*Doctorat 1ère année*

Thème DROIT COMPARÉ : Évaluation de la qualité de la justice à l’échelle européenne

Utilisation d’indicateurs statistiques et de méthode d’évaluation de la qualité de la justice au niveau européen et comparaisons entre différents pays européens.

Idée : l’emploi d’outils de gestion provenant du secteur privé peut se concevoir comme quelque chose de plutôt négatif car on pourrait penser qu’il s’agit de prendre en considération des données en termes de rendement et de quantité (comme dans une entreprise privée où l’objectif premier est de produire des bénéfices) mais au contraire, ces outils de gestion transposées au secteur public intègre une évaluation de la qualité du service rendu (le justiciable est alors conçu comme un client), notamment sur la qualité du travail effectué par les juges (impartialité) mais aussi sur la qualité des décisions comme le fait que l’application de la loi soit uniforme au niveau national.

On parle d’une évaluation à 360° : combinaison de multiples formes d’évaluations tant quantitatives que qualitatives.

*Articles de revue :*

**◊ Bartolomeo CAPPELLINA, « Évaluer l’administration de la justice dans les pays européens. Une co-construction entre Union européenne et Conseil de l’Europe », Revue française d’administration publique, vol 161, n°1, 2017, page 59-72**

**◊ Jacques DE MAILLARD, Steve Savage, « Les détectives dans la cage de fer néo-managériale ? Une analyse de deux polices britanniques », Sociologie du travail, vol 59, n°4, 2017, p. 1-22**

**(Version papier)**

Question de la mesure et de la gestion de la performance policière. Réforme néo-managériales et organisations policières (polices britanniques) – depuis le début des années 90 – accountability chiffré =>

Certains considèrent ces objectifs chiffrés comme bénéfiques =/= d’autres y voient des contraintes affectant négativement leur activité professionnelle.

Idée de standardisation. Logique néo-managériale = instruments de mesure, outils de suivi quantifié. Accountability managériale = indicateurs spécifiques internes.

Transformations néo-managériales des polices britanniques.

* Élection du PCC au suffrage universel
* Mise en place du Crime and policing comparator par le HMIC
* Pression du benchmarking : compétition née de la comparaison entre les résultats des différentes forces.

Renforcement du contrôle organisationnel sur l’activité des agents.

* Standard operating procedures (SOP) : mécanismes bureaucratiques qui encadrent le travail d’enquête. Pour les enquêtes secondaires c’est-à-dire enquêtes auprès des victimes qui ont un double-objectif qui est d’informer les victimes et d’obtenir des informations supplémentaires.
* Cibles numériques à atteindre + objectifs chiffrés

Rendre des comptes : information et contrôle. « *Le processus d’accountability managériale se traduit donc par le fait que les agents, à chacun des niveaux de la hiérarchie, rendent des comptes à leurs supérieurs, tout en ayant potentiellement des marges de manœuvre plus importantes* ». Donc si les chiffres ne sont pas bons : forums où sont présents les membres de l’équipe de direction qui sont questionnés sur l’activité des services. Au sein de la MET (police centrale de Londres), sur la période 2012-2014, ces évaluations ont pris un caractère offensif.

« *L’accountability managériale se traduit par une pression descendante combinant recherche de conformité aux objectifs chiffrés et suivi accru es cas individuels* ». La figure classique du détective est menacée (le détective autonome dans l’ouverture du cas, dans son investigation et dans sa capacité à la clôturer.

Points négatifs de la managérialisation des polices britanniques :

* Objectifs trop ambitieux et non atteignables = pression descendante et cette pression va dans le sens d’une action répressive des services.
* Dimension quantitative du travail policier au détriment de la dimension qualitative : cf. pratiques de manipulation dans l’enregistrement des faits de délinquance pour améliorer les chiffres officiels.
* Remise en cause de l’autonomie et de l’expertise des professionnels.
* Accélération de la temporalité.
* Professions établies du secteur public se trouvent menacées par les transformations néo-contemporaine.

Contrôle exercé surtout quant à la criminalité de masse, du quotidien. Paradoxe.

Référence à Max Weber -> managérialisation peut s’analyser comme ayant un effet « cage de fer » dans la mesure où il s’accompagne d’une perte d’autonomie des forces de police.

Ouverture : QUID pour les autres pays en France ? rapport différent aux magistrats, moindre pénétration des outils néo-managériaux (contrastes) mais il y a des points de similitude.

