

## RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

Ades - Anthropologie bio-culturelle, droit,  
éthique et santé

### SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Aix-Marseille Université - AMU

Conseil national de la recherche scientifique -  
CNRS

Etablissement Français du Sang - (EFS)

Tutelles secondaires

Ministère de la Culture et de la Communication

---

**CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023**  
VAGUE C



Au nom du comité d'experts<sup>1</sup> :

Philippe Hamman, Président du comité

Pour le Hcéres<sup>2</sup> :

Thierry Coulhon, Président

En vertu du décret n° 2021-1536 du 29 novembre 2021 :

1 Les rapports d'évaluation "sont signés par le président du comité". (Article 11, alinéa 2) ;

2 Le président du Hcéres "contresigne les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts et signés par leur président." (Article 8, alinéa 5).

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

## MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

<b>Président :</b>	M. Philippe Hamman, université de Strasbourg
	M. Antoine Balzeau, Centre national de la recherche scientifique – CNRS, Paris
<b>Experts :</b>	M. Philippe Charlier, Musée du quai Branly - Jacques Chirac
	Mme Aurélie Seiler, Institut Catholique de Lille (représentante du personnel d'appui à la recherche)
	Mme Ingrid Volery, université de Lorraine (représentante CNU)
	Mme Sandrine Bonnardin, Université Côte d'Azur, Nice

## REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Nicolas Sauger

## CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Anthropologie bio-culturelle, droit, éthique et santé
- Acronyme : Ades
- Label et numéro : UMR 7268
- Nombre d'équipes : 4
- Composition de l'équipe de direction : Pr Jacques Chiaroni

## PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS3 Le Monde social et sa diversité

SHS7 : Espace et relations homme/milieux

SVE1 : Biologie environnementale fondamentale et appliquée, évolution

SVE6 : Physiologie et physiopathologie humaine, vieillissement

SHS2 : Institutions, gouvernance et systèmes juridiques

## THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le laboratoire Ades est structuré en quatre équipes, déployant au total neuf thématiques, à savoir : 1. Paléoanthropologie / 2. Archéoanthropologie population holocène (pour l'équipe 1 : Bio-archéologie, paléoanthropologie) ; 3. Identification en anthropologie médico-légale / 4. Anthropologie de la mort de masse (pour l'équipe 2 : Anthropologie médico-légale) ; 5. Anthropologie bio-culturelle / 6. Éthique, santé et sciences humaines / 7. Droit de la santé (pour l'équipe 3 : Anthropologie du vivant, éthique et droit de la santé) ; 8. Groupes sanguins diversité fonction pathologies / 9. Anthropologie biologique : géographie, forces évolutives et conséquences phénotypiques (pour l'équipe 4 : Biologie des groupes sanguins).

Un fil rouge investi tient à l'analyse de la complexité bio-culturelle de l'homme, en couplant des échelles à la fois de temps long et très contemporaines. Caractéristique notable et distinctive de l'unité de recherche Ades, plusieurs entrées et champs disciplinaires sont mobilisés pour appuyer ce projet : Paléoanthropologie, Anthropologie biologique, Anthropologie culturelle, Biomédecine, Médecine, Médecine légale, Éthique de la santé et Droit de la santé.

## HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité de recherche Ades existe depuis le 1er janvier 2012 et se situe en filiation avec l'UMR 6578 Anthropologie bio-culturelle créée le 1er janvier 1996 et localisée sur le site d'Aix-Marseille Université. En 2012, l'UMR a intégré deux Équipes d'Accueil (EA) : l'EA 3242, Centre de droit de la santé, et l'EA 3783, Éthique et philosophie de la médecine et de la biologie. Elle a été reconduite en 2018 en se restructurant en quatre équipes.

Marque d'une unité « multisites », les membres de l'UMR Ades se répartissent entre la Faculté de droit et de sciences politique située à Aix-en-Provence, et la Faculté des sciences médicales et paramédicales située à Marseille, sur les sites Timone et Nord, où se trouve son siège administratif.

## ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'UMR Ades relève de trois tutelles principales : le CNRS, Aix Marseille Université (AMU) et l'Établissement Français du Sang (EFS) ; et de deux tutelles secondaires : l'Institut national de recherches archéologiques préventives (Inrap) et le Ministère de la Culture et de la Communication. Ces tutelles matérialisent un certain nombre d'interactions concrètes et notamment la visibilité de l'UMR Ades dans ses champs d'étude caractéristiques.

La localisation principale de l'unité de recherche Ades sur le campus de la Faculté des sciences médicales et paramédicales d'AMU est de nature à favoriser des interactions avec des plateformes techniques, avec le monde hospitalier et des structures de soins, notamment l'Assistance publique – Hôpitaux de Marseille (AP-HM) et l'EFS.

On relève également l'implication de l'UMR Ades dans deux Labex au cours de leur période d'activité (Labex GR-Ex : Globule rouge d'excellence ; Labex Amidex : Aix-Marseille IdEx) et désormais dans un nombre important d'instituts d'établissement d'AMU, signe d'une vigueur et d'une ouverture aux partenariats sur site : Arkaia : Institut d'Archéologie Méditerranéenne ; Laennec : Institut des sciences numériques et intelligence artificielle (IA) pour la santé ; Isspam : Institut des Sciences de la santé publique ; Marmara : Institut Marseille maladies rares.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2021

<b>Personnels permanents en activité</b>		
Professeurs et assimilés		29
Maîtres de conférences et assimilés		11
Directeurs de recherche et assimilés		7
Chargés de recherche et assimilés		11
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées		5
Personnels d'appui à la recherche		23
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>		<b>86</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés		6
Personnels d'appui à la recherche non permanents		3
Post-doctorants		5
Doctorants		62
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>		<b>76</b>
<b>Total personnels</b>		<b>162</b>

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2021. LES EMPLOYEURS NON TUTELLES SONT REGROUPES SOUS L'INTITULE « AUTRES ».

Employeur	EC	C	PAR
Aix-Marseille Université	36	1	8
EFS	1	8	11
CNRS	0	8	1
Inrap	0	5	1
CHU Marseille	2	0	1
Ministère de la Culture	0	1	1
IEP Aix	1	0	0
Total	40	23	23

## BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	1 348.0
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	1 209.0
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	1 782.0
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	270.0
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	110.0
<b>Total en K euros</b>	<b>4 719.0</b>

## AVIS GLOBAL

L'UMR Ades, qui affirme un positionnement interdisciplinaire original, a connu au cours de la période d'évaluation une crise sensible, qui s'est matérialisée par des questions relatives au bien-être au travail et au départ d'un certain nombre d'effectifs, ce qui a complexifié l'établissement du bilan. Par rapport aux tensions qui ont été vécues par les membres de l'unité, l'action de la direction actuelle est vue très positivement par l'ensemble des acteurs, au sein du laboratoire comme au niveau des tutelles.

La lecture du dossier d'évaluation soumis par l'UMR Ades et les échanges en ligne, au niveau de l'unité de recherche comme de ses équipes (affectées en fait à des degrés différents par les départs susmentionnés), témoignent d'une dynamique de reconstruction institutionnelle manifeste. Le comité tient à la saluer, tout en invitant à la consolider et l'amplifier au cours de la période qui va s'ouvrir. À cet effet, l'unité mérite une attention et un accompagnement véritables des tutelles, qui ont marqué leur soutien lors des échanges.

Le comité relève le dynamisme scientifique de chacune des disciplines et équipes représentées au sein de l'UMR Ades, et notamment une politique de contrats particulièrement dynamique, y compris sur des appels très sélectifs type ANR. Les partenariats non académiques et les activités d'expertises sont également investis de façon véritablement notable, au profit de la visibilité du laboratoire comme de la portée sociétale de ses travaux.

En même temps, ressort une part de difficultés à tenir le projet de forte interdisciplinarité intra-SHS et entre SHS et sciences du vivant caractérisant le positionnement affiché de l'unité.

Une pratique interdisciplinaire existe à l'échelle de la formation adossée à l'UMR (des SHS servant la contextualisation sociale des visions et pratiques médicales, d'étayage méthodologique) et également au niveau de la production d'expertises et de recherche-actions (dans le cadre des liens à l'EFS par exemple). Elle peine en revanche davantage à se mettre en œuvre à l'échelle des projets de recherche et des publications scientifiques. La qualité intrinsèque de ces productions est avérée, ainsi que leur réception dans des supports régionaux, nationaux et internationaux. L'annonce d'une transversalité gagnerait toutefois à se matérialiser davantage dans les publications de l'UMR, qui sont majoritairement mono-spécialités / monothématiques, dans les thèmes et/ou dans les signataires.

L'UMR gagnerait à se doter d'une politique de pilotage de cette interdisciplinarité allant au-delà des échanges informels ou de séminaires ponctuels pour en tirer de réelles plus-values scientifiques, et, à cette fin, élaborer une stratégie de recherche inter-équipe (avec des réunions inter-équipes plénières régulières) et en pleine transversalité. Il s'agit ainsi de renforcer les collaborations à la fois au sein des équipes et entre équipes les unes avec les autres (sachant que les équipes 1 et 2 fusionnent, de façon très logique, ce qui montre bien le sens que peuvent avoir des coopérations transverses).

