaisant.

### Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

D'un point de vue scientifique, l'équipe est bien intégrée dans son environnement. Elle participe aux axes prioritaires développés par l'université et elle est liée à une mention de master « Droit des biens culturels ». Elle a obtenu, à ce titre, diverses allocations fléchées par l'université.

Les relations socio-économiques sont également entretenues, comme en témoigne la convention conclue avec l'Institut supérieur des techniques du spectacle d'Avignon ou le séminaire organisé avec le conservatoire régional. Encore une fois, compte tenu de la dimension de l'équipe, l'intégration dans l'environnement est satisfaisante.

Ce développement de relations partenariales devrait toutefois s'accompagner à l'avenir de recherches de financements externes plus ambitieuses. Bien que la taille de l'équipe ne permette pas d'envisager des réponses fréquentes à des appels d'offres, l'équipe pourrait être inspirée de s'associer à d'autres laboratoires de sa discipline, qui sont d'ailleurs nombreux dans la région Sud-est. A ce titre, la participation d'un membre au projet ANR « Nanonorma » est intéressante, mais elle s'écarte trop du champ disciplinaire de l'équipe pour pouvoir être mise à son profit.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

La taille de l'équipe limite sa visibilité. Son rayonnement pourrait tirer profit d'une association avec des partenaires nationaux ou internationaux.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet scientifique de l'équipe est clairement défini. Il porte sur le thème « Mémoire photographique et droit ». Il correspond parfaitement à l'axe disciplinaire de l'équipe et s'inscrit également dans la politique générale de l'établissement. Pour l'instant, ce projet semble peu avancé, s'agissant de sa concrétisation : les partenariats n'ont pas encore été clairement identifiés, pas plus que son financement. L'originalité et la prise de risques sont à saluer, mais il est également recommandé à l'équipe d'asseoir de façon plus solide ses partenariats et le plan de financement du projet pour le rendre viable et ambitieux.

### Conclusion :

#### ▪ *Avis global sur l'équipe :*

En dépit de sa petite taille, l'équipe est très dynamique. Elle a tout intérêt à conserver sa spécificité disciplinaire et à ne pas être fondue dans un autre groupe plus vaste.

#### ▪ *Points forts et opportunités :*

Le nombre de recherches, de publications et de soutenances de thèse est important et l'équipe travaille en coordination avec les axes prioritaires de l'université et avec des partenaires socio-économiques locaux.



- *Points à améliorer et risques :*

La petite taille de l'équipe l'empêche d'avoir une visibilité à la hauteur du dynamisme de ses membres. Si l'un d'entre eux demande sa mutation ou obtient une promotion, l'équipe pourrait être amenée à disparaître.

- *Recommandations :*

A l'égard des membres de l'équipe, on pourrait recommander de développer une recherche partenariale avec d'autres pôles de compétence relevant de son champ disciplinaire afin d'accroître sa visibilité et de développer des projets plus ambitieux.

A l'égard de l'institution, on pourrait recommander d'examiner avec soin les arguments de l'équipe quant aux recrutements qui seraient destinés à la renforcer et à la pérenniser.



## Équipe 4 :

Normes et organisations - réseau de recherche « Économie sociale et solidaire et action publique »

Nom du responsable : M. Jean-Robert ALCARAS

## Effectifs

Effectifs	Nombre au 30/06/2011	Nombre au 01/01/2013	2013-2017 Nombre de produisants du projet **
<b>N1</b> : Enseignants-chercheurs	4	5	4
<b>N2</b> : Chercheurs des EPST ou EPIC	0	0	0
<b>N3</b> : Autres enseignants-chercheurs et chercheurs	3	3	1
<b>N4</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs titulaires*	0	0	
<b>N5</b> : Ingénieurs, techniciens et personnels administratifs non titulaires*	0		
<b>N6</b> : Post-doctorants ayant passé au moins 12 mois dans l'unité	2		
<b>N7</b> : Doctorants	0		
<b>N8</b> : Thèses soutenues	0		
<b>N9</b> : Nombre d'HDR soutenues	0		
<b>N10</b> : Personnes habilitées à diriger des recherches ou assimilées	0	0	
<b>TOTAL N1 à N7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>5</b>



## Appréciations détaillées

### Appréciation sur la qualité scientifique et la production :

Le comité note que les quatre maîtres de conférences qui composent cette unité publient régulièrement et de manière convenable.

### Appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement :

L'intégration de l'équipe dans son environnement économique est évidente. On en veut pour preuve que les deux PAST travaillent pour le conseil général du Vaucluse dans le domaine de recherche de l'équipe. En revanche, l'intégration de l'équipe dans son environnement universitaire paraît moins évidente, sans doute du fait qu'elle associe des personnalités aux centres d'intérêt pas toujours convergents.

### Appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe de recherche :

C'est l'aspect le plus faible. L'équipe au cours de ces dernières années n'a eu aucun docteur et il n'y a pas de thèse en cours. Par ailleurs, sur les deux ATER ayant fait partie de l'équipe, l'un n'est resté qu'une année. Cette absence de thèse en cours s'explique par le fait qu'aucun enseignant-chercheur de l'équipe n'est habilité à diriger des recherches.

### Appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans :

Le projet est intéressant. Il est adapté à l'environnement économique et social de l'université. Toutefois, compte tenu de la faiblesse numérique de l'équipe, on peut s'interroger sur les chances de mener à bien un tel projet.

### Conclusion :

#### ▪ *Avis global sur l'équipe :*

L'équipe de recherche « Normes et organisations - réseau de recherche Economie sociale et solidaire et Action publique NEO-RESSAP » fait preuve de dynamisme. Toutefois, elle donne l'impression d'avoir réuni tous les enseignants chercheurs - gestionnaires, publicistes - qui ne pouvaient pas trouver ailleurs une équipe d'accueil.

#### ▪ *Points forts et opportunités :*

Le projet est très intéressant, mais nécessiterait des moyens à la hauteur de ses ambitions

#### ▪ *Points à améliorer et risques :*

L'absence de professeur et de maître de conférences HDR est un handicap, en particulier pour la direction doctorale.

#### ▪ *Recommandations :*

Il est difficile de faire une recommandation. En effet, le regroupement avec une autre équipe serait souhaitable ce qui suppose une réflexion très approfondie de l'ensemble de l'unité, compte tenu de domaines de recherches très différents.

Si l'interdisciplinarité est un atout dans une université ayant de nombreux enseignants-chercheurs, elle risque de se révéler un handicap dans une université ne bénéficiant pas de cette dimension critique. Il faudrait approfondir la réflexion sur la liaison entre le projet et les moyens dont dispose l'équipe pour le mener à terme.



## 5 • Notation

À l'issue des visites de la campagne d'évaluation 2011-2012, les présidents des comités d'experts, réunis par groupes disciplinaires, ont procédé à la notation des unités de recherche relevant de leur groupe (et, le cas échéant, des équipes internes de ces unités).

Cette notation (A+, A, B, C) a porté sur chacun des quatre critères définis par l'AERES. Elle a été accompagnée d'une appréciation d'ensemble.

Dans le cadre de cette notation, l'unité de recherche concernée par ce rapport (et, le cas échéant ses équipes internes) a (ont) obtenu l'appréciation d'ensemble et les notes suivantes :

### Appréciation d'ensemble de l'unité Laboratoire "Biens, Normes, Contrats" :

Unité dont la production, le rayonnement, l'organisation et l'animation sont très bons. Le projet est bon mais pourrait être amélioré.

#### Tableau de notation :

<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>
Qualité scientifique et production.	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement.	Gouvernance et vie du laboratoire.	Stratégie et projet scientifique.
<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>B</b>

### Appréciation d'ensemble de l'équipe Théorie des normes et des contrats :

Équipe dont la production est très bonne. Le projet et le rayonnement sont bons mais pourraient être améliorés.

#### Tableau de notation :

<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>
Qualité scientifique et production.	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement.	Gouvernance et vie du laboratoire.	Stratégie et projet scientifique.
<b>A</b>	<b>B</b>	-	<b>B</b>



Appréciation d'ensemble de l'équipe Centre de recherches sur l'intégration comparée :

Équipe dont la production, le rayonnement et le projet sont très bons.