**◊ Philip LANGBROEK, « Entre responsabilisation et indépendance des magistrats : la réorganisation du système judiciaire des Pays-Bas », Revue française d’administration publique, n°125, 2008, p. 67-80**

Prégnance des dispositifs d’évaluation qui peuvent conduire à une perte d’autonomie dans les décisions de justice, par conformisme vis-à-vis des attentes supposées de la société ou du politique.

**◊ John W. RAINE, Michael J. WILSON, “Beyond Managerialism in Criminal Justice”, The Howard Journal of Criminal Justice, vol. 36, n°1, 1997, p. 80-85**

(Version papier)

*Thèse :*

**◊ Bartolomeo CAPPELLINA, *Quand la gestion s’empare de la justice : de la fabrique européenne aux tribunaux*, Thèse de doctorat, Université de Bordeaux-Sciences Po Bordeaux, 2019**

* Idée : différentes logiques différentielles d’évaluation de la qualité du travail judiciaire, approches orientées sur les standards professionnels des magistrats **mais aussi des démarches qui sont inspirées du secteur privé et adaptées à la fonction publique**.

*Actes de colloque :*

**◊ Bartolomeo CAPPELLINA et Cécile VIGOUR, « Les changements des pratiques et instruments gestionnaires des magistrats. Retours européens et comparés », in « Magistrats : un corps saisi par les sciences sociales », actes du colloque organisé par la mission de recherche droit et justice et l’École nationale de la magistrature, Paris, Janvier 2020**

**Management par la qualité, Management par les processus**. VOIR Tableau 1 – Modalités différenciées de mise en œuvre du management de la qualité ou par le processus.

**EFQM** : *European Foundation for Quality Management* qui traduit cette question d’une logique d’évaluation de la qualité du travail judiciaire – au niveau européen.

Justice néerlandaise est remodelé suite à la mise en œuvre de ce modèle EFQM – un modèle de qualité totale qui inclut tous les aspects du fonctionnement de l’organisation dans son environnement : gestion du personnel, financement, satisfaction des clients.

Modèle conçu en 1988 par 14 entreprises européennes et adapté ensuite au secteur public.

+ Programme « Qualité pour la justice » (2002) pour que les juridictions évaluent les juges et visent à améliorer leur professionnalisme sur cinq aspects : impartialité, célérité des procédures, application uniforme de la loi, compétence et comportement.

**Trial Courts Performance Standards** – (à partir de 1997 dans les juridictions américaines) : enquête tous les 4 ans auprès des « clients » que sont les justiciables, les avocats, les institutions en contact régulier avec la juridiction par un comité de visite et un audit qui évaluent le fonctionnement du tribunal.

Mouvement d’extension et de multiplication des acteurs et dispositifs d’évaluation = évaluation des magistrats et du personnel de justice, inspections des juridictions par les ministères, par des comités de visite (Pays-Bas) ou en Belgique par le Conseil supérieur de la justice.

**CEPEJ** – hybridation entre les modèles issus du monde des entreprises et celui qui repose sur les critères du procès équitable dans un délai raisonnable.

CF. **Checklist pour la promotion de la qualité (2008**) -> indicateurs pour évaluer à la fois l’indépendance et l’éthique des juges, leur compétence juridique et administrative, l’accessibilité de la justice, l’efficacité et l’efficience de la justice + ressources et moyens mis à disposition (= indicateurs qualitatifs).

« *La checklist n’est pas présentée comme un modèle d’évaluation, mais comme une ressource mise à disposition des pays membres pour qu’ils puissent réfléchir à l’ensemble des aspects pertinents en matière de qualité de la justice* ».

Diversification des sources d’évaluation du travail judiciaire, qui relevaient avant davantage d’aspects juridictionnels.

La traditionnelle accountability (fondée sur des critères juridiques, institutionnels et professionnels) devient une accountability managériale, budgétaire et sociale – c’est-à-dire un contrôle budgétaire et managérial, soit un contrôle de performance.

*Ouvrages :*

**◊ Cécile VIGOUR, *Réformes de la justice en Europe, Entre politique et gestion*, Bruxelles, De Boeck, 2018**

**◊ Cécile VIGOUR, *La justice à l’épreuve de la gestion publique. Sociologie et gestionnarisation des organisations publiques*, Habilitation à diriger des recherches, Sciences PO Paris, 2019**