Enfin, si les chercheurs en sciences du vivant semblent bénéficier des apports des SHS, la façon dont les SHS peuvent, elles-aussi, tirer parti de ces échanges pour investir de nouveaux objets, développer des lectures originales dans leur champ ou contribuer à leur discipline par des publications dans des supports disciplinaires d'envergure mérite d'être approfondie.

Le travail engagé par l'actuelle direction visant à favoriser plus encore la rupture de barrières entre disciplines scientifiques apparaît être un enjeu structurant pour l'avenir : sur la dimension de la gestion "multi-sites" de l'unité et des relations avec l'AP-HM (notamment quant à l'association de personnels hospitaliers) ; l'attractivité, l'encadrement et les échanges entre doctorants (pour lesquels les durées de soutenance, raisonnables, sont à créditer à l'unité) et jeunes chercheurs ; et les coopérations entre les trois équipes qui se dégagent actuellement.

# ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

## A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'unité de recherche Ades a considéré de façon effective les recommandations transmises à la suite du précédent comité de visite du Hcéres.

S'agissant de la production scientifique et sa qualité, l'enjeu des projets inter-équipes a été abondé par un budget *ad hoc* et une mission dévolue à deux chercheurs de l'unité ; au niveau des signatures d'articles dans des revues à comité de lecture (ACL) produits en équipes collectives de chercheurs, les membres d'Ades sont en première ou dernière position dans 61.3% de la production, attestant un rôle structurant dans ces travaux. Un point de vigilance invitant à investir les revues à forte visibilité a été également suivi, toutefois, selon les indicateurs en vigueur en sciences et hors standards SHS ; par exemple, près d'une publication sur deux a été accueillie dans des revues à facteur d'impact situé dans les 50% les plus élevés de leur domaine en sciences. Cette attention mérite d'être poursuivie et appréciée également de façon adaptée pour le domaine SHS et pour des publications pluri- et interdisciplinaires.

S'agissant du rayonnement et de l'attractivité, l'UMR Ades a pu accueillir cinq post-docs, une vingtaine de chercheurs étrangers et porter trois programmes ANR sur la période d'évaluation, répondant là encore à des aspects de vigilance de la précédente expertise.

Au niveau de l'organisation de la vie de l'unité, des recommandations matérielles ont été suivies, à l'exemple de la mise en place d'un organigramme et d'un nouveau site web (sous forme d'un carnet Hypothèses).

S'agissant de l'implication dans la formation par la recherche, et plus particulièrement la place des membres HDR, l'équipe 1 compte à présent deux HDR supplémentaires ; l'unité de recherche note qu'elle compte 23 PU-PH qui encadrent *de facto* principalement des thèses d'exercice en médecine (et moins de thèses universitaires en sciences). Par ailleurs, cinq HDR ont été soutenues durant ce contrat – une politique incitative restant à davantage déployer.

S'agissant du projet scientifique interdisciplinaire, l'unité s'est montrée consciente de l'enjeu consistant à favoriser les transversalités entre ses groupes thématiques, à l'instar de l'organisation d'un séminaire sur l'hérédité en 2018 et un autre sur la notion de race en 2019. L'on peut valablement comprendre que l'irruption de la Covid-19 en 2020 a limité la quotidienneté des coopérations, mais des initiatives ont été conduites, par exemple : Groupes sanguins, don de sang et minorités : discussion de problématiques biomédicales de l'équipe 4 avec celles en SHS de l'équipe 3 des déterminants culturels au don de sang ; échanges entre archéologues de l'équipe 1 et microbiologistes de l'équipe 4 pour un projet en lien avec l'université et le service archéologique de Corse, etc. L'effort gagne à être poursuivi au regard des éléments fournis au comité.

## B - DOMAINES D'ÉVALUATION

### DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

#### Appréciation sur les ressources de l'unité

Ades est une structure pluridisciplinaire et multisite qui compte 162 membres dont 86 permanents. Elle est composée de quatre équipes distinctes mais dispose de personnels, notamment administratif, en commun. Le ratio entre les chercheurs et les personnels d'appui à la recherche est correct et permet aux quatre équipes de mener leurs missions. Un investissement gagne à être conduit dans le renforcement de solides liens fonctionnels entre les équipes qui se présentent pour le moment comme des entités largement autonomes.

#### Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Ades est une unité pluridisciplinaire qui allie Paléoanthropologie, Anthropologie biologique, Anthropologie culturelle, Biomédecine, Médecine, Médecine légale, Éthique de la santé et Droit de la Santé au service d'un projet commun. L'unité est en interaction avec une grande diversité d'acteurs, chaque équipe a identifié ses objectifs scientifiques et est insérée dans les réseaux et l'environnement de ses domaines de recherche. Ades affiche ainsi un projet interdisciplinaire distinctif ; les interactions entre les équipes gagneraient à faire l'objet d'un affichage structurel assumé.

#### Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

La situation de crise qu'a connue l'UMR Ades ces dernières années complexifie l'appréhension de son fonctionnement global au regard des préoccupations managériales. De nouvelles instances de gouvernance ont été mises en place en janvier 2021. L'unité manifeste de l'attention au bien-être de ses membres et agit de manière à préserver la transparence et l'équité. La nouvelle direction de l'unité reçoit clairement le soutien des tutelles et des équipes internes. Si la situation est maintenant assainie, le comité invite l'UMR Ades à se doter d'outils *ad hoc* pour prévenir de nouvelles difficultés.

*1/ L'unité possède des ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche.*

#### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité se caractérise par un dynamisme remarquable dans les réponses aux appels à projets et dispose d'un nombre important de contrats de recherche (44 sur la période). Cette démarche est couronnée par des ressources propres plus élevées que la dotation récurrente, elles représentent en effet 2,5 fois lesdites ressources récurrentes sur la période. L'unité se place dans une véritable démarche de recherche de financements extérieurs et de diversification des sources de financement. Les équipes souhaiteraient développer davantage de projets type ERC (Conseil européen de la recherche). Plusieurs conventions de partenariat ont été renouvelées.

L'UMR Ades dispose ainsi de ressources financières suffisantes pour lui permettre de mener à bien ses activités (4719K€ sur 6 ans).

L'unité s'efforce de répartir ses ressources récurrentes dans un esprit de transparence et avec un souci de clarté, en fonction notamment des effectifs des différentes thématiques. Une partie est consacrée aux services communs comme l'administration ou la gestion de l'ostéothèque. Ades incite aussi à l'inter-thématique et favorise certains investissements jugés stratégiques. L'unité entend désormais fonctionner par projet de manière à mieux anticiper les besoins et donc mieux attribuer les ressources nécessaires aux activités des équipes. Les ressources humaines sont globalement suffisantes, les personnels d'appui à la recherche permanents sont au nombre de 23, ce qui représente plus d'un quart des personnels permanents de l'entité. Leurs relations avec les chercheurs et enseignants-chercheurs sont apparues bonnes au comité.

Ades dispose d'infrastructures adéquates et variées qui permettent aux équipes de mener leurs activités de manière fluide tout en favorisant les interactions avec d'autres structures.

### Points faibles et risques liés au contexte

Ades a attendu pendant près de deux ans le remplacement d'un responsable administratif et financier niveau Ingénieur d'étude, il est difficile de comprendre comment une structure de cette taille et avec un tel budget a pu réussir à fonctionner sans un profil de ce type. Cette absence a fortement pesé sur le quotidien des autres personnels, en particulier sur l'équipe des gestionnaires qui a passé des mois difficiles, mais aussi sur les équipes de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, et sur leur effort de réponses aux appels à projets, notamment européens. Un responsable administratif et financier a pris ses fonctions en octobre 2022 et redonne espoir à l'unité quant à une meilleure structuration tant sur le plan financier qu'au regard du management des équipes administratives.

Les domaines de recherche d'Ades ont un très fort impact sociétal si bien que la structure peine à faire face aux fortes sollicitations des décideurs de la société civile et aurait besoin de plus de postes académiques, et a minima du remplacement des départs en retraite, pour remplir pleinement sa mission de service à la société.

Compte tenu des tensions qui ont parcouru l'unité, l'UMR Ades a perdu un certain nombre de personnels (pouvant aussi justifier la fusion effectuée de deux équipes) et en compte moins au 31/12/2021 que cinq ans auparavant.

L'éclatement des sites rend moins aisée la cohésion d'ensemble et les interactions quotidiennes entre les personnes, les quatre équipes semblent travailler en parallèle et moins facilement ensemble ; l'interdisciplinarité, fortement mise en valeur par le laboratoire, gagnerait à se traduire davantage dans leurs activités de recherche (publications majoritairement monothématiques par exemple).

## *2/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques, y compris dans la dimension prospective de sa politique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

Ades est une unité bien ancrée localement et aux niveaux national et international, et en interaction permanente avec les acteurs de ses domaines de recherche. Elle suit les recommandations de ses tutelles, eu égard notamment aux collaborations internationales et à la lutte contre les discriminations. Les tutelles soutiennent la nouvelle direction et apprécient la mise en œuvre de leurs politiques. Les objectifs scientifiques des quatre équipes semblent clairs et les thématiques de recherche sont importantes pour les tutelles.