Tableau de notation :

<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>
Qualité scientifique et production.	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement.	Gouvernance et vie du laboratoire.	Stratégie et projet scientifique.
<b>A</b>	<b>A</b>	-	<b>A</b>

Appréciation d'ensemble de l'équipe Biens, produits et patrimoine culturels :

Équipe dont la production, le rayonnement et le projet sont très bons.

Tableau de notation :

<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>
Qualité scientifique et production.	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement.	Gouvernance et vie du laboratoire.	Stratégie et projet scientifique.
<b>A</b>	<b>A</b>	-	<b>A</b>

Appréciation d'ensemble de l'équipe Normes et organisations – réseau de recherche "Economie sociale et solidaire et action publique" :

Équipe dont la production et le projet sont bons mais pourraient être améliorés. Le rayonnement est très insuffisant.

Tableau de notation :

<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>	<b>C4</b>
Qualité scientifique et production.	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement.	Gouvernance et vie du laboratoire.	Stratégie et projet scientifique.
<b>B</b>	<b>C</b>	-	<b>B</b>



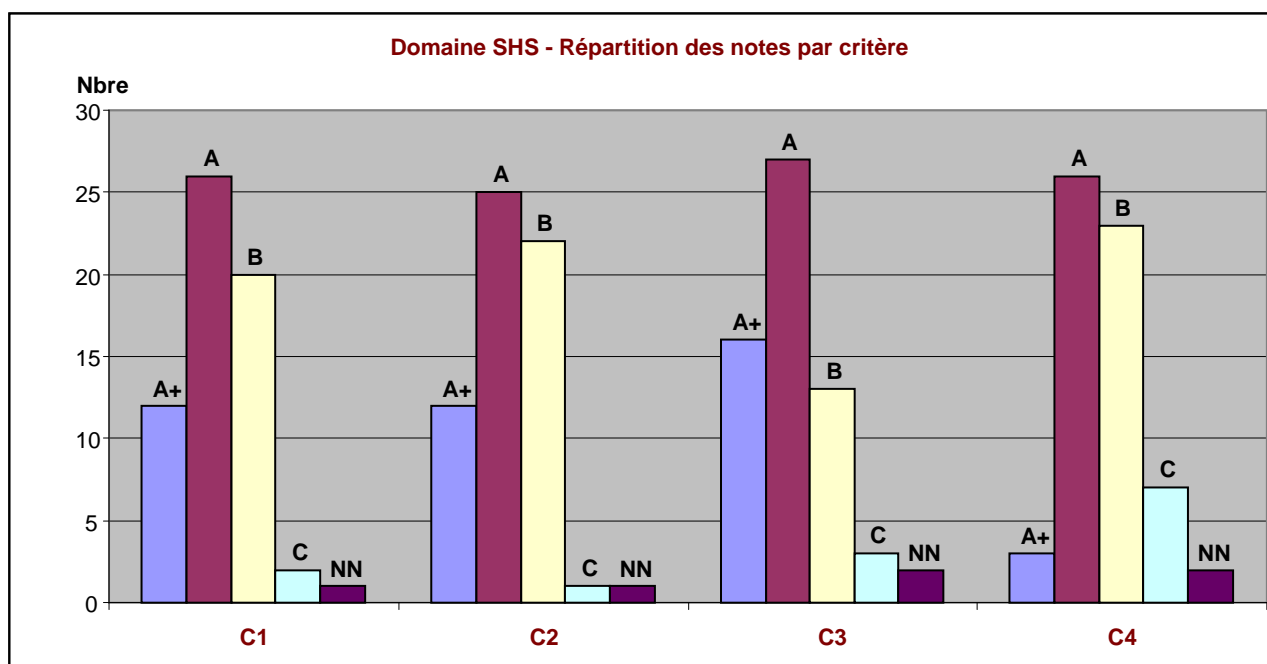
## 6 • Statistiques par domaines : SHS au 10/05/2012

### Notes

Critères	C1	C2	C3	C4
	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Gouvernance et vie du laboratoire	Stratégie et projet scientifique
A+	12	12	16	3
A	26	25	27	26
B	20	22	13	23
C	2	1	3	7
Non noté	1	1	2	2

