

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ :

CERCRID – Centre de recherches
critiques sur le droit

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

Université Jean Monnet – UJM
Université Lumière Lyon 2
CNRS

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2025-2026
VAGUE A



Au nom du comité d'experts :

Jean-Philippe Lhernould, président du comité

Pour le Hcéres :

Coralie Chevallier, présidente du Hcéres

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 8° du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par la présidente du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

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.

Cette version du rapport est confidentielle dans les conditions de l'article R. 114-23 du code de la recherche. Les parties considérées comme confidentielles ainsi que les réponses aux points d'attention des tutelles ne figureront pas dans la version publique du rapport disponible sur le site du Hcéres.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président :	M. Jean-Philippe Lhernould, PR, Université de Poitiers
	Mme Stéphanie Couderc-Morandeau, IGE, CNRS, Nantes
	Mme Anaëlle Donnette, MCF HDR, Université de Montpellier (représentante du CNU)
Experts :	M. Christophe Fardet, PR, Université de Lorraine
	M. Cyril Sintez, PR, Université d'Orléans
	M. Guillaume Boudou, PR, Université Paris-Panthéon-Assas

CONSEILLÈRE SCIENTIFIQUE DU HCÉRES

Mme Corinne Leveleux-Teixeira

REPRÉSENTANTES DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

Mme Christelle Bahier-Porte, Vice-présidente Recherche, Université Jean Monnet

Mme Lydia Coudroy de Lille, Vice-présidente Recherche, Université Lyon 2

Mme Sandrine Maljean-Dubois, Déléguée scientifique (Directrice adjointe section 36)

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de recherches critiques sur le droit
- Acronyme : CERCRID
- Label et numéro : UMR 5137
- Nombre d'équipes : Quatre
- Composition de l'équipe de direction : M. Étienne Cornut, Directeur ; Mme Mouna Mouncif-Moungache, Directrice adjointe ; M. Pierre-Emmanuel Berthier, Directeur adjoint

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS2 Institutions, gouvernance et systèmes juridiques

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le CERCRID réunit des juristes de droit privé, de droit public et d'histoire du droit. L'unité a pour objectif de répondre aux questions transversales soulevées par les transformations contemporaines du droit, que ce soit du point de vue de la multiplication des sources normatives et de leurs interactions ou du point de vue de l'émergence de normes n'émanant plus seulement de producteurs traditionnels, notamment le juge, mais aussi d'autres acteurs. Le CERCRID développe une expertise dans l'analyse empirique des phénomènes juridiques et juridictionnels.

L'unité applique des démarches relevant de la théorie du droit, de la sociologie du droit et du droit comparé. Les collaborations scientifiques avec d'autres disciplines voisines du champ (sociologie, économie, santé, histoire, anthropologie) sont privilégiées.

Le CERCRID est composé de quatre équipes thématiques de recherche : Équipe 1 : Mutations du travail et des organisations en temps de crise (MTO) ; Équipe 2 : Production et interactions normatives (PIN) ; Équipe 3 : Décisions et activités décisionnelles (DEAD) ; Équipe 4 : Sciences, innovation et démocratie (SID).

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

Créé en 1982, le CERCRID a été associé au CNRS à partir de 1985, sous la direction d'Antoine JEAMMAUD. La direction a ensuite été assurée, successivement, par Pascal ANCEL (1999 à 2010), Isabelle SAYN (2011 à 2015), Mathieu DISANT (2015-2020), Olivier LECLERC (2020, intérim). Il est dirigé par Étienne CORNUT, depuis le 1er janvier 2021.

Le CERCRID constitue la seule UMR CNRS de droit de la Région Auvergne-Rhône-Alpes et bénéficie depuis 2008 d'une cotutelle des Universités Jean Monnet (Saint-Étienne) et Lyon 2 qui l'ancre sur le site de la ComUE Université de Lyon. Le CNRS a annoncé, fin 2024, le retrait de sa tutelle sur l'unité, à compter du 1er janvier 2026.

Le CERCRID est implanté sur deux sites géographiques : Saint-Étienne (UJM, campus Tréfilerie, site historique) et Lyon (Lyon 2, campus des Berges du Rhône). À Saint-Étienne, l'unité a pu, à la fin de l'année 2021, quitter ses anciens locaux devenus trop exigus pour s'installer dans un bâtiment entièrement rénové, qu'elle partage désormais avec la Faculté de droit. À Lyon 2, l'unité a bénéficié en 2022 d'un réaménagement et d'une rénovation complète des locaux qu'elle occupe. Cette réorganisation matérielle du laboratoire s'est inscrite dans le projet de rapprocher l'unité, au sein de Lyon 2, de l'Institut d'Études du travail de Lyon (IETL) et de l'Institut de formation syndicale (IFS). Les locaux du CERCRID se retrouvent depuis au même étage que ces deux instituts avec lesquels le laboratoire entretient des liens étroits. Depuis, le CERCRID dispose, outre les bureaux d'enseignants-chercheurs et des doctorants, d'un espace de documentation avec des bureaux où peuvent s'installer les doctorants, d'une salle de travail mutualisée entre le CERCRID et l'IETL ainsi que d'une salle de réunion, équipée pour la visioconférence, au sein de laquelle les séminaires de recherche sont régulièrement organisés.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Au niveau local, le CERCRID est une composante de recherche des Universités Jean Monnet Saint-Étienne et Lumière Lyon 2. Le directeur de l'unité, ou son représentant, est membre du conseil de l'école doctorale de droit (ED 492) de la ComUE Université de Lyon, commune aux universités Lyon 2, Lyon 3 et Saint-Étienne. Le CERCRID est membre de la MSH Lyon Saint-Etienne. À ce titre, le CERCRID peut bénéficier des infrastructures et des services d'appui à la recherche de la MSH.

Le CERCRID est membre actif de l'Institut Présage (Institut universitaire régional de Prévention et de Santé Globale). Axé sur la prévention, son objectif est de répondre à des enjeux forts de santé publique nationale. Cet Institut, porté par l'UJM et créé en 2017 avec le CERCRID comme membre et rassemblant d'autres unités en SHS et en Santé, permet de construire des projets collaboratifs multidisciplinaires ouverts aux sciences humaines et à la santé.

L'unité est membre du Labex COMOD (« Constitution de la modernité : raison, politique, religion »), qui a été maintenu jusqu'à la fin de l'année 2026, malgré l'abandon de l'Idex-Lyon. Elle est membre également de l'ISERL, Institut supérieur d'étude des religions et de la laïcité. Dans le domaine des humanités numériques, un partenariat a été signé avec les Archives municipales de Lyon.

Au niveau national, l'unité est membre de plusieurs associations ou réseaux scientifiques dans tous les domaines du droit. Le CERCRID est membre notamment du Groupement de recherche « Normes, Sciences et Techniques » (NoST), de l'Association Française de Droit Constitutionnel (AFDC), de l'Association Française de Droit du Travail (AFDT), du Réseau International de recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD) et du GIS Genre. L'unité entretient également un lien privilégié avec l'IERDJ. Le CERCRID collabore régulièrement avec la Cour de cassation et son service de documentation, des études et du rapport (SDER).

Au niveau international, le CERCRID investit les réseaux internationaux privilégiés des tutelles.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2024

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	20
Maitres de conférences et assimilés	37
Directeurs de recherche et assimilés	5
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	2
Sous-total personnels permanents en activité	64
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	9
Personnels non permanents d'appui à la recherche	2
Post-doctorants	2
Doctorants	42
Sous-total personnels non permanents en activité	55
Total personnels	119

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2024. LES EMPLOYEURS NON TUTELLES SONT REGROUPÉS SOUS L'INTITULÉ « AUTRES ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
UJM	39	0	4
U LYON 2	11	0	0
CNRS	0	2	1
AUTRES	7	0	0
Total personnels	57	2	5

AVIS GLOBAL

Le CERCRIID est une unité particulièrement dynamique servie par une direction très impliquée. L'unité, et son pilotage, suscitent une forte adhésion de ses membres, ce qui est un réel atout.