Un changement de gouvernance en janvier 2021 a mené à plus de démarche participative, avec, par exemple, un conseil de laboratoire qui se veut paritaire et représentatif et de nouvelles instances. L'UMR Ades a souffert d'une crise ces dernières années mais un plan a été lancé pour améliorer la situation, ce qui démontre une prise de conscience et une volonté forte de faire face aux problèmes.

La nouvelle direction est épaulée par un conseil de direction composé des quatre responsables d'équipe. Cette nouvelle gouvernance semble vouloir associer plus largement les personnels avec un projet de « démocratie participative » reposant sur une écoute plus large des personnels, une meilleure association des doctorants, plus de collégialité et de transparence dans les décisions.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les travaux menés au sein de l'UMR Ades répondent, par leur objet même, à des enjeux fondamentaux des sociétés contemporaines. Mais cela relève plus des interactions de ses membres individuellement – ou en équipe – que d'une politique globale décidée et menée par l'unité.

Sur l'attention à la parité, le comité a échangé avec une équipe de direction composée de quatre hommes et une seule femme. Il invite à mettre en œuvre les nouveaux objectifs avancés par l'unité, également par la représentation des doctorants, des personnels d'appui et des jeunes chercheurs dans le comité de direction, au-delà des chefs d'équipe.

L'UMR Ades gagnerait à renforcer sa politique de valorisation et de communication scientifique (web, réseaux sociaux) pour mieux mettre en lumière les activités des équipes et leurs liens avec la société. Le caractère multisite de l'unité peut être un obstacle pour assurer adhésion et cohésion de ses membres ; des outils de communication, voire de « Team-building » pourraient aider la direction dans son projet d'amélioration de la vie au sein de l'entité.

Une structuration des relations entre équipes est attendue, avec une animation pour rendre les interactions vivantes et effectives. Le comité a été sensible aux échanges informels et à l'interconnaissance pratique entre collègues qui se connaissent bien ; il invite à profiter de ces bases pour aller plus loin et construire une dynamique pluridisciplinaire incluant tous les personnels et avec des perspectives à moyen et long termes. Des réunions globales de tous les enseignants-chercheurs et chercheurs pourront y contribuer, outre l'AG annuelle. Les doctorants expriment, en outre, un sentiment d'appartenance plus développé à leur équipe qu'à l'unité dans son ensemble : la transversalité voulue reste ainsi à affermir pour en tirer tous les fruits.

### 3/ Le fonctionnement de l'unité est conforme aux réglementations en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection du patrimoine scientifique.

#### Points forts et possibilités liées au contexte

La présence d'un correspondant formation et d'un plan de formation partagé permet de répondre aux souhaits des personnels tout en répondant aux besoins de l'unité.

La formation des doctorants et post-doctorants est aussi une préoccupation de l'unité, notamment dans l'équipe 1, dans laquelle les chercheurs statutaires sont fortement impliqués dans la professionnalisation des plus « jeunes » chercheurs. De même, chaque doctorant bénéficie d'une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique. Tous bénéficient d'un comité de suivi de thèse et soutiennent dans les délais classiques de leur discipline (les thèses qui durent au-delà de quatre ans sont rares sauf en droit où la norme avoisine généralement les quatre ou cinq ans).

Concernant la protection des données informatiques, l'UMR Ades favorise les sauvegardes locales et non pas sur un serveur commun.

Le laboratoire Ades s'est doté d'un assistant prévention chargé de mettre en place la politique Hygiène, Santé et Environnement. Son implication permet une bonne prise en compte des questions de sécurité par des actions concrètes et formalisées. Un plan de développement durable est en cours dans l'unité ; les personnels s'impliquent dans une démarche écocitoyenne avec par exemple une gestion responsable des déchets. Le Plan de continuité d'activité, en deux axes, est régulièrement mis à jour en lien avec les recommandations des tutelles. La stratégie RSE a été renforcée lors du changement de gouvernance en janvier 2021, et s'inscrit dans la continuité des travaux de la direction précédente.

#### Points faibles et risques liés au contexte

À la suite de la situation de crise qu'a connue Ades, la nouvelle direction, en étroite collaboration avec les RH des différentes tutelles, a repris les choses en main et a lancé des ajustements et des réformes nécessaires au retour d'un dialogue et d'un climat social apaisés. Cela donne à penser que l'attention portée aux risques psycho-sociaux et au bien-être des personnels n'était pas suffisante avant janvier 2021. Les tutelles ont un rôle important d'accompagnement de la nouvelle gouvernance dans sa volonté de créer du lien et de favoriser un climat de bonne intelligence.

Cinq HDR ont été soutenues sur la période 2016-2021, ce qui traduit une gestion des carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs, même si c'est trois de moins que sous le précédent contrat.

Il n'est pas précisé comment le patrimoine scientifique, comme l'ostéothèque par exemple, est préservé.

Une vigilance devra être portée à la mise à jour des documents administratifs nouvellement créés et qui sont obligatoires (RI, document unique, etc.). La création d'un document de présentation de l'unité à l'usage des doctorants a été évoquée. Le comité retient positivement cette initiative et souligne qu'il serait bienvenu de se doter de ce type d'outil à l'échelle de l'unité, en s'assurant de modes de fonctionnement similaires entre les équipes afin que des données et informations claires et homogènes soient accessibles à tous, nouveaux et anciens de tous statuts. Ce sera peut-être également l'occasion de communiquer sur les questions de bien-être au travail, RPS ou d'écocitoyenneté de la recherche. Le comité invite également à réfléchir dans le sens d'une harmonisation de la composition des conseils d'équipes pour s'assurer d'une politique globale cohérente et juste.

## DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

### Appréciation sur l'attractivité

L'UMR Ades apparaît tout à fait attractive du point de vue de sa visibilité nationale et également internationale, comme le montrent l'engagement de ses membres en termes de responsabilité éditoriale et d'expertise, ses plateformes et sa capacité à répondre à des appels d'offre diversifiés avec un réel succès (notamment en matière d'outils PIA et ANR). L'obtention de contrats européens est effective mais plus limitée, de même que la capacité à attirer de nouveaux chercheurs statutaires.

## 1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et contribue à la construction de l'espace européen de la recherche.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Un certain nombre de membres de l'UMR Ades bénéficient d'invitations à intervenir à l'international – sept exemples de membres sont fournis à l'appui. De même, la participation à des sociétés scientifiques et à des congrès internationaux est importante.

En matière de responsabilités éditoriales, l'unité peut se prévaloir de quatre directions de revue ou de collection et douze participations à des comités éditoriaux, à la fois au niveau régional (par exemple : direction de la collection « Sciences de la Vie et de la Santé » aux Presses Universitaires de Provence), national (par exemple : Corps, CNRS Éditions) et à l'international (par exemple : *American Journal of Physical Anthropology*).

Des membres de l'unité participent également à des instances de pilotage de la recherche ou d'expertise scientifique, et cela à l'échelle internationale (Italie, Pologne, Grande-Bretagne), européenne (Conseil européen de la recherche, dans le cadre de l'attribution d'ERC et de programmes Marie Skłodowska Curie) et nationale (évaluations ANR, Hcéres, engagements au sein des Sections 20 et 31 du CNU).

Les membres de l'UMR Ades appartiennent par ailleurs à pas moins de 31 sociétés savantes, et l'on note un membre titulaire de l'Académie nationale de médecine 2021. À cela s'ajoutent, en matière de distinctions : deux chevaliers et un officier dans l'Ordre des palmes académiques, un prix de la multidisciplinarité de l'Institute For Advanced Study in Toulouse, un prix Women Innovation Award 2017, ainsi que, pour les jeunes chercheurs, un prix de thèse AMU et un prix de thèse de la ville de Marseille.

Il y a donc là une vraie diversité, et cohérence à la fois, des espaces et des scènes de reconnaissance à créditer à l'unité, y compris à des échelles élargies en Europe et à l'international.

### Points faibles et risques liés au contexte

Illustrés par des exemples et des engagements individuels tout à fait significatifs, l'attractivité et le rayonnement de l'UMR Ades gagneraient à être partagés et incarnés le plus possible au cours d'un contrat quinquennal par l'ensemble de ses membres. Par exemple, on relève deux prix de thèse ramenés à 62 doctorants inscrits, ou seize responsabilités éditoriales pour 63 chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires. Il conviendrait aussi de les appréhender suivant une pluralité de critères pouvant être encore quelque peu élargie, en fonction par exemple des indices fournis par les instances d'évaluation. Par exemple, le nombre de bénéficiaires de la Pedr, ou aujourd'hui Ripec3, n'est pas précisé en tant qu'indice d'activités sur les trois volets des attendus scientifiques, pédagogiques et de responsabilité. Enfin, il faudrait accentuer l'engagement en matière d'espace européen de la recherche, en visant possiblement un ERC, mais aussi d'autres leviers potentiels, à l'instar de programmes Erasmus+, Chaires Jean Monnet, ou programmes Interreg (Interreg Euro-Med notamment).