### Pourcentages

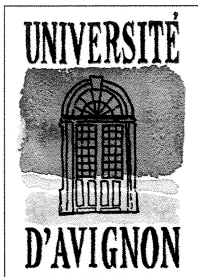
Critères	C1	C2	C3	C4
	Qualité scientifique et production	Rayonnement et attractivité, intégration dans l'environnement	Gouvernance et vie du laboratoire	Stratégie et projet scientifique
A+	20%	20%	26%	5%
A	43%	41%	44%	43%
B	33%	36%	21%	38%
C	3%	2%	5%	11%
Non noté	2%	2%	3%	3%





## 7 • Observations générales des tutelles





MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

>>>

Présidence  
Direction Générale des Services

Le Président de l'Université d'Avignon et des Pays  
de Vaucluse

à

Monsieur le Président de l'Agence d'Évaluation de la  
Recherche et de l'Enseignement Supérieur  
20 rue Vivienne  
75002 Paris

Avignon, le 05 avril 2012

**N/ Réf. : PM/AB – 20120405**

Objet : S2PUR130004574-LBNC-0840685N

### **Remarques au rapport de l'AERES sur l'unité de recherche LBNC**

Le Laboratoire « Biens, Normes, Contrats » (LBNC) a pour tutelle unique l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse (UAPV), qui relève de la vague C d'évaluation par l'AERES. Cette unité de recherche a fait l'objet d'une évaluation par l'AERES qui s'est fondée sur un bilan d'activités et un projet scientifique et qui s'est appuyée sur une visite qui s'est déroulée le 17 novembre 2011.

Le rapport communiqué à l'UAPV concernant l'évaluation du LBNC souligne, dans l'ensemble, les qualités d'un laboratoire qui a « tenté et réussi la juxtaposition de plusieurs équipes de droit public, de droit privé, d'économie, de gestion, de science politique et même d'histoire du droit » (p. 5) mais relève également « les défauts de ses qualités ».

Ce rapport appelle, dans ces conditions, quelques remarques, en ce qui concerne à la fois l'unité de recherche prise dans sa globalité, mais aussi chaque équipe de recherche, qui a fait l'objet d'une évaluation détaillée. Ces quelques remarques suivent donc la même démarche que celle du rapport lui-même.

UNIVERSITÉ D'AVIGNON  
ET DES PAYS DE VAUCLUSE

Présidence  
Direction Générale des Services  
Campus centre-ville  
Site Ste Marthe  
74 rue Louis Pasteur – Case 1  
84029 AVIGNON CEDEX 1  
Tél. +33 (0)4 90 16 25 25  
Fax. +33 (0)4 90 16 25 20  
<http://www.univ-avignon.fr>

## 1. Introduction

Une seule précision peut être apportée (p. 3 : *Historique et localisation géographique de l'unité*) : la structure de rattachement du LBNC au sein de l'UAPV est désormais l'UFR-ip « Droit, Économie, Gestion », laquelle était auparavant une UFR de sciences juridiques, politiques et économiques.

## 2. Appréciation sur l'unité

Sur l'avis global (p. 5), qui est très satisfaisant, une seule remarque peut être formulée, s'agissant des défauts du LBNC : s'il n'est certes pas aisé d'identifier un projet fédérateur unique au sein du LBNC, il n'en reste pas moins que plusieurs projets structurent les équipes qui composent le laboratoire, bien que de façon inégale selon les équipes (v. *infra*).

Sur les points forts (p. 5), le comité de visite salue le grand nombre de producteurs (73%), la bonne insertion des doctorants au sein des activités de recherche, l'insertion professionnelle satisfaisante des doctorants, la juste place du LBNC au sein de l'université ainsi que la cohérence de cette unité de recherche en dépit de la disparité et de la rotation de ses enseignants-chercheurs.

Sur les points à améliorer et les risques, ils se conjuguent nécessairement : le manque cruel d'un personnel administratif permanent, à temps plein, qui plus est d'un niveau élevé (ingénieur d'étude ou de recherche) a des répercussions en termes d'absence de réponse à des appels d'offres extérieurs (PACA, ANR, Europe). Nul doute qu'avec un renfort administratif de qualité, les partenariats extérieurs seraient multipliés.