L'unité a réussi à définir une stratégie scientifique en dépit d'un contexte complexe puisqu'elle est composée d'équipes de recherche développant des thématiques assez éloignées et évoluant sur des sites différents. La stratégie met l'accent sur la méthodologie scientifique en identifiant « trois points clés » : l'empirie et la théorie du droit, la pluridisciplinarité, l'internationalisation et l'intégration locale. Est ainsi privilégiée l'intégration de tout juriste en son sein.

Éloignée des statuts, la pratique institutionnelle de l'unité a été exercée avec soin pour intégrer un ensemble de variables complexes tenant à l'implication de plusieurs universités, composantes et équipes, ainsi que de la dimension multisites et pluridisciplinaires. Le souci de collégialité domine.

La capacité à lever des financements externes est un point fort de l'unité, environ 1 M€ ayant été captés au cours de la période évaluée. On note une trentaine de projets de recherche, dont deux ANR et cinq projets provenant de financement des collectivités territoriales, bilan en net progrès par rapport aux périodes précédentes.

La production scientifique est d'excellente qualité. Elle compte de nombreuses productions écrites (943 articles dans des revues ou journaux dont 64 % sont des revues à comité de lecture, 300 ouvrages dont 60 % proviennent de chapitres d'ouvrages), des participations abondantes à des colloques (429 dont non publiés) et des produits destinés au grand public (112 dont 56 proviennent de la médiation scientifique). Les produits de la recherche sont en forte augmentation, également du fait de la hausse des effectifs de l'unité (+10 enseignants-chercheurs entre 2019 et 2024). La densité des responsabilités éditoriales assumées par les membres (directions de collections, comités éditoriaux, expertises) confirme une forte reconnaissance nationale et internationale.

L'ancrage pluridisciplinaire et l'ouverture internationale sont bien établis, avec des collaborations régulières, des interventions dans des colloques étrangers et une capacité croissante à obtenir des financements compétitifs.

L'encadrement doctoral est de qualité, soutenu par un accompagnement attentif des jeunes chercheurs et par l'intégration d'ingénieurs dont les compétences renforcent la structuration technique des projets. L'unité se distingue également par un lien étroit avec les masters, ce qui lui permet de constituer un vivier de doctorants.

Cela dit, l'unité est invitée à repenser ses objectifs de recherche et à clarifier son projet scientifique, lequel s'est quelque peu dissous, au moins en apparence. La recherche critique et l'empirie, qui fondent l'identité historique de l'unité ainsi que son originalité, conservent toute leur pertinence. Ces deux marqueurs identitaires pourraient retrouver une place plus centrale et plus visible au sein du projet scientifique de l'unité. Les futurs axes, qui ont vocation à se substituer aux équipes, devraient être liés de manière plus directe et plus visible aux objectifs scientifiques ainsi recentrés. De nouveaux statuts devraient être rédigés afin de correspondre à la structuration en axes, la disparition des équipes au profit d'axes étant une évolution pertinente.

Les ressources humaines en recherche devront être pensées en lien avec les objectifs scientifiques. Il paraît en particulier nécessaire de renforcer l'équipe en histoire du droit afin d'accompagner efficacement la réalisation de ses objectifs scientifiques.

L'unité devrait ainsi veiller à renforcer sa visibilité scientifique et son attractivité en mettant en valeur ce qui constitue son identité et originalité, l'empirie et la méthode critique. Sans porter atteinte aux activités individuelles de ses membres et en tenant compte de la nécessité d'intégrer tous les profils de chercheurs, le pilotage par la direction devrait viser à éviter une trop forte dispersion des activités scientifiques et à proposer une définition des priorités en lien étroit avec les objectifs scientifiques arrêtés par l'unité.

L'unité est invitée à continuer de développer une politique structurée de partenariats, en particulier avec les acteurs de la justice, ce qui contribuera à renforcer la lisibilité de ses objectifs scientifiques.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les recommandations formulées dans le précédent rapport d'évaluation ont été, en partie, suivies d'effet.

Ainsi, le CERCRID a renforcé de manière significative ses partenariats locaux, comme cela lui était demandé. Dans ce cadre, des financements ont été obtenus, des contrats de recherche engagés. Conformément aux recommandations, l'unité dispose désormais, sur ses deux sites, d'espaces de travail conformes aux standards académiques ainsi que d'un centre documentaire fonctionnel. L'unité est parvenue à consolider ses personnels d'appui. L'unité a mené des actions pour mieux intégrer les nouveaux doctorants même si perdure l'absence de journée de rentrée des doctorants qui figurait comme recommandation.

L'unité a développé sa stratégie scientifique d'aide à la publication, mais cela ne répond pas à la recommandation qui était émise de veiller à un meilleur équilibre des publications entre les équipes qui composent l'unité.

Concernant les équipes, le CERCRID considère, s'agissant de MTO, que sa structuration est réelle. Cette affirmation ne répond pas aux objections qui ont été émises dans le précédent rapport d'évaluation, l'équipe continuant de fonctionner selon un principe de "démocratie directe".

S'agissant de l'équipe PIN, des partenariats locaux ont été noués, comme cela était suggéré dans les recommandations. En revanche, il n'est pas fait état du renforcement du caractère collectif des travaux ; ni du positionnement sur des sujets porteurs pour accroître le poids du thème.

Concernant les équipes DEAD et SID, dont la faiblesse numérique des effectifs avait été soulignée, il y a eu une augmentation réelle de ces effectifs. En revanche, pour DEAD, il n'y a pas eu de réponse au fait que le nombre des doctorants était assez faible. Il n'est pas indiqué non plus si l'accent a été mis sur le développement de la dimension internationale, comme cela était recommandé. Quant à SID, l'équipe n'a pas clarifié son positionnement, alors que cela lui était conseillé.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

DOMAINE 1 : OBJECTIFS SCIENTIFIQUES, ORGANISATION ET RESSOURCES DE L'UNITÉ

Appréciation sur les objectifs scientifiques, l'organisation et les ressources de l'unité

Concernant les objectifs scientifiques, l'unité est parvenue à identifier une stratégie construite sur trois piliers (empirie et théorie du droit, pluridisciplinarité et internationalisation et intégration locale) qui met l'accent sur la méthodologie de recherche. En revanche, ces trois piliers ne permettent pas une identification scientifique marquée, mais privilégient l'intégration de tout juriste. Ils ne sont guère discriminants. De plus, si les équipes 1 « Mutations du travail et des organisations en temps de crise » et 4 « Sciences, innovation et démocratie » ont des champs de compétences bien identifiés, les équipes 2 « Production et interactions normatives » et 3 « Décisions et activités décisionnelles » ont pour partie un domaine scientifique commun, situation traduisant une difficulté à les différencier. Concernant l'organisation de l'unité, la structuration institutionnelle a été pensée avec soin pour intégrer un ensemble de variables complexes tenant à l'implication de plusieurs universités et de plusieurs tutelles, composantes et équipes, ainsi que de la dimension multisite et pluridisciplinaires d'une unité constituée de plus de 100 membres (dont 60 enseignants-chercheurs et assimilés) permanents. L'unité est pilotée de manière collégiale, ce qui contribue à expliquer la forte adhésion de ses membres. Toutefois, l'absence de statuts à jour des pratiques actuelles et des réformes internes à venir mérite d'être comblée. L'organisation matérielle de l'unité lui permet de définir la politique de recrutement en collaboration avec les tutelles sans difficulté apparente. Cependant, le déroulement des carrières et la préparation à l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ne font pas l'objet d'un accompagnement suffisamment structuré. Les formations proposées aux membres de l'unité s'inscrivent dans un plan de formation élaboré et suivi par l'unité dont un personnel est correspondant formation. Les membres de l'unité y semblent réticents du fait, soit d'un calendrier des formations peu compatible avec le calendrier universitaire soit d'une charge d'obligation déjà contraignante pour les doctorants. En revanche, les personnels administratifs bénéficient effectivement des formations proposées ; une des explications résidant dans le turn-over sur le poste de gestionnaire financier. Les