## 2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accueil des personnels.

### Points forts et possibilités liées au contexte

S'agissant des doctorants et des chercheurs en début de carrière, ceux-ci bénéficient des dispositifs *ad hoc* des quatre écoles doctorales auxquelles l'UMR Ades est rattachée : Sciences de la vie et de la santé – ED 62, Sciences juridiques et politiques – ED 67, Sciences de l'environnement – ED 251, et Espaces Cultures Sociétés – ED 355 (par exemple : journée de rentrée, colloque annuel). De façon spécifique à l'unité, il existe une association *ad hoc*, RJC Ades, qui fédère les jeunes chercheurs de l'unité, lesquels sont représentés au conseil de laboratoire par deux membres élus. Les CST sont mis en place pour accompagner les doctorants dans leur progression.

S'agissant de l'attractivité en termes de personnels, un nouveau professeur des Universités a rejoint l'UMR Ades au cours du dernier contrat, ainsi qu'un nouveau directeur de l'équipe 4 en disponibilité de l'Inserm ; cinq post-docs ont également été accueillis sur cinq ans ; dix chercheurs non-européens et neuf chercheurs européens ont aussi été accueillis au sein du laboratoire, malgré le gel des relations internationales en raison de la Covid-19, ce qui est notable.

Une attention réelle est également portée à la politique d'établissement d'AMU en matière d'éthique de la recherche et de science ouverte : l'attestent notamment la mise en place d'un Conseil d'orientation éthique et déontologique propre à l'unité, un taux de dépôt des publications de l'unité sur Hal de 72% et une conformité à la charte de signature des publications de l'établissement à hauteur de 79%, suivant les chiffres de la cellule Science ouverte AMU. Voilà qui témoigne d'une appropriation effectivement en train de se faire.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'UMR Ades ne fait pas état d'action spécifique d'accompagnement des post-doctorants ou ingénieurs d'études/personnels contractuels d'appui aux projets (respectivement 5 et 3 membres), dont la situation peut être quelque peu différente de celle des doctorants.

Il convient aussi de veiller, à propos de l'attractivité des personnels, à assurer la venue de nouveaux collègues pour garantir la démarche originale de pluri/interdisciplinarité qui caractérise et donne son sens à l'UMR : par exemple, on relève un nombre limité d'enseignants-chercheurs titulaires, professeur ou maître de conférences, actuellement au sein de l'équipe 3.

Les juristes de l'unité ne semblent pas tout à fait adhérer au versement des publications dans Hal. Le comité invite à considérer ce point pour l'avenir (du moins le recensement desdites publications) et peut-être à considérer aussi d'autres leviers de diffusion de la culture scientifique et de la politique de science ouverte, ou encore à développer les liens avec la formation (équipe 2), les contacts avec les acteurs publics/associatifs des champs couverts par l'équipe 3. L'unité gagne à discuter collectivement des problématiques de science ouverte pour trouver des solutions satisfaisantes pour tous, c'est-à-dire compatibles au mieux avec les attentes et contraintes des différentes disciplines représentées dans l'UMR, et ainsi à pouvoir afficher une politique commune, réfléchie, claire et justifiée à l'attention des tutelles.

### *3/ L'unité est attractive par la reconnaissance que lui confèrent ses succès à des appels à projets compétitifs.*

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'UMR Ades est notablement impliquée dans des projets financés par les programmes d'investissements d'avenir (PIA), avec quatre contrats portés au cours du dernier contrat : une Chaire d'excellence AMidex (équipe 4) (2018-2023, 1178 K€), un projet CIVIS School (blended formation) (équipe 1) (2021, 4,5 K€), le projet de l'Institut d'Établissement Akraia (équipe 1) (2021, 10 K€) et précédemment un projet Labex Med – Social Sciences and Humanities n°10 – LABX-0090 (équipe 1) (2016-2018).

Suivant les recommandations énoncées lors du précédent comité de visite, les membres de l'UMR Ades ont clairement investi les outils de financement de l'ANR, avec succès, obtenant le portage de 3 contrats ANR (entre 225 et 260 K€ à chaque fois), ainsi que des participations significatives à d'autres contrats ANR (par exemple HoBiS – Hominin BipedalismS: Exploration of bipedal gaits in Hominins thanks to Specimen-Specific Functional Morphology, équipe 1, 180 K€, 2017-2021).

À cela s'ajoutent une diversité de sources de financement bienvenue, auprès de collectivités, d'agences et de fondations, soit pas moins de dix-neuf contrats, ainsi que la mobilisation judicieuse des spécificités de l'unité de recherche, à commencer par la tutelle EFS, pour des recherches-actions, qui bénéficient à l'équipe 4 à hauteur très significative de 755 K€.

Des contrats doctoraux et postdoctoraux ont pu être financés sur les 3 contrats ANR portés par l'UMR Ades. Plus de 2,5 fois le financement récurrent de l'unité a été obtenu grâce aux réponses à appels d'offre et contrats.

## Points faibles et risques liés au contexte

Les projets internationaux et européens, dont on sait l'importance croissante à l'heure actuelle pour obtenir des financements à des montants importants, se matérialisent à travers un contrat européen, en tant que contributeur (Evidence, ITN Marie Skłodowska-Curie, équipe 4) et la participation à un ERC H2020 (Unrest, équipe 2) – la même chercheuse impliquée dans cet ERC étant aussi active dans deux projets internationaux. Ces leviers pourraient être davantage appropriés par un plus grand nombre de membres de l'UMR Ades.

### *4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences technologiques.*

## Points forts et possibilités liées au contexte

Les plateformes sont essentiellement utilisées dans le laboratoire de l'équipe 4 qui dépend prioritairement de l'EFS. Précisément, les règles de maintenance de l'EFS s'y appliquent, et le suivi est assuré par un service biomédical de l'EFS. L'osthéothèque et son support technique méritent d'être soulignés.

On relève parmi les investissements lourds effectués au cours du dernier contrat trois acquisitions à plus de 100 K€ : une station de vidéo microscopie et deux cytomètres.

Des interactions avec d'autres plateformes existent sur le campus de La Timone, notamment en cytométrie en flux, ainsi qu'avec le Centre d'Exploration Fonctionnelle Scientifique (Cefos) pour des projets impliquant une dimension d'expérimentation animale.

## Points faibles et risques liés au contexte

L'ouverture des plateformes, et les savoir-faire liés, à d'éventuelles coopérations industrielles n'apparaît pas fortement, tout comme l'enjeu de mutualisations pour l'acquisition d'équipements lourds (au-delà des occasions liées à des financements sur projets).

Il n'y a pas de stratégie commune de l'unité affirmée pour le maintien et le développement de ses capacités dans ce domaine.

## DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

### Appréciation sur la production scientifique de l'unité

Ades témoigne d'une activité scientifique très solide mais assez hétérogène.

Trois points forts : une visibilité internationale dans certains champs – bioarchéologie, paléanthropologie, biologie des groupes sanguins, SHS sur les traitements des restes humains ; une articulation recherche-formation ; une forte activité d'expertise publique et juridique.

Le principal point de vigilance concerne la gouvernance de la pluridisciplinarité, qui gagnerait à se doter d'instruments de pilotage et de consolidation, y compris dans le positionnement des relations entre SHS et sciences du vivant.

### *1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.*

## Points forts et possibilités liées au contexte

L'UMR Ades se compose de quatre équipes et croise des disciplines aux épistémologies, pratiques de recherche et organisations scientifiques relativement éloignées – depuis la bioarchéologie, à la biologie des groupes sanguins en passant par l'anthropologie sociale, la médecine légale ou le droit de la santé et l'éthique. Ces équipes ont de surcroît des positionnements variés et riches, mais parfois contrastés (recherche, encadrement de la recherche pour les équipes 1 et 4, recherche et formation pour l'équipe 2, forte composante de l'expertise pour l'équipe 3).

L'activité scientifique de l'unité apparaît importante, régulière, équilibrée – à tout le moins si l'on rapporte le nombre de publications aux effectifs ayant participé au moins un temps à l'activité d'une équipe au cours de la période d'observation et si l'on s'en tient au niveau quantitatif de publications : 6,26 publications par membre dans des revues centrales des disciplines, assurant une visibilité internationale en paléo-obstétrique notamment, 4,3 publications par membre pour l'équipe 2 affectée par le départ de sept statutaires au cours de la période d'observation, trois publications par membre dans une équipe 3 comportant une forte composante juridique déployant une publication plutôt orientée vers l'expertise éthique et juridique, 4,25 par membre dans des supports de qualité pour l'équipe 4. Cet investissement scientifique se mesure également par d'autres indicateurs spécifiques aux domaines d'activité des équipes : production de rapports de fouille, développement d'outils novateurs (simulation d'accouchement d'hominidés fossiles en paléanthropologie, amélioration des méthodes de mesure ostéométriques), soutenances d'HDR).

Des dynamiques de collaboration inter-équipes et interdisciplinaires sont également visibles et soutenues par des publications entre les équipes 1 et 3 autour d'études de la croissance des populations vivantes et des usages contemporains de l'anthropologie médico-légale ainsi qu'entre les équipes 1 et 2 – ce qui constitue un gage de réussite de leur fusion le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (Bones: bioanthropologie de l'os, nature, évolutions, société).

## Points faibles et risques liés au contexte

Les dynamiques de personnel (départs suite aux tensions signalées) et les stratégies de présentation de l'activité (des niveaux de précision ou des critères d'évaluation de l'activité scientifique qui diffèrent en partie selon qu'ils concernent l'activité transversale ou celle des équipes) ne permettent pas toujours une lecture aisée des contributions scientifiques nombreuses produites lors de la période d'observation.