Par ailleurs, les efforts pour s'inscrire dans les axes de recherche prioritaires de l'UAPV vont croissant, mais devraient effectivement être améliorés ; ils pourraient l'être davantage encore si le personnel administratif manquant était lié à la Maison de la recherche, structure centrale de l'université gérant toutes les questions relatives à la recherche scientifique, notamment les appels d'offres et les axes prioritaires.

Néanmoins, il convient de signaler qu'un projet ANR a été déposé par le LBNC, en partenariat avec des chercheurs allemands et canadiens, que, de plus, certains enseignants-chercheurs du LBNC sont en cours de soumission de projets ANR avec des collègues d'autres universités ; en outre, la participation de plusieurs membres de l'une des équipes du LBNC (v. *infra*) à un projet rattaché à la SFR Agor@ntic, structure fédérative de recherche réunissant la plupart des unités de recherche de l'UAPV en SHS ainsi que son laboratoire d'informatique (LIA – EA 4128), est un signe d'intégration dans la politique scientifique de l'UAPV.

Les recommandations formulées (p. 6) à l'endroit du LBNC dans sa globalité, sont particulièrement incitatives à mieux formuler une ligne scientifique claire et à répondre davantage à des appels d'offres extérieurs : elles seront suivies afin de mieux identifier l'activité scientifique du LBNC et de la pérenniser. S'agissant du rapprochement avec des centres de recherche d'universités voisines, il existe souvent, mais de façon informelle ; en outre, s'agissant du recrutement de collègues désirant s'intégrer durablement dans le LBNC, cela ne dépend pas que de la volonté du laboratoire. Mais, de ces deux derniers points de vue, des efforts seront également poursuivis.

## 3. Appréciations détaillées

Sur l'appréciation de la qualité scientifique et la production (p. 7), le rapport affiche une certaine satisfaction. Il souligne toutefois le faible nombre d'enseignants-chercheurs rattachés au LBNC qui sont titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (professeurs ou maîtres de conférences HDR). De ce dernier point de vue, deux recrutements de professeur (en section 02, droit public) sont en cours, tandis que cinq maîtres de conférences préparent leur HDR (deux en section 02, droit public ; une en section 03, histoire du droit ; deux en section 05, sciences économiques). Cela devrait considérablement renforcer le poids de l'encadrement doctoral au sein du LBNC.

Sur l'intégration de l'unité dans son environnement (p. 7), mis à part des points déjà soulignés (manque de financements externes, manque de personnel administratif à plein temps), le rapport insiste sur la bonne utilisation par le LBNC des ressources professionnelles locales, auxquelles il faudrait peut-être ajouter les liens entretenus avec le monde judiciaire, grâce notamment à l'Institut d'Études judiciaires, que dirige une collègue membre du laboratoire.

Sur le rayonnement et l'attractivité du LBNC (p. 7), le rapport souligne l'inégalité entre les équipes, sur laquelle nous reviendrons, comme le fait le rapport lui-même.

Sur la gouvernance (p. 7), le rapport salue l'organisation du LBNC, dont il met en lumière les modalités de fonctionnement ; il relève également la bonne insertion des doctorants au sein de l'unité.

Sur la stratégie et le projet du LBNC à cinq ans (p. 7), le rapport estime qu'il s'agit du point faible de l'unité, sur lequel nous reviendrons également, comme le fait aussi rapport.

Sur l'implication de l'unité dans la formation (p. 7), le rapport souligne la forte implication des membres du LBNC dans les formations de niveaux M et D. En effet, les quatre masters de l'UFR-ip sont liés aux quatre équipes du LBNC ; de même, les séminaires doctoraux accompagnent les doctorants du LBNC tout au long de leur doctorat, tandis que le LBNC suit l'insertion de ses docteurs après la soutenance de leur thèse.