ressources de l'unité sont considérables. Budgétairement, ces ressources s'appuient moins sur des dotations institutionnelles récurrentes, d'ailleurs assez substantielles, que sur la capacité de l'unité à obtenir des financements externes, un vrai point fort même s'il n'y a pas de financements européens et/ou internationaux. Les montants affichés sont élevés pour une unité de recherche en sciences juridiques et eu égard à sa taille. L'autonomie budgétaire de l'unité est un atout qui lui permet de financer des contrats doctoraux et post-doctoraux. Matériellement, l'unité dispose de locaux dans les deux universités de rattachement. Pour autant, sur le site de Saint-Étienne, les places de travail dans la bibliothèque de l'unité se sont réduites et insuffisantes. Le fonds documentaire substantiel est une force de l'unité, qui en fait une priorité. L'unité peut s'appuyer sur une équipe administrative importante dont les missions sont clairement identifiées et complémentaires, même si en raison des deux sites, deux gestionnaires réalisent essentiellement les mêmes missions. Le retrait du CNRS au 1er janvier 2026 fait craindre une perte de personnel d'appui.

1/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents et elle s'organise en conséquence.

2/ L'unité dispose de ressources adaptées à ses objectifs scientifiques, à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.

3/ L'unité dispose de locaux, d'équipements et de compétences techniques adaptés à sa politique scientifique et à ses objets de recherche.

4/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

L'unité a réussi à définir une stratégie scientifique en dépit d'un contexte complexe puisqu'elle est composée d'équipes de recherche développant des thématiques assez éloignées et évoluant sur des sites différents. La stratégie met l'accent sur la méthodologie scientifique en identifiant « trois points clés » : l'empirie et la théorie du droit, la pluridisciplinarité, l'internationalisation et l'intégration locale. Est ainsi privilégiée l'intégration de tout juriste en son sein.

L'organisation institutionnelle de l'unité a été pensée avec soin pour intégrer un ensemble de variables complexes tenant à l'implication de plusieurs universités, composantes et équipes, ainsi que de la dimension multisite et pluridisciplinaire d'une unité constituée de plus de 100 membres, dont 60 enseignants-chercheurs et assimilés permanents. L'organisation institutionnelle repose sur deux niveaux. Au sommet, et sans pouvoir de décision, figure l'AG annuelle ; en revanche, sont dotés de pouvoirs décisionnels le bureau de direction, le conseil d'unité, la direction et le directeur. À la base, chacune des quatre équipes dispose de sa propre organisation et jouit d'une relative autonomie scientifique et financière permettant d'assurer une réelle activité scientifique. L'unité est pilotée de manière collégiale, ce qui contribue à expliquer la forte adhésion de ses membres.

La capacité à lever des financements externes est un point fort de l'unité. Les financements sont très variés, mais émanent, pour l'essentiel, d'acteurs publics : IERDJ, contrats ANR, Campus France, France Stratégie, appels à projets internes des deux universités, CNRS IEA-international, MSH, Région AURA, Saint-Étienne Métropole (SEM), ComUE de Lyon, Conseil constitutionnel, GIS-Genre, DIRECCTE... L'unité annonce ainsi un total cumulé supérieur à 1 M€ durant la période 2019-2024. Ces financements ont permis de porter 25 projets de recherche, de développer une politique documentaire ambitieuse et d'apporter son soutien financier aux diverses activités scientifiques (manifestations, professeurs invités, publication, aide aux doctorants, frais de déplacement, de séjours, forfait aux qualifiés CNU pour leurs auditions, etc.).

L'autonomie financière de l'unité est un atout qui lui permet, notamment, de financer des contrats doctoraux et post-doctoraux.

L'unité peut s'appuyer sur une équipe administrative importante (cinq personnes dont deux gestionnaires et une ingénieure d'études - analyse base de données) dont les missions sont clairement identifiées et complémentaires, même si en raison des deux sites, deux gestionnaires réalisent essentiellement les mêmes missions.

Le fonds documentaire substantiel de l'unité (479 m linéaires) est une force et une priorité. Il est financé pour environ 12 k€/an et assure son rayonnement (acquisition de logiciels de production de statistiques et de reporting).

Lato sensu, la qualité de vie au travail est une priorité de l'unité (plan de formation, préventions des risques, respect des ODD).

Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

En mettant l'accent sur trois objectifs de nature assez différente (empirie et théorie du droit, pluridisciplinarité et internationalisation et intégration locale), la stratégie scientifique donne l'impression d'être diluée et ne facilite pas la préservation d'une identité attractive et propre à l'unité.

Les statuts ne sont pas conformes aux pratiques de l'unité et nécessitent une révision.

Concernant le déroulement des carrières et la préparation à l'HDR, l'accompagnement des collègues paraît insuffisamment structuré.

Si les équipes 1 et 4 ont des champs de recherche bien identifiés, les équipes 2 et 3 semblent pour partie se superposer.

L'unité ne parvient pas, ou trop peu, à capter des financements externes européens et/ou internationaux, et les ressources propres peuvent être tributaires du lauréat, lequel peut muter en cours d'exécution du projet, nécessitant alors un partage entre le CERCRIID et le nouveau laboratoire de recherche.

DOMAINE 2 : LES RÉSULTATS, LE RAYONNEMENT ET L'ATTRACTIVITÉ SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

Appréciation sur les résultats, le rayonnement et l'attractivité scientifiques de l'unité

Le CERCRIID présente un dynamisme réel, fondé sur des résultats qui sont dus principalement à une stratégie scientifique renouvelée comprenant la création de « deux chantiers » dont les thématiques transversales ont développé de nouvelles collaborations, une participation accrue à des projets de recherche et à une augmentation des effectifs des enseignants-chercheurs qui démontrent une volonté certaine d'évolution au sein du paysage scientifique de la recherche juridique. Les collaborations internationales sont nombreuses et se sont développées durant le contrat évalué. L'ancrage pluridisciplinaire est bien établi. L'évolution positive de financements extérieurs à l'unité démontre des activités scientifiques reconnues pour leur qualité. La qualité des résultats annoncés est renforcée par l'obtention de prix par certains membres de l'unité, et ce, depuis plusieurs années. Cependant, les activités et les travaux scientifiques du CERCRIID souffrent quelque peu d'un manque de visibilité scientifique globale de l'unité et d'un taux assez faible de réponses à des appels à projet type ANR, ce qui peut nuire à son attractivité. L'animation scientifique peut entraîner une dispersion des forces et une difficulté à hiérarchiser les priorités, d'autant que plusieurs initiatives reposent sur un nombre restreint de membres très investis. L'impression générale d'abondance gagnerait à être accompagnée d'une mise en perspective stratégique plus marquée, permettant d'identifier clairement les axes structurants. L'ouverture internationale demeure concentrée autour de quelques projets phares. La multiplication des bases de données pose des enjeux de pérennité et nécessite une stratégie plus précise de priorisation et de maintenance. Le taux de publication des thèses reste faible au regard du nombre de doctorants, ce qui limite la valorisation de la formation doctorale.

1/ L'unité est reconnue pour ses réalisations scientifiques qui satisfont à des critères de qualité.

2/ Les activités de recherche de l'unité donnent lieu à une production scientifique de qualité.

3/ L'unité participe à l'animation et au pilotage de sa communauté.

4/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.

Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

L'unité a renforcé la stratégie scientifique des quatre équipes (existantes dans le précédent contrat) par la création de deux chantiers transversaux dont les intitulés sont « Droit, critique et numérique » et « Diffusion et transfert des concepts juridiques » qui renforcent la visibilité collective.