Le comité note qu'il est difficile d'évaluer les quatre équipes à la même aune. À l'image des équipes 1 et 2, certaines poursuivent des activités de recherche fondamentale et des politiques de publication académique avec une reconnaissance nationale et internationales. L'équipe 3 est plutôt engagée dans des positions d'expertise juridique et publique dans les champs du droit de la santé et de l'éthique. L'équipe 4 a une activité scientifique assez spécifique cadrée par des liens privilégiés avec l'EFS.

Plusieurs points de vigilance peuvent être mis en exergue : l'hétérogénéité des types de publications en premier lieu (certaines équipes développent des stratégies de publication relativement localisées dans des supports

d'expertise tandis que d'autres investissent des supports éditoriaux internationaux) ; l'inégale capacité de chacune des équipes à contribuer, au-delà des thématiques dont elles sont spécialistes, aux connaissances de leur domaine disciplinaire (fort pourcentage de publications hors périmètre disciplinaire des auteurs, nombre limité de publications dans des revues référencées de leur discipline pour certaines équipes, notamment en SHS) ; une interdisciplinarité qui permet de produire des plus-values en matière de formation et d'expertise (dans les champs éthiques, juridiques, du don de sang) mais pas encore pleinement au plan scientifique. Enfin, le comité relève la place particulière des SHS dans l'UMR, avec une présence bien réelle mais un peu dispersée, ainsi que l'absence d'espace de dialogue spécifique à l'échelle de l'unité pouvant permettre d'identifier et de valoriser les contributions disciplinaires originales découlant du dialogue avec les sciences du vivant.

Le dialogue interdisciplinaire et inter-équipe est enclenché ; il gagnerait à être diffusé plus largement au sein du laboratoire – entre SHS et sciences biomédicales mais aussi au sein des SHS. Cet effort permettrait de consolider une dynamique SHS présente dans l'UMR Ades sur des sujets très novateurs. Les échanges avec l'unité ont montré une interdisciplinarité parfois instrumentale : par exemple, des chercheurs en SHS aidant des médecins à la distanciation, les ouvrant aux résonances sociales, mais la prise en compte des visions sociales de l'autonomie des personnes âgées n'est pas véritablement innovante en sciences sociales du vieillissement.

Enfin, la fusion des équipes 1 et 2 est une réelle occasion de développement de certaines thématiques mais peut présenter un risque de déstabilisation des équilibres internes qu'il convient d'anticiper.

## *2/ La production scientifique est proportionnée au potentiel de recherche de l'unité et répartie entre ses personnels.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'ensemble des équipes publie. En particulier, les publications des équipes 1, 2 et 4 s'opèrent à un rythme constant, soutenu, dans des supports de qualité assurant une visibilité et un rayonnement disciplinaire. Il est fait globalement mention de 969 articles dans la liste détaillée Excel des productions ; le nombre est de 1078 dans le document d'évaluation, compte tenu de productions inter-équipes qui sont répétées.

À titre d'exemple, l'équipe 1 a produit 263 articles, soit, sur six ans, environ 44 papiers par an. Ceci est à rapporter à 42 membres au fil de la période mais 21 à date (compte tenu de départs), soit une activité réelle et satisfaisante.

### Points faibles et risques liés au contexte

Les équipes publient de manière assez différente et pas toujours sur des supports centraux dans les domaines disciplinaires considérés. Les publications des équipes 1, 2 et 4 pourraient conforter l'activité des SHS : la production est valorisée dans des revues thématiques internationales de grande qualité mais peut-être moins visible dans les revues disciplinaires françaises de premier rang. La stratégie de publication de l'équipe 3, du fait sans doute de spécificités disciplinaires et de sa forte orientation en matière d'expertise juridique et éthique en santé, traduit une spécialisation des travaux qui peut conduire à des valorisations dans un périmètre éditorial plus restreint.

## *3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité affiche une réelle réflexion en matière d'éthique et d'intégrité scientifiques : à travers la mise en place d'un conseil interne d'orientation d'éthique et de déontologie aidant les membres de l'unité à préparer les dossiers de soumission aux comités éthiques externes à leur institution, l'accessibilité des ossements humains conservés dans l'ostéothèque après accord d'un comité éthique et scientifique consacré dont une partie est externe au laboratoire, la traçabilité des réalisations expérimentales à l'aide de cahiers de laboratoire ; le suivi tutoral pour les étudiants ; les espaces de débat scientifique internes permettant la confrontation et la discussion des résultats ; l'accompagnement à la publication des jeunes chercheurs. Si ces leviers ne sont pas tous innovants, ils constituent un cadre permettant de garantir l'intégrité scientifique.

La nature de son activité a également amené l'unité à mettre en place des procédures qui permettent le respect de la personne humaine et de la vie animale : mise en place du conseil d'orientation éthique et déontologique présidé par un philosophe spécialisé en éthique, membre de l'équipe 3, et des personnalités externes, formation obligatoire « expérimentation animale niveau I et II ».

S'agissant de la science ouverte, le rapport mentionne une participation effective à une démarche active de dépôt sur Hal dite "dépôthon" mais le document d'autoévaluation ne renseigne pas davantage les efforts conduits en la matière ; certaines équipes se sont engagées dans des démarches « Science ouverte » plus poussées (équipe 2).

## Points faibles et risques liés au contexte

La démarche éthique poursuivie par l'UMR Ades est assurément nourrie par l'expertise de plusieurs de ses membres, spécialistes de ces questions. Elle justifie cependant des dispositifs de contrôle des publications des enseignants-chercheurs – y compris titulaires – qui apparaissent assez forts, au moyen de l'évaluation *ex ante* par les responsables d'équipe et/ou la direction des contributions scientifiques (participation à des colloques ou choix du support de publication des résultats) à mettre en regard du principe de liberté académique des chercheurs et enseignants-chercheurs.

Par ailleurs, l'implication dans une démarche « Science ouverte » pourrait être consolidée, notamment pour les membres juristes du laboratoire, et plus largement car l'UMR, au vu de ses thématiques, peut fortement contribuer à la diffusion d'une « culture éthique et scientifique » sociétale. Les bilans internes aux équipes font apparaître des démarches qu'il aurait été possible de valoriser ici (par exemple plusieurs *guests edited issues* publiés dans *Humain Remains and Violence* en Full Free Open Access dans l'équipe 2).

## DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

### Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

L'UMR Ades est particulièrement dynamique à l'échelle nationale et internationale dans l'activité d'expertise (expertises archéo-thanatologiques, judiciaires, culturelles, etc.), de rédaction de normes, de brevets et de recommandations. Sa présence dans les médias démontre une volonté forte de partage et de transfert de savoirs et de compétences à destination de la société. Ses interactions avec le monde non-académique, et dans le cadre de la science participative, sont également notables, mais encore en partie inégaux à l'échelle des équipes.

*1/ L'unité se distingue par la qualité de ses interactions non-académiques.*

## Points forts et possibilités liées au contexte

Le rayonnement national et international d'Ades constitue un point fort central de l'unité. Le laboratoire est fortement engagé dans des missions d'expertise pour des acteurs du monde non-académique. L'unité a déployé ces actions dans différents secteurs (archéologie publique et privée, collectivités territoriales, Ministère, laboratoires, établissements de santé, Comités d'éthique, etc.). Dans ce domaine, les interactions avec le monde socio-professionnel ou la société civile sont fortes, constantes et stables. L'unité a également déployé ses actions en termes d'expertise dans le champ de la production éditoriale où ses compétences sont recherchées face aux exigences sociales actuelles (don d'organes, gestion des dépouilles, prise en charge des victimes, dimension culturelle des pratiques funéraires, etc.).

L'implication d'Ades dans des partenariats conventionnés avec le monde non-académique est importante. Elle est toutefois en partie variable à l'échelle des équipes : les partenariats sont forts, diversifiés et stables pour les équipes 1 et 2, en cours de développement pour l'équipe 4 et moins développés pour l'équipe 3.

Plusieurs contrats doctoraux avec des partenaires du monde non-académique (équipes 2 et 4), même s'ils sont en nombre modeste, illustrent un autre aspect de l'attractivité du laboratoire.

Le dynamisme de l'UMR Ades et son rayonnement scientifique s'expriment également à travers un certain nombre de projets à visée technologique, environnementale et sociétale, profondément insérés dans les problématiques du monde contemporain. Les équipes sont ainsi impliquées dans la construction de nouvelles pratiques (meilleure prise en charge des victimes, des attentes culturelles et sociales en matière de pratiques funéraires), de nouveaux outils technologiques (traitement automatisé de mesures ostéométriques), de méthodologie de recherche interdisciplinaires (lien entre sol/pathogènes/vecteur/hôtes dans le cas d'épidémies, fondé sur l'examen de l'épidémie de peste, lien entre molécules et maladie génétique). Le lien entre monde ancien et monde actuel est imbriqué de façon stimulante dans la mesure où les corpus de données anciennes sont mobilisés à des fins d'amélioration des pratiques actuelles.