#### 4. Analyse équipe par équipe

##### Équipe 1 : Théorie des normes et des contrats

En ce qui concerne la direction de l'équipe, elle a beaucoup évolué (p. 10) : notamment, l'actuel directeur d'UFR, Franck Petit, a dirigé l'équipe lorsque Philippe Blachère était lui-même directeur d'UFR, qui l'a remplacé après son élection. Au départ de Philippe Blachère, un nouvel arrivant, Denis Mouralis a accepté de reprendre la direction vacante. Ces directions successives contribuent à la difficile cohérence des projets scientifiques menés par cette équipe. Mais les remarques fort constructives du rapport de l'AERES devraient permettre d'améliorer grandement cette cohérence, comme le montrent les réactions suivantes à l'analyse détaillée.

Sur l'appréciation de la qualité scientifique et la production (p. 10) : en dépit de la bonne appréciation de l'activité scientifique de l'équipe TNC (productions, colloques : 70 % de producteurs), le comité de visite souligne l'absence de ligne scientifique clairement définie au sein de cette équipe.

Une première précision s'impose : tous les colloques organisés par l'équipe TNC font l'objet de publications (actes publiés pour les deux colloques de 2007 et 2008, actes en cours de publication pour les colloques de 2010 et 2011).

Plus généralement, sur la politique scientifique de l'équipe elle-même, une réflexion est en cours au sein de l'équipe pour mieux la définir. Plusieurs efforts seront déployés : une meilleure insertion dans les axes prioritaires de l'UAPV, avec une réflexion centrée sur les normes et les contrats à l'ère du défi numérique (axe « culture, patrimoine et sociétés numériques » et SFR Agor@ntic). L'équipe est consciente de la difficulté à fédérer plusieurs chercheurs sur une thématique principale, mais réalise également à quel point cela la renforcerait, au regard des remarques formulées par le comité de visite.

En outre, l'association des étudiants en DU, Master ou Doctorat devrait être davantage insérée au sein de cette politique scientifique, en prévoyant notamment la publication des travaux de recherche ainsi réalisés. À cet égard, notons que les journées d'études du DU « expertise judiciaire », d'abord envisagées d'un strict point de vue pédagogique, ont rapidement donné naissance à de véritables

travaux de recherche, qui mériteraient d'être valorisés au travers de publications, de la même façon qu'en ce qui concerne les « colloques des étudiants ».

Surtout, l'équipe TNC devra s'efforcer de réunir ses chercheurs lors de séminaires réguliers afin d'échanger sur les travaux individuels mais aussi pour construire des projets fédérateurs, susceptibles de donner lieu à des travaux sur appels d'offres. La seule évocation des travaux en cours au sein de l'équipe TNC lors des réunions périodiques du conseil de laboratoire s'avère, de ce point de vue, insuffisante.

Sur l'intégration de l'équipe TNC dans son environnement (p. 10) : des projets plus importants pourraient effectivement être envisagés au sein même de l'UAPV, au travers de la SFR Agor@ntic, mais aussi avec d'autres centres de recherches.

Sur l'appréciation du rayonnement et de l'attractivité de l'équipe TNC (p. 11) : il est vrai que la politique de recrutement n'a pas permis, jusqu'alors, de recruter des enseignants-chercheurs spécifiquement dans le champ de la théorie des normes et des contrats, privés et publics. Toutefois, la plupart des recrutements qui ont été faits ces dernières années l'ont été par la voie du concours de l'agrégation externe, offrant ainsi la possibilité à de jeunes collègues de s'insérer dans une équipe de recherche. Par ailleurs, l'organisation de manifestations scientifiques faisant appel à des collègues de renommée nationale et internationale sera poursuivie.

Sur l'appréciation de la stratégie et du projet à cinq ans (p. 11) : il faut admettre que les trois thématiques développées dans le projet de l'équipe TNC ne s'inscrivent ni dans la continuité des travaux précédents, ni dans les axes prioritaires de l'UAPV, ni dans les thèmes privilégiés de l'équipe lors de sa création (normes et contrats). Pour améliorer cette situation, l'équipe envisage de fédérer plusieurs de ses enseignants-chercheurs autour d'un projet commun, enseignants-chercheurs qu'elle réunira fréquemment afin non seulement d'organiser des rencontres scientifiques (journées d'études, colloques), mais aussi de répondre à des appels d'offres. Cela lui permettrait d'afficher une meilleure visibilité de ses activités scientifiques.