La production scientifique est dynamique, comprenant un total de produits de la recherche qui s'élève à 1901. Ce total englobe de nombreuses productions écrites (943 articles dans des revues ou journaux dont 64 % sont des revues à comité de lecture, 300 ouvrages dont 60 % proviennent de chapitres d'ouvrages), une participation à des colloques (429 sont non publiés) et des produits destinés au grand public (112 dont 56 proviennent de la médiation scientifique). Ces activités de recherche sont en forte augmentation du fait de la hausse des effectifs de l'unité (+10 enseignants-chercheurs entre 2019 et 2024). La diversité des supports de production des savoirs (ouvrages individuels et collectifs ; articles de fond, fascicules d'encyclopédie, commentaires de jurisprudence, blogs scientifiques, carnet de recherche) ainsi que l'augmentation des activités de recherche et des effectifs montrent que le CERCRIID a su faire preuve d'un renouvellement certain.

La bibliométrie par équipes permet de démontrer que plus l'effectif des enseignants-chercheurs est important, plus les produits de la recherche sont élevés, ce qui confirme que le CERCRIID est dans une phase ascendante en raison d'une augmentation de ses effectifs d'enseignants-chercheurs.

L'ancrage pluridisciplinaire et l'ouverture internationale sont bien établis, avec des collaborations régulières, des interventions dans des colloques étrangers et une capacité croissante à obtenir des financements compétitifs.

L'encadrement doctoral est de qualité, soutenu par un accompagnement attentif des jeunes chercheurs et par l'intégration d'ingénieurs dont les compétences renforcent la structuration technique des projets.

L'unité se distingue également par une animation scientifique dense : séminaire général, ateliers récurrents, organisation d'événements variés et engagements éditoriaux reconnus. La politique d'intégrité scientifique est maîtrisée, appuyée sur des outils et des procédures bien identifiés. L'engagement en faveur de la science ouverte est réel, avec une collection HAL active, des ressources numérisées et une attention portée à la diffusion multimédia. Ainsi, le développement de la collection HAL, passée à environ 2 600 références, dont plus de 230 en texte intégral, illustre une progression notable dans l'appropriation des outils d'open access.

La densité des responsabilités éditoriales assumées par les membres (directions de collections, comités éditoriaux, expertises) confirme une forte reconnaissance nationale et internationale. Cette présence dans les réseaux de diffusion du savoir juridique contribue à asseoir l'autorité scientifique de l'unité.

L'implication nouvelle des ingénieurs au sein des programmes de recherche tant collectifs qu'individuels apporte un réel appui dans les méthodes quantitatives et qualitatives, et cet appui recherche permet de développer des méthodologies scientifiques bénéfiques pour le CERCRIID qui, du même coup, a la possibilité de mettre en œuvre pleinement sa politique d'Humanités numériques.

Les collaborations internationales sont nombreuses et se sont développées durant le contrat 2019-2024 ; celles-ci sont représentées à travers des programmes de recherche (projet bilatéral France-Cambodge par exemple), des colloques et séminaires donnés à l'étranger (des exemples précis sont donnés sous la forme d'une liste qui permet de voir les nombreuses collaborations du CERCRIID à l'étranger ou en Outre-mer), des invitations de chercheurs. L'ensemble de ces activités montre un dynamisme certain des activités scientifiques du CERCRIID à l'international.

Les prix et distinctions obtenus chaque année par plusieurs membres confirmés et doctorants du CERCRIID (exposés sous la forme d'un tableau) montrent une reconnaissance de qualité par des institutions académiques ou prestigieuses comme le Conseil constitutionnel par exemple.

L'évolution positive de financements extérieurs au laboratoire démontre des activités scientifiques reconnues pour leur qualité. On peut noter une trentaine de projets (dont deux ANR et cinq projets provenant de financement des collectivités territoriales). Le rapport signale un bilan positif des financements obtenus par l'unité au cours de la période 2019/2024 par rapport aux périodes précédentes. Il est précisé qu'il y a eu la présentation d'une ERC Starting Grant sur les « procès stratégiques » qui n'a pas été retenue.

Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

L'animation scientifique, très riche, peut entraîner une dispersion des forces et une difficulté à hiérarchiser les priorités, d'autant que plusieurs initiatives reposent sur un nombre restreint de membres très investis. Les disparités de dépôt dans HAL appellent une harmonisation. L'impression générale d'abondance gagnerait à être accompagnée d'une mise en perspective stratégique plus marquée, permettant d'identifier clairement les

axes structurants et d'éviter un effet catalogue. La forte hétérogénéité des initiatives pourrait aussi rendre moins lisible la cohérence d'ensemble du projet scientifique. Certains événements récurrents apparaissent très dépendants d'individualités particulièrement actives, ce qui interroge la pérennité de certaines actions en cas de départ ou de réorientation thématique.

Les collaborations entre équipes sont insuffisantes, limitant la perception d'une véritable dynamique collective.

La faible participation aux appels ANR laisse entrevoir une marge de progression en matière de financements compétitifs.

Le pourcentage de la publication des thèses (2 %) reste faible par rapport au nombre de doctorants (38) en 2024. Le faible nombre de post-doctorants (seulement quatre) et l'absence de descriptions quant à leurs fonctions au sein des équipes et/ou programmes de recherche sont regrettables et concourent au manque de visibilité.

L'ouverture internationale demeure concentrée autour de quelques projets phares ; un élargissement géographique et institutionnel pourrait renforcer davantage l'ancrage global du CERCRID.

Enfin, la multiplication des bases de données, bien qu'ambitieuse, pose des enjeux de pérennité et nécessite une stratégie plus précise de priorisation et de maintenance. L'impact, la maintenance et la pérennité des outils ne sont pas discutés, alors que ces aspects conditionnent leur valeur scientifique à long terme. Une réflexion plus stratégique, hiérarchisant les projets et anticipant leur soutenabilité technique, renforcerait la cohérence d'ensemble.

DOMAINE 3 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Les interactions avec le monde socio-économique se sont considérablement accrues depuis la dernière évaluation. Ces interactions concernent principalement le monde syndical, associatif et les tribunaux judiciaires. Ces interactions ont produit des résultats significatifs sur la conclusion de conventions Cifre et sur le nombre de partenariats notamment. Le laboratoire développe des rapports nombreux et réguliers avec les organisations syndicales et patronales. Ces rapports s'actualisent à travers les liens qu'entretient le CERCRID avec les instituts de formation syndicale de Saint-Étienne et de Lyon 2 ainsi qu'avec l'Institut d'étude du travail de Lyon dans l'organisation de colloques et de séminaires faisant intervenir les partenaires sociaux. L'unité a une politique de diffusion et de valorisation des produits de la recherche qui se matérialise par des aides à la publication d'ouvrages et par le développement d'outils, notamment numériques, s'inscrivant dans la dynamique d'une science ouverte. L'ensemble des contributions font l'objet d'une diffusion certaine, par le biais de supports variés, et d'une vulgarisation à destination du grand public. Cette diffusion du savoir se manifeste notamment par la création d'une chaîne YouTube de revues de recherche et de sites internet tant pour l'unité que pour chacune de ces équipes de recherche. La réorganisation de l'unité en axes plutôt qu'en équipe pour le prochain contrat prend en compte ces acquis.

1/ L'unité se distingue par la qualité de ses interactions avec le monde culturel, économique et social.

2/ L'unité développe des produits et des services à destination du monde culturel, économique et social.

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

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

L'inscription dans le monde économique et social est surtout manifeste à travers deux projets d'ampleur. Le premier a trait à l'étude du statut des étudiants aidants. Il a été réalisé avec l'association des aidants et des tiers-lieux de santé et grâce au financement de la Région et de Saint-Étienne Métropole. Ce projet a d'ailleurs permis de financer un post-doctorat d'un an et des missions des membres du laboratoire. Le second projet s'inscrit dans la convention de partenariat avec les archives municipales de Lyon. Il a consisté à numériser les archives de la

revue « Courant critique du droit » et de la revue « Procès », toutes deux portées par certains membres du laboratoire.