## Points faibles et risques liés au contexte

La mobilité entrants/sortants est relativement faible. L'accueil de professionnels du monde non-académique reste assez modeste au regard du potentiel local (un professionnel de l'archéologie préventive accueilli sur un temps court, quelques professionnels issus de la gendarmerie et de la police, de la magistrature et du barreau). La formation continue pourrait être développée car seule une équipe sur quatre (équipe 2) a mis en place des conventions avec des acteurs du monde non-académique (CICR, médecins, acteurs du monde judiciaire ou

société civile). Les ressources d'Ades, en particulier celles de l'équipe 1, pourraient permettre d'amplifier ce champ d'action.

L'unité accueille un nombre de post-doctorants assez limité (n=5) au regard des effectifs en présence et des programmes à financement obtenus au cours du contrat.

L'investissement dans la science participative est assez inégal à l'échelle des équipes : les équipes 1 et 4 n'ont guère mis en place d'action ; l'équipe 3 mène une action modeste (pilotage d'un projet sur l'information génétique à la parentèle) ; seule l'équipe 2 développe des travaux collaboratifs en lien avec ses propres compétences (ANR Transfunéraire avec le CICR, séminaires de recherche avec l'ONG Ciblé, travaux éditoriaux avec le service historique de la défense).

## *2/ L'unité développe des produits à destination du monde socio-économique.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité s'est donnée les moyens de diffuser ses pratiques, ses méthodes et ses résultats à destination du monde socio-économique en intervenant dans des cadres très variés : le montage d'expositions, des animations de workshop, des participations à des congrès de spécialistes, etc. Elle s'est également investie dans la diffusion éditoriale de ses résultats au sein de supports grand public ou de supports adaptés à des spécialistes (droit hospitalier, par exemple).

La qualité d'expertise scientifique du laboratoire, reconnue par les pairs, lui a permis de contribuer à différentes actions en lien avec le monde socio-professionnel ou en lien avec le monde associatif et du bénévolat. Ainsi, l'unité a été appelée à participer à la réalisation de normes et recommandations validées par le Ministère de la Culture, à diffuser la rigueur de ses pratiques et de ses compétences en matière d'éthique auprès d'acteurs du monde médical, judiciaire ou associatif non gouvernemental, par exemple. Ses membres ont été amenés à participer activement à de nombreuses instances (Académie de médecine, Groupes de travail du Conseil d'État, Comités d'éthique, Musées, Ministère de la Culture...). Ces actions ont eu, qui plus est, un impact notable puisqu'elles ont produit une réflexion en retour sur l'organisation et les pratiques de la société vis-à-vis des patients et des restes biologiques examinés (organisation du système de soin, financement, responsabilité du corps médical).

### Points faibles et risques liés au contexte

L'UMR Ades développe peu de ressources scientifiques et technologiques à destination du monde socio-économique (brevets, etc.). L'unité n'est pas active non plus dans la création de start-up ou d'emplois dans les entreprises, ces débouchés ne concernant que peu ou pas le périmètre des compétences du laboratoire.

La production éditoriale à destination du monde socio-économique se distribue de façon variable en fonction des équipes de l'unité. Consciente de cet enjeu, la direction du laboratoire Ades précise que des actions sont en cours afin d'y remédier.

## *3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'UMR Ades a été extrêmement active dans ce domaine et a mis en place un très grand nombre d'actions participatives à des manifestations à destination du grand public, comme les rencontres liées à la Fête de la science ou aux Journées du patrimoine, à l'exception de l'équipe 2 en raison des sujets sensibles et difficilement « vulgarisables » sur lesquels travaillent ses membres.

L'unité a été très présente également en milieu scolaire, de la maternelle au Lycée, où les membres des équipes sont intervenus soit sous forme d'ateliers soit sous forme de stages d'observation.

Les médias presse, radio et TV, nationaux et internationaux ont sollicité l'UMR Ades – notamment pendant la crise du coronavirus ou suite aux découvertes liées au groupe sanguin de Néandertal – pour des articles, des interviews, des documentaires, des articles de blog, des débats scientifiques, illustrant ainsi la large portée de ses pratiques et de ses résultats.

### Points faibles et risques liés au contexte

La présence de l'UMR Ades dans les médias est particulièrement remarquable (*France Culture, France Inter, Le Monde, La Provence, Le Journal du Dimanche, Science et Avenir, Science et Vie, Pour la Science, Facebook Live, Site Doctissimo...*), mais ces interventions très nombreuses ne reposent pas sur l'ensemble des membres de l'unité.

Le partage de la connaissance scientifique dans le cadre de manifestations publiques apparaît moins présent pour l'équipe 4.

## C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

### *Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité*

À la suite de la crise vécue, le comité invite l'UMR Ades à mettre en place des indicateurs afin d'assurer un suivi sur les questions liées aux risques psycho-sociaux et au bien-être au travail, et à mobiliser également en ce sens le soutien des tutelles. Les différents documents administratifs obligatoires gagnent à être régulièrement mis à jour en impliquant tous les personnels dans cette démarche. Le fonctionnement démocratique annoncé doit être dynamisé et assuré sur la durée. L'unité doit mettre en application les mesures annoncées, notamment les équilibres dans les instances comme le comité de direction ou les comités d'équipes (rapports hommes/femmes, titulaires/non-titulaires, etc.) ; le comité d'éthique peut aussi être ouvert.

Il est utile de développer également des outils destinés à clarifier le fonctionnement du laboratoire pour tous. La fiche de présentation de l'unité pour les doctorants est une initiative positive et à conforter en établissant un livret d'accueil pour toutes les catégories de personnels.

De plus, le comité invite à mettre en place un réel pilotage de l'interdisciplinarité de l'unité afin que cette dernière transparaisse plus nettement au travers des activités des chercheurs.

Une autre recommandation recouvre la dispersion des chercheurs SHS dans des équipes pluridisciplinaires plus larges, même si cela permet de fertiliser les activités scientifiques inscrites en sciences du vivant.

### *Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité*

Le comité invite à la mise en place d'une thématique, axe ou autre structure transversale favorisant plus encore l'interdisciplinarité entre chercheurs et entre équipes ; un tel outil permettra de pleinement valoriser l'activité et l'originalité de l'unité, ce qui sera bénéfique en ce qui concerne son attractivité.

### *Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique*

Le comité recommande, sur ce plan également, de consolider la politique de gouvernance de l'interdisciplinarité. Il invite aussi à structurer et soutenir une dynamique SHS pour l'heure dispersée dans plusieurs équipes travaillant parfois de manière relativement isolée et à mieux positionner les résultats obtenus vis-à-vis des connaissances accumulées à la fois en sciences du vivant mais aussi en SHS lorsque les sujets sont traités en interdisciplinarité (vieillesse, vaccination, handicap...).

### *Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société*

Le comité invite l'UMR Ades à consolider les interactions avec la société civile et renforcer le transfert de compétences entre l'unité et les institutions ou les industries (EFS, Arkaia, industrie pharmaceutique...) dans la continuité des efforts qui ont déjà été entrepris au cours de la période évaluée.

Le laboratoire gagnerait à amplifier l'investissement dans la science participative à l'échelle de toutes les équipes de l'unité pour réduire un relatif déséquilibre actuel (une équipe très investie dans le domaine, une autre équipe de façon modeste, deux équipes de façon limitée).

L'unité est invitée à renforcer également les AAP pour amplifier les liens inter-équipes et donc l'interdisciplinarité affirmée.

Il pourrait aussi s'agir d'accroître la mobilité des personnels entrants-sortants en s'appuyant sur les ressources disponibles en SHS notamment (par ex : personnels de l'Inrap, d'Arkaia...).

Enfin, au-delà des formations de master et doctorat, Ades pourrait développer davantage la formation continue, à destination des professionnels.

## RÉPONSES AUX POINTS D'ATTENTION DES TUTELLES (S'IL Y A LIEU)

L'unité de recherche Ades n'est pas l'objet d'une demande d'attention spécifique adressée par l'établissement AMU au Hcéres.

## ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

**Équipe 1 :** Bio-archéologie et paléanthropologie

Nom du responsable : Mme Silvana Condémi

### THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe se consacre à « l'os ancien », avec deux thématiques. La première étudie des fossiles de la lignée humaine dans une perspective évolutive, autour de deux programmes relatifs aux notions de transition (A-Transition systèmes anatomiques et fonctionnels et B-Transitions taxinomiques et/ou populationnelles). La deuxième s'organise autour de trois programmes (Sépultures, dépôts mortuaires et ensembles funéraires de la Préhistoire récente aux époques moderne et contemporaine ; Recrutement funéraire et paléo-démographie ; Approche épidémiologique des archives biologiques) dans l'étude archéo-anthropologique des vestiges osseux issus d'opérations archéologiques, et ce en cohérence avec la nouvelle programmation nationale du Centre National de Recherches Archéologiques.

### PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe a pris en particulier en considération deux points de vigilance qui lui ont été adressés lors de l'expertise précédente.

Les départs et les transferts de personnels entre les équipes qui ont eu lieu en lien à la crise de gouvernance de l'unité évoquée dans le rapport d'autoévaluation ont abouti au choix de fusionner les équipes 1 et 2 en une seule équipe Bio-anthropologie de l'Os : Nature, Évolutions, Sociétés.