Sur les conclusions relatives à l'équipe TNC (p. 11) : quoiqu'il souligne une forte activité scientifique, le comité de visite regrette le manque de cohérence, de collégialité et de visibilité des travaux de recherche menés au sein de l'équipe TNC. Il faudrait, effectivement, combler nettement de tels manques et transformer les recherches individuelles, riches et originales, en axes scientifiques identifiés et réactifs.

### Équipe 2 : Centre de recherches sur l'intégration comparée (CRIC)

Les appréciations détaillées – sur sa qualité scientifique et sa production (100 % de producteurs), sur son intégration dans son environnement, sur son rayonnement et son attractivité, sur sa stratégie et son projet à cinq ans – concernant l'équipe CRIC (p. 13) sont élogieuses et très encourageantes pour la continuation de ses activités. Elles le sont d'autant plus qu'en conclusion, s'agissant des points à améliorer (p. 14), le comité de visite recommande des recrutements de professeurs en droit européen et en droit constitutionnel, qui sont actuellement en cours (mutation et agrégation externe).

Le CRIC s'efforcera de poursuivre dans la direction engagée et de suivre les conseils prodigués par l'AERES afin d'améliorer encore son activité scientifique, notamment en répondant à des appels d'offres, en collaboration avec ses partenaires nationaux et internationaux.

### Équipe 3 : Biens, produits et patrimoine culturels

Globalement, le comité de visite souligne les qualités scientifiques de la plus petite équipe de recherche du LBNC (100 % de producteurs), qui ne réunit, de façon permanente, que deux enseignantes-chercheuses, dont l'une seule est titulaire de l'habilitation à diriger des recherches (p. 16).

S'agissant de l'intégration de l'équipe dans son environnement (p. 16), le comité signale la forte implication de l'équipe dans l'un des axes prioritaires de l'université ainsi que le lien tissé avec l'un des Masters de l'UFR-ip. Toutefois, le comité invite l'équipe à nouer des relations avec d'autres centres de recherches afin d'atteindre la taille critique nécessaire pour répondre à des appels d'offres pour obtenir des financements extérieurs. À l'avenir, cela pourrait être envisagé, notamment en direction de l'ERCIM de l'université Montpellier 1, dont les enseignantes-chercheuses sont issues, au travers d'un partenariat avec la SFR Agor@ntic spécialisée dans les sociétés numériques. Cette recommandation trouve son prolongement dans l'appréciation sur le rayonnement et l'attractivité de l'équipe (p. 16).

S'agissant de l'appréciation sur la stratégie et le projet à cinq ans de l'équipe BPPC (p. 16) : le comité souligne que le projet est peu avancé, ce qui s'explique sans doute par le fait que l'une des deux membres permanentes de l'équipe est en congé maternité depuis le début de l'année 2012, ce qui confirme que le faible nombre de ses membres affaiblit l'équipe en son ensemble. Toutefois, des recherches de partenariats sont en cours en ce qui concerne ce projet avec le *Centre de conservation du livre*, d'un côté, avec les *Rencontres d'Arles*, d'un autre côté. En outre, un doctorat est projeté sur le thème des œuvres orphelines, qui se rattache à la problématique de la mémoire photographique saisie par le droit.

En conclusion (p. 16-17), le comité salue le dynamisme de l'équipe, en dépit de sa petite taille, mais craint pour sa survie, dès lors que la carrière académique peut bouleverser rapidement la vie des chercheurs. En effet, il serait opportun qu'un recrutement futur soit opéré spécifiquement dans le cadre de l'équipe BPPC afin de la renforcer et de la pérenniser.

#### Équipe 4 : Normes et organisations – Réseau de recherche « Économie sociale et solidaire et action publique »

S'agissant de l'appréciation sur la qualité scientifique et la production (p. 19), le comité relève justement le caractère régulier des publications des quatre maîtres de conférences de l'équipe (86 % de producteurs) ; mais, il omet cependant de préciser que ces publications ont, le plus souvent, un caractère collectif, qui témoigne d'une activité scientifique intensément collaborative et interdisciplinaire, réunissant surtout des politistes et des économistes.