L'unité s'est par ailleurs particulièrement investie dans les Cifre : durant la période évaluée, six conventions ont été conclues, dont quatre en 2024, avec des syndicats, des cabinets d'avocats, des collectivités territoriales.

L'unité de recherche intervient dans le monde social en venant en appui des associations dont l'objet social est consacré au respect des droits des minorités transsexuelles et intersexuelles ainsi qu'au respect des victimes de violences sexuelles notamment avec les associations « alter corpus », « stop igm », « toutes les femmes » ou encore la « fondation Olga Spitzer ». En particulier, les partenariats du laboratoire avec le monde judiciaire se sont sensiblement développés. On retiendra en ce sens un projet avec le Tribunal judiciaire de Saint-Étienne étudiant l'appréciation de l'accueil de la justice par les justiciables et faisant intervenir les étudiants de master 2 et certains membres du Tribunal.

L'unité a une politique de diffusion et de valorisation des produits de la recherche qui se matérialise par des aides à la publication d'ouvrages et par le développement d'outils, notamment numériques, s'inscrivant dans la dynamique d'une science ouverte. En ce sens, l'unité recommande à tous ses membres de publier en accès libre leurs travaux sur HAL et sur une chaîne YouTube créée pour le laboratoire. De même, ce dernier a développé des bases de données et des humanités juridiques nouvelles depuis celles déjà évaluées lors de la dernière période de référence. L'ensemble des projets a d'ailleurs fait l'objet d'une journée pour les présenter en avril 2024. Parmi ceux-ci, on notera la création d'une revue de droit public comparé et d'un site consacré à la production critique en sciences politiques et juridiques.

L'unité déploie une présence significative dans les débats de société et dans la vulgarisation de ses connaissances à destination du grand public à travers chacune de ces équipes de recherche. D'une part, ce partage des connaissances se manifeste par l'intervention des membres de l'unité auprès des institutions en tant qu'expert et notamment sous la forme d'audition par le Sénat, par l'Assemblée nationale ou de mission d'information commandée par des ministères. D'autre part, l'unité intervient dans les débats de société en organisant des conférences à destination du grand public et par des interventions dans les médias, notamment à la radio.

La réorganisation de l'unité en axes plutôt qu'en équipe pour le prochain contrat prend en compte ces acquis en prévoyant un axe intitulé « Travail et solidarités sociales » qui permettra de garantir les partenariats avec les syndicats et les associations. De même, l'axe « Justice(s) » pourra prolonger les travaux des dernières années avec les Tribunaux. De son côté, le monde économique devrait être encore plus investi grâce à un axe intitulé « Droit et économie » qui ambitionne d'interroger les relations entre ordre juridique et ordre économique.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Si des partenariats avec le tribunal judiciaire ont été développés depuis la dernière période de référence, cette évolution est moins manifeste concernant l'ordre du barreau et davantage encore avec les autres acteurs professionnels du monde judiciaire. Ce point faible tranche avec les efforts qui ont été faits par rapport au monde associatif et syndical alors même qu'une équipe de recherche est consacrée au thème « décisions et activités décisionnelles ».

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

Alors que le CERCRID avait fait le choix, pour la période 2019-2024, de maintenir une structuration en équipes, à l'horizon du prochain contrat 2027-2031, l'unité entend entreprendre une réorganisation d'ampleur substituant une « logique d'axe » à l'actuelle « logique d'équipe ». Cette réorganisation est envisagée afin de répondre à des impératifs de dynamique de la recherche, de réaffirmation de l'identité de l'unité et de « souplesse » de son organisation afin de stimuler les coopérations entre les chercheurs relevant aujourd'hui d'équipes différentes. Cette évolution correspond également au constat selon lequel, si les collaborations multisites se sont développées au cours du contrat écoulé, les collaborations inter-équipes, sans être inexistantes, sont restées en deçà des objectifs fixés au niveau de l'unité.

Le choix est ainsi fait de tracer des axes qui ordonnent, sur le fond, les recherches entreprises ou envisagées au sein du CERCRID et qui peuvent être adaptés, modifiés en cours de contrat suivant les orientations suivies et les projets de recherche entrepris par ses membres. La présentation du CERCRID suivant cette logique tend à réaffirmer l'identité de l'unité dans son ensemble, sa pluridisciplinarité et l'ancrage de ses recherches dans les faits sociaux, le contentieux et la théorie du droit.

Six axes ont été identifiés : « Régulation de l'Intelligence artificielle, données et Humanités numériques » ; « Justice(s) » ; « Pluralité normative et comparatisme » ; « Travail et solidarités sociales » ; « Vulnérabilité(s) dans des sociétés en transition » ; « Droit et économie ».

La structuration en axes, et non plus en équipes, entraînera une réorganisation complète de la gouvernance et de la gestion de l'unité. La gestion de l'unité serait assurée par la direction, assistée de deux adjoints, un par site géographique. Des responsables d'axes seraient identifiés, leur activité étant exclusivement consacrée à l'animation scientifique. Un bureau élargi, comprenant la direction et les responsables d'axes, se tiendrait à échéance régulière afin de définir les orientations scientifiques de l'unité et des axes, l'articulation des travaux menés. Le conseil d'unité serait maintenu, outre l'assemblée générale annuelle. Les statuts de l'unité devront être refondus afin de tenir compte de cette nouvelle organisation, y compris au regard des tutelles.

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE DOMAINE 1 : OBJECTIFS SCIENTIFIQUES, ORGANISATION ET RESSOURCES DE L'UNITÉ

L'unité est invitée à relancer une réflexion sur ses objectifs de recherche et à clarifier son projet scientifique. La recherche critique et l'empirie, qui fondent l'identité historique de l'unité ainsi que son originalité, et qui conservent aujourd'hui toute sa pertinence, pourraient reprendre une place plus centrale et plus visible. Du reste, ces approches scientifiques demeurent un marqueur de l'unité et continuent de fédérer ses membres.

Les axes devraient être reliés aux objectifs scientifiques de manière plus directe et plus visible.

De nouveaux statuts devaient être rédigés afin de correspondre à la nouvelle structuration en axes, la disparition des équipes au profit d'axes apparaissant comme une évolution pertinente.

Les ressources devront être pensées autour des objectifs scientifiques. Il paraît notamment nécessaire de renforcer l'équipe en histoire du droit afin de renforcer la démarche critique.

De même, il conviendrait de renforcer l'appui recherche dans le domaine des montages de projet pour offrir un soutien dynamique à l'ensemble des axes et à la direction de l'unité.

RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE DOMAINE 2 : LES RÉSULTATS, LE RAYONNEMENT ET L'ATTRACTIVITÉ SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

L'unité devrait veiller à renforcer sa visibilité scientifique et son attractivité en mettant en valeur ce qui constitue son identité et originalité. Sans porter atteinte aux initiatives individuelles de ses membres, le pilotage par la direction devrait tendre à éviter une trop forte dispersion des activités scientifiques et favoriser une définition des priorités en lien avec les objectifs scientifiques.

Des dépôts de projets européens et internationaux doivent continuer à être encouragés.

RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE DOMAINE 3 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

L'unité est invitée à continuer de développer une politique structurée de partenariats, en particulier avec les acteurs de la justice, contribuant à la réalisation des objectifs scientifiques de l'unité.

ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

Équipe 1 : Mutations du travail et des organisations en temps de crise

Nom de la responsable : Mme Florence Debord

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe MTO s'intéresse aux mutations qui affectent le travail et les organisations en Europe et dans le monde. Elle porte plus particulièrement son attention sur les conséquences des mutations du travail, des entreprises et des organisations.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport faisait état de l'absence de liens suffisamment formalisés avec les acteurs locaux et nationaux du travail. Il mentionnait également l'absence de structuration interne de l'équipe ainsi que l'absence de formalisation des partenariats.