Pour renforcer la formation des doctorants, à côté de l'École doctorale de rattachement, est mentionnée la mise en place d'une collaboration avec l'institut Akraia, en vue d'accueillir possiblement des doctorants en archéologie.

### EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	20
Maîtres de conférences et assimilés	9
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	6
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>35</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche non permanents	1
Post-doctorants	3
Doctorants	40
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>44</b>
<b>Total personnels</b>	<b>79</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est de qualité. Il est toutefois difficile de juger pleinement de sa composition : elle varie entre 42 membres (dont 10 doctorants) avec un ratio de 6,26 publications par membre (donnée chiffrée disponible pour l'équipe) au début du dossier, et un ensemble de 35 permanents et 44 non permanents dans le descriptif de l'équipe.

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe est indéniablement de qualité avec une production notable et elle est reconnue nationalement et internationalement. Les aspects non-académiques démontrent une activité visible et notable de l'équipe. La diffusion vers le grand public semble être aussi satisfaisante.

La participation au groupe Paohce est un point positif.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le document d'évaluation proposé ne permet pas d'apprécier pleinement les activités de l'équipe 1. Il y a peu d'information sur la composition de l'équipe ou ses thématiques scientifiques.

Les informations sur la production scientifique sont génériques ; elles gagneraient à mobiliser des données chiffrées (y compris sur la diffusion au grand public). Par exemple, la contribution précise de l'équipe au groupe Paohce n'est pas développée.

Il est également mentionné à plusieurs reprises des « méthodes de pointe » sans les étayer finement.

L'évocation des difficultés rencontrées par l'équipe ayant conduit à une « importante diminution des effectifs » n'est pas non plus étayée par des explicitations chiffrées.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Les problèmes évoqués et des limites de contenu du rapport d'évaluation peuvent résulter des difficultés rencontrées durant la période écoulée. La fusion avec l'équipe 2 semble être un bon choix stratégique, pour envisager une structuration plus claire. La production scientifique des chercheurs impliqués est réelle, elle mérite à l'avenir d'être valorisée dans un cadre fonctionnel, clair et mobilisateur.

**Équipe 2 :** Anthropologie médico -égale

Nom du responsable : M. Pascal Adalian

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

À la confluence des sciences fondamentales et humaines, l'équipe 2 regroupe une communauté de chercheurs et d'enseignants-chercheurs autour du corps mort, vu comme objet biologique et comme objet social. Les liens sont étroits avec le monde de la justice (par l'intermédiaire de l'Institut Médico-Légal de Marseille, le Parquet et les autorités de police/gendarmerie) et de la culture (archéologie, anthropologie).

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Ce point a fait l'objet d'une prise en considération au niveau de l'unité, non spécifié à l'échelle de l'équipe 2.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	8
Maîtres de conférences et assimilés	1
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	1
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	1
Personnels d'appui à la recherche	1
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>13</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche non permanents	1
Post-doctorants	0
Doctorants	10
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>13</b>
<b>Total personnels</b>	<b>26</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe 2 est dynamique, présente un fort taux de renouvellement, travaille sur une thématique transversale et interdisciplinaire, avec des partenariats institutionnels originaux (Ministère de l'Armée, Inrap, ONG, Fase, CHU, Croix-Rouge) et bénéficie de financements internationaux. L'équipe est une des leaders dans son domaine, sur le plan national et international ; elle devrait davantage montrer cette interdisciplinarité dans ses productions scientifiques (les chercheurs de disciplines différentes, travaillant sur le même matériau – le corps mort – semblent plutôt publier « en parallèle »).

### Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe 2 est d'emblée inter-disciplinaire et cette vocation apparaît très bien fonctionner, les sujets s'interpénétrant de façon intelligente et logique.

Le logiciel Sams est un outil efficace et original, qui est utile à la discipline et à la communauté internationale des chercheurs.

La diffusion du savoir est réelle pour l'équipe grâce à plusieurs blogs de grande qualité.

### Points faibles et risques liés au contexte

On ne sait pas l'implication des membres de la communauté archéologique dans le diagnostic rétrospectif et le mécanisme d'identification des cadavres en contexte médico-légal, notamment le lien avec les autres IML, avec l'IRCGN. On voudrait savoir également l'implication de l'unité dans des collaborations internationales sur sites de *mass graves* en contexte génocidaire ou de crime de guerre, ou encore de catastrophe humanitaire ou terroriste ou accidentelle.

Certaines disciplines sont présentées comme « émergentes », alors qu'elles sont déjà bien établies dans le champ disciplinaire, universitaire, académique et bibliographique (*forensic archaeology*, par exemple).

Il serait intéressant de connaître la spécialité des doctorants hébergés dans l'unité et leur part : archéologie, anthropologie, biologie, médecine,...

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe a très bien soulevé son point faible principal : il faut que les publications à venir, à l'image de l'équipe, soient elles-aussi interdisciplinaires.

Une évaluation de l'outil Sams serait également utile, avec le regard critique de la communauté des chercheurs sur son ergonomie et son *accuracy*.

**Équipe 3 :** Anthropologie du vivant, éthique et droit de la santé

Nom du responsable : M. Pierre Le Coz

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe 3 *Anthropologie du vivant, éthique et droit de la santé* a investi trois thématiques : Anthropologie bio-culturelle ; Éthique, santé et sciences humaines ; et Droit de la santé.

De la sorte, les membres de l'équipe interrogent collectivement le corps humain en tant qu'objet biologique et culturel, à travers le prisme de la maladie, du vieillissement et du handicap. Ils mobilisent une approche par les normes collectives, entendues comme à la fois techniques, métriques, éthiques ou juridiques.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Trois enjeux ont été plus particulièrement dégagés à la suite des recommandations du précédent comité d'expertise Hcéres : une transversalité plus importante dans les coopérations entre équipes au sein de l'UMR Ades, avec un budget consacré et une mission « inter thématique » confiée à deux chercheurs de l'unité ; des coopérations à dynamiser entre droit et éthique, qui retient encore l'attention à ce jour ; et un effort d'internationalisation des publications juridiques, notamment en langue anglaise, qui apparaît en partie contraint par les spécificités du droit français.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	0
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	2
Chargés de recherche et assimilés	4
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	4
Personnels d'appui à la recherche	2
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>12</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche non permanents	1
Post-doctorants	1
Doctorants	5
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>9</b>
<b>Total personnels</b>	<b>21</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe 3 apparaît très dynamique en droit de la santé et en bioéthique, avec une production sur des supports reconnus (nationalement et à l'international) et la participation à de nombreuses instances nationales d'appui aux décideurs. Sa capacité à porter des contrats d'envergure est moins visible (Inca, DGOS, Fondation de France...), sans doute du fait d'un fort investissement dans les activités d'expertise et de conseil aux autorités publiques. La double approche droit/éthique, manifestement positive, pourrait s'enrichir plus encore des apports de l'anthropologie sociale et culturelle.

### Points forts et possibilités liées au contexte

En associant des chercheurs en droit de la santé et en anthropologie et éthique médicale, l'équipe analyse le corps humain sous le double prisme des pratiques culturelles et des normes institutionnelles, à l'échelle individuelle et à celle du groupe social.

Les points de saillance, y compris nationalement, tiennent : 1°) à un positionnement d'interface entre sciences du vivant et droit/éthique ; 2°) au droit pharmaceutique, distinctif car peu développé en France, dans le champ du droit de la santé ; 3°) à un fort ancrage dans les espaces d'expertise juridique et éthique locale et nationale et 4°) à une spécialisation dans des niches thématiques originales (analyse des restes humains, entre approches archéologique, historique et génétique).

S'agissant des publications, 80 articles ont été publiés dans des revues reconnues, nationales et internationales, deux ouvrages personnels et huit directions d'ouvrages collectifs, ainsi que dix-neuf chapitres d'ouvrage. Les chercheurs permanents contribuent activement à la production scientifique de l'équipe, à travers un article minimum par membre tous les ans. En accord avec la politique scientifique d'AMU, les doctorants doivent avoir publié *a minima* un article pour pouvoir soutenir leur thèse, et celle-ci bénéficie nécessairement d'un financement.

Trois HDR ont été soutenues dans l'équipe 3 au cours de la période de référence, ouvrant un potentiel accru d'encadrement doctoral (5 doctorants et 1 post-doc dans l'équipe sur la période considérée).

Un point fort de l'équipe 3 tient également dans ses contributions au conseil des décideurs et à la rédaction de normes (production de manuels, à l'exemple d'un manuel de droit hospitalier, participation à des commissions de l'AP-HM ou de l'Etablissement français du sang, à l'Académie de médecine, dans des groupes de travail du Conseil d'Etat, dans divers comités éthiques nationaux et locaux).

Cette attention aux enjeux du moment ne se fait par ailleurs pas au détriment d'une mise à distance et d'une épaisseur de plus long terme, à l'exemple de travaux sur l'histoire de la Peste, interrogeant les dynamiques épidémiques. Il s'agit en particulier d'étudier le patrimoine génétique humain des victimes d'épidémies de peste par le passé afin de mieux comprendre qui décède de la peste, ce qui constitue une problématique à la fois épidémiologique, anthropologique et de santé publique.