S'agissant de l'appréciation sur l'intégration de l'équipe dans son environnement (p. 19), le comité de visite souligne l'intégration dans l'environnement professionnel, qu'atteste le rattachement des deux PAST à cette équipe, eux-mêmes directeurs départementaux d'action sociale. Du reste, les liens scientifiques et professionnels avec les acteurs et les réseaux d'Économie sociale et solidaire sont extrêmement forts, au niveau local, national et international. Par ailleurs, le comité ne perçoit pas l'intégration de l'équipe NEO-RESSAP dans son environnement universitaire, alors même que cette équipe participe à un projet financé par la SFR Agor@ntic sur appel d'offres, que plusieurs de ses enseignants-chercheurs déposent actuellement, avec des chercheurs membres d'UMR d'autres universités, des projets ANR et qu'enfin un membre de l'équipe appartient activement à des réseaux de recherche sur l'Économie sociale et solidaire.

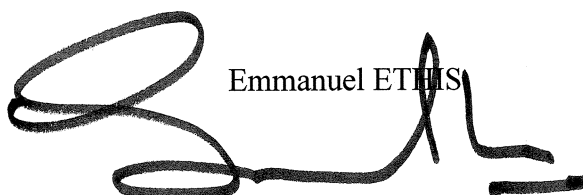
S'agissant de la stratégie et du projet du NEO-RESSAP à cinq ans (p. 19), le comité s'interroge sur sa faisabilité en raison du faible nombre de chercheurs et des moyens à disposition de l'équipe. Or, non seulement cette équipe devrait être renforcée dès septembre 2012 par l'arrivée d'un nouveau maître de conférences en science politique, mais, en outre, le projet sur la managérialisation de l'action sociale a obtenu plusieurs financements, de la SFR Agor@ntic (3.500 €), de l'ANDASS (Association Nationale des Directeurs d'Action Sociale et de Santé des départements : 5.200 € en 2010 et 3.600 € en 2012) et de la DREES-MIRE (Mission recherche de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques des ministères sanitaires et sociaux : 60.000 €). Un autre projet scientifique de l'équipe NEO-RESSAP sur les processus électoraux, projet qui réunit sous la tutelle de l'UAPV des unités de recherche de plusieurs universités du Sud-Est, est en cours de

financement régional, avec à terme la création d'un Observatoire du Politique en PACA en collaboration avec des politistes et des géographes.

Sur les conclusions du comité de visite concernant l'équipe NEO-RESSAP (p. 19), quelques remarques peuvent être formulées. D'une part, deux des membres de cette équipe sont en cours d'habilitation à diriger des recherches (section 05 : sciences économiques et section 06 : sciences de gestion). D'autre part, un recrutement de maître de conférences est en voie en science politique (section 04). Ainsi, l'équipe se renforcera prochainement et pourra alors encadrer des travaux doctoraux. En dernière part, un post-doctorant en science politique travaille actuellement aux côtés des membres de l'équipe sur la managérialisation de l'action publique (financement DREES-MIRE). Par ailleurs, cette équipe a agrégé des enseignants-chercheurs désireux de la rejoindre pour construire ensemble des projets collaboratifs interdisciplinaires et ont accepté, pour ce faire, de quitter des UMR de sciences économiques ou de science politique. Cette dernière remarque permet de tempérer la recommandation du comité de visite invitant l'équipe à rejoindre une autre équipe, dans la mesure où l'équipe NEO-RESSAP s'est construite une identité propre, qu'elle est prête à renforcer encore à l'avenir, autour des enjeux de transformation de l'action publique dans le secteur des politiques sociales et de l'Économie sociale et solidaire.

En définitive, le rapport de l'AERES sur le Laboratoire « Biens, Normes, Contrats » a su en mesurer les forces et les faiblesses, de façon à lui prodiguer des recommandations qui seront suivies, dans la mesure du possible, afin d'en améliorer encore la production scientifique, la visibilité et l'attractivité.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

 Emmanuel ETHIS