Le rapport n'explique pas si (et le cas échéant) comment ces recommandations ont été prises en compte par l'équipe. De la lecture du rapport, il ressort qu'aucune mesure n'a été prise concernant la structuration interne de l'unité, tandis que les deux autres recommandations ont été visiblement suivies d'effet.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2024

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	6
Maitres de conférences et assimilés	15
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	22
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels non permanents d'appui à la recherche	0
Post-doctorants	0
Doctorants	10
Sous-total personnels non permanents en activité	13
Total personnels	35

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe, dont les effectifs ont augmenté de manière significative lors de la période expertisée, continue de développer une recherche scientifique très dynamique, avec un rayonnement aussi bien national qu'international. Son ancrage territorial demeure l'une de ses forces. La production scientifique est abondante et diversifiée. L'équipe se distingue par une stratégie fructueuse de réponses à des appels à projets et par le développement d'une activité proprement collective de recherche. L'activité doctorale est soutenue. Plus largement, les liens entre formation et recherche

sont bien travaillés. L'accent mis sur les thèses Cifre doit être souligné. Néanmoins, eu égard à sa taille, à l'évolution importante de sa composition, aux défis territoriaux et à la complexité du fonctionnement de l'unité dont elle constitue l'une des composantes, le choix de l'équipe, qui persiste à fonctionner selon un « modèle de démocratie directe », interroge. Les quatre grands axes cités dans le document d'auto-évaluation – statut des travailleurs des plateformes, dialogue social, digitalisation/numérisation, évolutions de la protection sociale – constituent un ensemble plutôt disparate réuni sous un objectif commun très général, celui des mutations du travail. La démarche empirique et critique pourrait ne plus répondre que partiellement à la réalité de la recherche menée. Les partenariats sont encore insuffisamment structurés.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les effectifs de l'équipe ont augmenté de manière importante lors de la période expertisée : elle compte désormais 22 membres permanents, dont sept professeurs/directeur de recherche, alors qu'au début de la période d'évaluation, ils n'étaient que dix-huit membres. Dans ce cadre élargi, l'équipe continue de développer une recherche scientifique dynamique, avec un rayonnement aussi bien national qu'international.

La production scientifique est abondante et diversifiée. On relève ainsi 32 interventions lors de conférences à l'étranger ainsi qu'une grande quantité d'articles (environ 180), ouvrages individuels (10) et collectifs (14), chapitres d'ouvrage (environ 80). L'équipe se distingue notamment par la tenue de conférences structurées et récurrentes sur l'actualité du droit de la protection sociale (« après-midi de la protection sociale »), veillant à une grande accessibilité puisqu'elles sont organisées sous forme de webinaires puis diffusées sur la chaîne YouTube.

L'équipe exprime son attachement à des recherches de type empirique. Quatre grands axes cités dans le document d'auto-évaluation sont mis en valeur : statut des travailleurs des plateformes, dialogue social, digitalisation/numérisation et évolutions de la protection sociale. La recherche tournée sur le droit de la protection sociale a pris beaucoup d'ampleur grâce à l'arrivée de nouveaux collègues.

L'équipe se distingue aussi par une stratégie fructueuse de réponses à des appels à projets. L'équipe a ainsi été partie prenante du projet transdisciplinaire ANR « TraPlaNum » (Les nouvelles formes de travail via les plateformes numériques) qui implique notamment quatre unités de recherche en France (CERCRID, unité porteuse) ; elle a obtenu un projet « France Stratégie » sur l'évaluation des « ordonnances Macron » de septembre 2017 dans la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Ce dernier exemple illustre le fait que l'ancrage territorial de l'équipe demeure l'une de ses forces. Des membres de l'équipe ont également participé au projet international « DIGILARE (Digitalization of Industrial Labour Relations. Age-old values in a new digital world) ». Au total, l'équipe annonce avoir porté (ou être impliquée dans) un contrat de recherche européen, quatorze contrats nationaux, deux contrats avec les collectivités locales.

L'équipe est parvenue à développer des partenariats, aussi bien avec des laboratoires français et étrangers. On peut citer, par exemple, le projet COGENS - projet Européen sur les droits collectifs des travailleurs du numérique - porté par des partenaires espagnols et autrichien du réseau INLACRIS ; le projet France-Cambodge sur « numérisation et droit du travail » financé par Campus France ; le projet « Les restructurations d'entreprises et leurs incidences sur les travailleurs » avec le ministère du Travail ; les projets de recherche avec l'Université Lyon 2 (« Discrimination, santé et conflictualité au travail ») et le Centre Max Weber (« Le vêtement de travail : normes, différenciations, négociations »).

L'activité doctorale est soutenue et, plus largement, les liens entre formation et recherche sont bien travaillés. On relève douze thèses soutenues au cours de la période. L'accent mis sur les thèses Cifre (six) doit être souligné. Plus largement, les liens entre les masters et l'équipe de recherche sont forts, ce qui se traduit par exemple par l'accueil de nombreux stagiaires.

Points faibles et risques liés au contexte

Le choix de l'équipe, qui persiste à fonctionner selon un « modèle de démocratie directe », interroge. Eu égard à la taille de l'équipe, à l'évolution importante de sa composition, à la situation multisite à laquelle elle est confrontée et à la complexité du fonctionnement de l'unité dont elle constitue l'une des composantes, ce choix ne paraît plus tenable et pourrait entraver toute évolution structurante.

Les quatre grands axes cités dans le document d'auto-évaluation – statut des travailleurs des plateformes, dialogue social, digitalisation/numérisation, évolutions de la protection sociale – constituent un ensemble plutôt disparate réuni sous un objectif commun général, celui des mutations du travail. L'évolution des forces de l'équipe ainsi que des produits de la recherche pourraient justifier de repenser ces axes. Quant à la démarche empirique, qui est affichée comme moteur de l'équipe, elle pourrait ne plus répondre que partiellement à la réalité de la recherche menée.

Les partenariats sont encore insuffisamment structurés, généralement fondés sur des actions ponctuelles et partant, sans cadre général inscrivant l'action dans le moyen ou long terme.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'ÉQUIPE

Non renseignée.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe est invitée à restructurer sa gouvernance qui devra être adaptée à sa taille, à l'évolution de sa composition, à la situation multisite et à la complexité du fonctionnement de l'unité dont elle constitue l'une des composantes.

L'évolution des forces de l'équipe ainsi que des produits de la recherche justifient de repenser les axes de recherche, la place de la démarche empirique et critique devant être reconsidérée.

Les partenariats devront être mieux structurés afin de s'inscrire dans des actions à moyen et long terme.

Équipe 2 :

Production et interactions normatives

Noms des responsables : Mme Maryline Grange et Mme Eliette Rubi-Cavagna

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe « production et interaction normative » consacre ses travaux aux processus de création et de transformation des normes et particulièrement aux processus internationaux et constitutionnels. L'équipe 2 attache une importance particulière au développement de nouvelles normes dans le sens où elles ne sont pas issues de la production étatique. Cette équipe participe également à des recherches partagées avec d'autres équipes du laboratoire et notamment un travail de recherche consacré au thème « droit, critique et numérique » et un second consacré au thème « diffusion et transfert de concepts juridiques ». Depuis dix ans, l'équipe 2 a plus particulièrement orienté ses travaux en droit comparé.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Non renseigné.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2024

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	9
Maitres de conférences et assimilés	7
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	16
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	5
Personnels non permanents d'appui à la recherche	0
Post-doctorants	1
Doctorants	21
Sous-total personnels non permanents en activité	27
Total personnels	43

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est dynamique, productive et reconnue. Elle est investie pour la jeune recherche et dans le monde institutionnel et social. Elle a mis en place une véritable stratégie scientifique qui inclut une politique de formation par la recherche. La stratégie scientifique est le résultat d'un vrai fonctionnement institutionnel partagé. Néanmoins, les différentes orientations thématiques de l'équipe PIN se cumulent dans le temps (Normativité, processus de création des normes, rapports entre ordres juridiques, droit international, droit comparé, santé, numérique) et font courir le risque d'une dispersion des forces de ses membres, d'une moindre cohérence scientifique et d'une moindre lisibilité d'ensemble. Par ailleurs, le nombre de projets collectifs est assez modeste compte tenu de l'importance des forces vives de l'équipe et de la nature transversale de sa thématique. Enfin, l'orientation internationale et comparatiste de la thématique de recherche donne lieu à relativement peu de partenariats avec des chercheurs internationaux. Les travaux qui se dispersent avec le temps,

mériteraient d'être recentrés sur le cœur de problématique, conduits par des projets collectifs fédérateurs, et déployés par davantage de partenariats avec des chercheurs internationaux, compte tenu de l'orientation internationale et comparée prise depuis dix ans.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe 2 *Production et interactions normatives* (PIN) analyse les processus de création des normes et les rapports entre ordres juridiques. La force de cette équipe est d'intégrer des approches théoriques, pratiques et empiriques, ouvertes sur l'interdisciplinarité (science politique, sociologie, économie).