### Points faibles et risques liés au contexte

La dimension d'anthropologie de la santé gagnerait à être consolidée pour renforcer le positionnement interdisciplinaire de l'équipe, qui apparaît non pas uniquement mais d'abord caractérisée par des chercheurs en éthique médicale et en droit.

Les ouvrages et chapitres d'ouvrage publiés le sont très majoritairement en français – ce qui peut quelque peu limiter le lectorat –, là où les articles de revues sont davantage répartis entre supports en langue française et anglaise ; ce peut être la marque d'un chemin de dépendance de certains us disciplinaires. Pour consolider la reconnaissance des productions en éthique et en anthropologie sociale et culturelle, des publications dans des revues référencées de ces disciplines seraient également bienvenues (la lecture des annexes montre trois articles publiés dans des revues disciplinaires : 2 dans *Anthropologie et santé*, 1 dans *Ethnography*), ce qui ne remet pas en question une dynamique de publication SHS orientée vers l'international et des revues « Big issues ». On note également pour les juristes et spécialistes d'éthique une part importante de publications dans des revues d'expertise du type droit et santé, qui pourraient viser également des revues académiques de premier plan.

Le fort engagement dans des partenariats non-académiques n'a pas permis pour l'heure de dégager des ressources régulières de financement de thèses, ce qui pourrait être un gage de circulation des savoirs et de renforcement des démarches de sciences participatives.

Le dynamisme de l'équipe 3 apparaît contraint par les ressources en chercheurs dont elle dispose (avec néanmoins 3 HDR soutenues dans la période), la rendant sensible à la politique de postes et ses contraintes,

notamment pour remplacer des départs en retraite ou assurer des évolutions de carrière, nécessaires pour renforcer l'implantation de l'équipe pour le futur. Au-delà de la continuité scientifique de l'équipe, c'est aussi la perspective SHS qu'elle contribue à porter à l'échelle de l'unité et qui peut être questionnée par ce déséquilibre. D'autant que si le document d'autoévaluation souligne combien l'équipe bénéficie des « compétences méthodologiques sociologiques et anthropologiques » (p. 34), il indique moins combien les productions de l'équipe contribuent de façon innovante aux débats en SHS (par exemple en anthropologie ou en sociologie du vieillissement, etc.).

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le comité invite à renforcer la perspective SHS par les politiques de recrutement, et des stratégies de publication répondant aux attendus des sections concernées (publications dans des revues référencées pour les sections CNU 19-20 notamment).

Il s'agirait aussi de consolider la diffusion de la dynamique SHS au sein de l'équipe en explicitant davantage encore que ce n'est le cas les liens scientifiques tissés entre dimensions biologiques, sociales et culturelles ; et de visibiliser la façon dont l'équipe contribue également aux débats en SHS (notamment le croisement de connaissances anthropologiques et sociologiques sur la mort et la fin de vie/enjeux éthiques et juridiques), en positionnant davantage les travaux qu'elle conduit vis-à-vis des connaissances déjà accumulées et en spécifiant ses apports.

L'équipe gagnerait aussi à renforcer l'implication dans des contrats de recherche nationaux ou internationaux, pour l'heure en partie grevée par un très fort investissement dans les espaces d'expertise et de conseil (investissements locaux dans des comités d'éthique, instituts, des expertises juridiques, des responsabilités dans les espaces éthiques, les observatoires nationaux – ONPE par exemple, la Société française de néonatalogie...).

**Équipe 4 :** Biologie des groupes sanguins

Nom du responsable : M. Wasim El Nemer

## THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe s'intéresse à la diversité des groupes sanguins, à leur distribution géographique, à leur impact biomédical et à leur fonction dans l'hématopoïèse. Le sujet est très porteur, et les occasions de publication sont nombreuses, avec des revues à fréquent fort impact factor et fort pouvoir de citation.

## PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Par rapport aux recommandations exprimées lors de la précédente évaluation Hcéres, deux enjeux ont en particulier été pris en considération. D'une part, à propos du rôle structurant des membres de l'équipe 4 dans les publications collectives, on observe que ceux-ci signent en premier ou dernier auteur 89 fois sur les 217 productions de l'équipe, soit dans 41% de ses productions. D'autre part, le nombre de membres titulaires a augmenté d'1 ETP et l'arrivée d'un nouveau maître de conférences est également prévue.

## EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

<b>Personnels permanents en activité</b>	
Professeurs et assimilés	1
Maîtres de conférences et assimilés	1
Directeurs de recherche et assimilés	3
Chargés de recherche et assimilés	6
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	10
<b>Sous-total personnels permanents en activité</b>	<b>21</b>
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	1
Doctorants	7
<b>Sous-total personnels non permanents en activité</b>	<b>10</b>
<b>Total personnels</b>	<b>31</b>

## ÉVALUATION

### Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe 4 est de qualité, inter-disciplinaire, avec une forte puissance de publication.  
On aimerait en savoir plus sur son implantation hospitalière, universitaire, sur les activités de recherche effective, pour lesquelles une exemplification serait bienvenue.

### Points forts et possibilités liées au contexte

Le thème est porteur, et les occasions de collaborations interdisciplinaires au sein de l'unité de recherche, tout comme à l'international, sont nombreuses.

### Points faibles et risques liés au contexte

Le descriptif de l'unité, des activités de recherche et de publication fournis pourrait être davantage étayé et illustré. Davantage de précisions favoriserait une meilleure compréhension des activités conduites.

## RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe 4 gagnerait à développer ou plus mettre en avant les liens avec l'EFS, tutelle qui a affirmé un fort soutien. Il existe de réelles possibilités de dépôts de brevets, qui pourraient également être développées.

## DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

### DATE

**Début :** 30 novembre 2022 à 08h30

**Fin :** 30 novembre 2022 à 17h30

**Entretiens réalisés : en distanciel**

### PROGRAMME DES ENTRETIENS

**9h00-9h15 Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos** en présence du conseiller scientifique

**9h15-9h 30 Entretien à huis-clos avec la direction de l'unité :**

Participants : J. Chiraoni (DU), S. Condemi (RE), P. Adalian (RE), P. LeCoz (RE), W. El Nemer (RE), P. Klein (RA)

**9h30-10h15 Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres** de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés et les émérites

**10h15-11h15 Entretien à huis-clos avec les représentants des tutelles Aix Marseille Université Etablissement Français du Sang et CNRS**

Amu : Pr Nicolas André (Vice-Président Délégué Santé - Aix Marseille Université)

EFS : Grégory March (responsable recherche l'EFS siège) Pierre Gallian (Directeur Médical EFS PACA-Corse représentant le Directeur régional)

CNRS : Aurélie Philippe (DR12, CNRS) ou Nathalie Pasqualini (DR12, CNRS) Françoise Gourmelon (DAS INEE, CNRS)

**11h15-12h15 Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique**

**12h15-13h00 Déjeuner**

**13h00-13h30 Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires**

**13h30-14h00 Entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants**

**14h00-14h30 Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche : ingénieurs, techniciens et administratifs**

14h30-14h45 *Pause*

**14h45-15h15 Entretien à huis clos avec l'équipe Bio-archéologie, Paléanthropologie**

**15h15-15h45 Entretien à huis clos avec l'équipe Anthropologie médico-légale**

**15h45-16h15 Entretien à huis clos avec l'équipe Anthropologie du vivant, éthique et droit de la santé**

**16h15-16h45 Entretien à huis clos avec l'équipe Biologie des groupes sanguins**

**16h45-17h15 Entretien à huis clos avec la direction de l'unité**

Participants : J. Chiraoni (DU), S. Condemi (RE), P. Adalian (RE), P. LeCoz (RE), W. El Nemer (RE), P. Klein (RA)

**17h15-18h00 Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique`**

**18h00 Fin de la « visite »**

### POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Aucun points particuliers à mentionner

## OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Le Président de l'université

au

Département d'Évaluation de la recherche -  
Hcéres

Objet : Observations de l'unité relatives au  
rapport d'évaluation des experts Hcéres

N/Réf. : VPR/LS/AMS/CM – 23-07

Dossier suivi par : Cécile Merle  
Tél : 04 13 94 95 90  
[cecile.merle@univ-amu.fr](mailto:cecile.merle@univ-amu.fr)

Vos réf :  
DER-PUR230022958 - ADES - Anthropologie bio-culturelle, droit, éthique et santé

Marseille, le mercredi 22 février 2023

Madame, Monsieur,

Je fais suite au mail que vous nous avez adressé le 19/01/2023 dans lequel vous me communiquez le rapport d'évaluation Hcéres de l'Unité ADES - Anthropologie bio-culturelle, droit, éthique et santé.

Comme demandé dans ledit mail, je vous indique que les tutelles de l'unité, Aix-Marseille Université, le CNRS et l'EFS, n'ont pas d'observation à formuler.

Vous souhaitant bonne réception des présentes,

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, l'expression de mes respectueuses salutations.



**Eric BERTON**



Les rapports d'évaluation du Hcéres  
sont consultables en ligne : [www.hceres.fr](http://www.hceres.fr)

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



2 rue Albert Einstein  
75013 Paris, France  
T. 33 (0)1 55 55 60 10

[hceres.fr](http://hceres.fr)

[@Hceres\\_](https://twitter.com/Hceres_)

[Hcéres](https://www.youtube.com/Hceres)