Au fil des ans, l'équipe PIN a su investir presque tous les aspects de sa thématique de recherche portant sur les processus créateurs des normes et sur les rapports entre les ordres juridiques. Ce déploiement a permis de mettre en place une véritable stratégie d'aide et de soutien à la jeune recherche depuis le Master jusqu'au post-doctorat, ainsi qu'aux EC titulaires dans leur promotion à la voie professorale ou à l'obtention de l'HDR.

L'équipe PIN est l'une des équipes les plus denses de l'unité avec une augmentation de son personnel durant la période 2019-2024 (43 membres au total). L'équipe s'est en effet étoffée grâce à une augmentation des enseignants-chercheurs, chercheurs non permanents (5), des doctorants (21) et deux post-doctorants, ce qui montre une équipe dynamique et en constante évolution.

Cette évolution se manifeste dans plusieurs domaines : la stratégie scientifique avec la création d'une Chaire *Droit public et politique comparés* qui a développé sa politique de collaboration scientifique et celle de formation par la recherche ; le développement de projets collectifs avec quatre projets collectifs qui ont impliqué des membres d'autres équipes du CERCRIID (notamment l'équipe 3) et qui dévoilent une collaboration inter-équipes ; la politique de collaboration scientifique et institutionnelle visible tant au niveau national (IERDJ, ministère de L'Europe et des affaires étrangères) qu'international (Royaume-Uni, Italie, Canada).

Au-delà, la stratégie scientifique se matérialise par la mise en place structurelle de réunions qui démontrent un vrai fonctionnement collégial (comité de suivi de thèse, engagement pour soutenir l'obtention de contrats doctoraux, réunion annuelle pour déterminer les projets collectifs, organisation de séminaires pour discuter des travaux des membres de l'équipe).

Les membres de l'équipe PIN rayonnent : ils ont obtenu plusieurs types de financements en remportant des projets de recherche (nationaux types ANR, locaux) et en obtenant des financements d'institutions pour des conférences internationales par exemple.

Le nombre important de publications et d'indices de reconnaissances tels que des prix (thèses et ouvrages), des auditions par des parlementaires et des interventions dans la presse est à souligner. Ces productions sont rendues visibles par un effort considérable de création de sites internet, d'une revue, d'un carnet de recherche, et d'un blog notamment.

L'animation et la mise en place d'activités soit dans le cadre du chantier transversal *Droit, critique et numérique* avec l'organisation de conférences sur l'intelligence artificielle, soit dans celui de l'organisation d'ateliers doctoraux, montrent également de réelles implications collectives au sein de l'unité.

Points faibles et risques liés au contexte

Les différentes orientations thématiques de l'équipe PIN se cumulent dans le temps (Normativité, processus de création des normes, rapports entre ordres juridiques, droit international, droit comparé, santé, numérique) et font courir le risque d'une dispersion des forces de ses membres, d'une moindre cohérence scientifique et d'une moindre lisibilité d'ensemble.

Ces risques sont renforcés par le nombre assez modeste de projets collectifs compte tenu de l'importance des forces vives de l'équipe PIN et de la nature transversale de sa thématique. Ces projets sont pour la plupart terminés et seuls deux sont prévus depuis 2024. Un seul de ces projets est subventionné par une ANR. La disparition de la qualité d'UMR du CERCRIID apparaît comme un facteur aggravant.

L'orientation internationale et comparatiste de la thématique de recherche donne lieu à relativement peu de partenariats avec des chercheurs internationaux, hormis ceux d'Ottawa, et ceux avec les professeurs invités au CERCRIID.

Malgré une augmentation des effectifs de l'équipe, on note une absence de chercheurs et d'ingénieurs CNRS qui auraient pu renforcer l'équipe et le CERCRIID notamment dans les domaines de la recherche sous contrat et de sa stratégie collective.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'ÉQUIPE

L'équipe PIN est désormais la plus importante du laboratoire par le nombre de membres participants, par leur reconnaissance liée à la promotion de certains d'entre eux comme professeurs des universités ou maîtres de conférences habilités à diriger des recherches, et par la valorisation de leurs travaux (obtention de prix scientifiques et de subventions de recherche).

L'équipe PIN est l'héritière de travaux précédents portant sur la normativité. Cette équipe a décidé de réorienter sa problématique de recherche autour de la création des normes et des rapports entre les ordres juridiques dans leur dimension de droit international et de droit comparé. En ce sens, une chaire « Droit public et politique comparés » a été créée, ainsi qu'une revue.

L'ambition de l'unité pour le prochain contrat de supprimer les équipes pour créer des axes de recherche est cohérente avec l'évolution de l'équipe PIN. En effet, l'axe intitulé « pluralité normative et comparatisme » intéressera plus particulièrement les membres de l'actuelle équipe PIN et correspond à l'orientation de ces derniers travaux en droit comparé. Il est en outre prévu que cet axe constitue une interface entre le CERCRIID et la nouvelle chaire « Droit public et politique comparés ».

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le déploiement de la thématique de l'équipe sur différents travaux juxtaposés fait courir le risque d'un manque de cohérence d'ensemble et de lisibilité. Une réflexion autour de projets collectifs fédérateurs, sur le cœur de la problématique, regroupant un nombre maximal des membres de l'équipe mériterait d'être envisagée. À cette fin, une organisation par axes de recherche est recommandée. La réorganisation de l'unité en axes plutôt qu'en équipes est un moyen qui permettrait d'aller en ce sens en envisageant des projets collectifs sur des thématiques plus resserrées autour du comparatisme au sein du nouvel axe « Pluralité normative et comparatisme ».

De son côté, le nouvel axe « Travail et solidarités sociales » permettrait aux actuels membres de l'équipe PIN de réinvestir leurs travaux et leurs partenariats avec le monde syndical et associatif à la condition que la dimension normative et de théorie du droit soit intégrée.

Au-delà, la réorganisation en axes permettrait des collaborations plus fluides entre les membres, un regroupement des forces vives pour répondre aux appels à projets, un développement de l'intra et de l'interdisciplinarité ainsi que plus de visibilité et de cohérence quant à la stratégie d'ensemble à mener au sein de l'unité déjà scindée en deux sur le plan géographique.

L'orientation internationale et comparatiste de la thématique de recherche explorée à l'avenir sous forme d'axes de recherche serait confortée par la recherche de partenariats avec des chercheurs internationaux, permettant, ce faisant, une diversification et un renouvellement des projets collectifs et subventionnés au-delà du territoire régional et national.

Enfin, l'équipe devrait structurer une stratégie visant à la mise en œuvre de projets collectifs de recherche.

Équipe 3 :

Décisions et activités décisionnelles

Noms des responsables : Mme Marianne Cottin et Mme Djoheur Zerouki

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe a pour thème les « Décisions et activités décisionnelles » (DEAD). Elle se focalise sur les décisions qui mettent le droit en œuvre, principalement les décisions juridictionnelles, sur leurs motivations, leur contenu ou encore les conditions de leur production. Les analyses relatives au fonctionnement des juridictions et notamment aux réformes réalisées au nom de la modernisation de la justice y sont donc également présentes.

Le domaine d'étude concerne tant le cadre judiciaire que le cadre extrajudiciaire. Les travaux de l'équipe visent en particulier à acquérir une meilleure connaissance des modalités de mobilisation des normes juridiques, spécialement à travers les activités de l'appareil de justice, et plus largement des acteurs du système judiciaire.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

La faiblesse quantitative de l'équipe, déjà relevée, n'a pas été comblée.
Le petit nombre de doctorants s'est encore accentué.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2024

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	0
Maîtres de conférences et assimilés	10
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	10
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	1
Personnels non permanents d'appui à la recherche	0
Post-doctorants	0
Doctorants	0
Sous-total personnels non permanents en activité	1
Total personnels	11

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Sa politique scientifique de l'équipe participe à sa bonne identification. La dimension pluridisciplinaire est un atout réel pour la connaissance critique du droit. L'équipe développe par ailleurs une réelle capacité d'autofinancement. De petite taille et déséquilibrée (aucun PR, un seul homme), l'équipe repose, pour son activité scientifique, sur quelques membres. L'activité doctorale de l'équipe est très limitée.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe bénéficie d'une subvention annuelle allouée au prorata de ses effectifs (entre 6300 et 7000 €) sur les fonds de l'unité. Elle développe pour autant une réelle capacité d'autofinancement grâce à une politique de réponse à appel à projets.

Sa politique scientifique centrée sur son « cœur de thématique » participe à une bonne identification de l'équipe : connaissance de la production des juridictions, impact du numérique et l'IA sur la justice, compréhension de la construction des décisions de justice, le juge et les modes de règlement des conflits.

La dimension pluridisciplinaire est un atout réel pour la connaissance critique du droit.

Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe DEAD est la plus petite des quatre équipes constituant l'unité (10 membres contre 22 pour l'équipe 1, 16 pour l'équipe 2 et 11 pour l'équipe 4). Aucun membre de l'équipe n'est PR ni DR. Si quatre MCF sont HDR, le nombre diminue par rapport au contrat précédent (cinq). Elle est l'équipe avec le plus fort déséquilibre de genre (un seul MCF homme et neuf MCF femmes). Un seul doctorant est comptabilisé sur le mandat.

Surtout, l'essentiel de la production scientifique repose sur quelques membres dont les associés (un sociologue et deux retraités). La question de savoir si les autres membres de l'équipe pourront assurer la relève se pose.

L'équipe DEAD, plus petite entité de l'unité, est ainsi une équipe sans PU et sans doctorant, dont l'activité scientifique ne repose pas sur tous ses membres.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'ÉQUIPE

L'équipe met en avant, en points forts, qu'elle entend conserver, un positionnement original dans le champ de la recherche sur le droit, son expertise en analyse empirique des contentieux et des activités de justice. Elle souligne également un nombre de recherches collectives important et une bonne capacité d'autofinancement, une bonne articulation avec les acteurs socio-économiques, notamment du monde de la justice des liens privilégiés avec les acteurs du territoire, de nombreuses collaborations scientifiques au niveau local comme international avec une forte dimension interdisciplinaire, une bonne articulation avec le Master Justice, Procès et Procédures et l'option recherche.

Consciente de sa fragilité en raison de sa petite taille, l'équipe entend augmenter le nombre de doctorants qui lui sont rattachés, développer sa dimension internationale et les recherches empiriques à l'échelle nationale.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Les caractéristiques de l'équipe questionnent son positionnement dans l'unité. La présence de quatre équipes pour une unité de cette taille interroge. À cet égard, l'affichage chevauche celui de l'équipe 2 dans la mesure où la « production et les interactions normatives » sont proches des « Décisions et activités décisionnelles ».

Deux possibilités sont envisageables : soit rapprocher les équipes 2 et 3 ; soit conforter la distinction par une thématique plus institutionnaliste que matérielle de l'équipe 3 du type « processus décisionnel judiciaire ».

La question de la limitation aux décisions judiciaires peut aussi se poser : la comparaison du processus décisionnel juridictionnel entre juge judiciaire et juge administratif est vectrice de développement. De plus, limiter l'activité de l'équipe aux juges judiciaires limite fortement son développement.

L'absence de PU (non émérite) dans l'équipe pose, de fait, la question de son attractivité. Il n'y a ainsi qu'un seul doctorant rattaché à l'équipe.

Équipe 4 : Sciences, innovation et démocratie

Nom de la responsable : Mme Anne-Sophie Chambost

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe « Sciences, innovation et démocratie » étudie la production des savoirs juridiques et politiques en société. Pluridisciplinaire, elle analyse les conditions matérielles, culturelles et controversées de ces connaissances, ainsi que les enjeux de genre. Mobilisant histoire du droit, sciences sociales et humanités numériques, elle explore les liens entre droit, politique et circulation publique des savoirs.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

À l'échelle des moyens sur lesquels elle peut exercer son action, l'équipe a suivi les recommandations de la précédente évaluation externe.

La cohérence scientifique a été clarifiée grâce à l'articulation de ses recherches autour de trois axes : approches culturelles et matérielles, controverses juridiques et perspectives de genre.

Le rayonnement et la diffusion ont été renforcés par le site Procès, des expositions virtuelles et des manifestations nationales et internationales.

Les effectifs ont été augmentés depuis 2022, mais restent modestes, limitant la visibilité et la pérennité de l'équipe. Le nombre de doctorants a progressé, avec l'obtention de contrats récents, mais la filière Master et le financement CNRS restent insuffisamment consolidés.

L'équipe a donc avancé sur la clarté scientifique et la diffusion, mais doit encore renforcer sa taille et l'encadrement doctoral.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : EN PERSONNES PHYSIQUES AU 31/12/2024

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	5
Maitres de conférences et assimilés	5
Directeurs de recherche et assimilés	1
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	11
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	0
Personnels non permanents d'appui à la recherche	0
Post-doctorants	1
Doctorants	11
Sous-total personnels non permanents en activité	12
Total personnels	23

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe « Sciences, innovation et démocratie » présente une identité scientifique forte, nourrie par une réflexion cohérente sur la production des savoirs juridiques et leurs enjeux sociaux et politiques. Sa pluridisciplinarité, rare à cette échelle, permet des approches croisées originales et bien ancrées dans l'écosystème Lyon-Saint-Étienne. L'investissement dans les humanités numériques, la structuration documentaire et une activité éditoriale soutenue renforcent sa visibilité nationale et internationale. Le fonctionnement collégial et l'arrivée de nouveaux membres consolident en outre la dynamique collective. Ces atouts s'accompagnent toutefois de limites structurelles. La petite taille de l'équipe restreint sa capacité à mener durablement de nombreux projets et freine l'attractivité doctorale (bien que l'unité ait eu 17 doctorants durant la période concernée) ou perd ses doctorants du fait des mutations des directeurs de thèse (4 doctorants ayant suivi leurs directeurs de thèse). La charge des membres permanents est accrue d'autant. La diversité des statuts et la coordination à distance compliquent la gestion quotidienne — aucune règle ne semble avoir été posée — tandis que les liens avec les formations pourraient être davantage développés. Enfin, la forte contribution de quelques membres et la nécessité d'une formalisation plus explicite de l'interdisciplinarité invitent à une meilleure répartition des responsabilités et à une clarification méthodologique.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe « Sciences, innovation et démocratie » se distingue par une identité scientifique claire et originale, fondée sur une réflexion critique sur la production des savoirs, le droit en société et les enjeux de genre.

Sa composition pluridisciplinaire (droit privé et public, histoire du droit, économie) constitue un atout majeur, permettant des approches croisées rarement réunies dans une structure de taille comparable.

Cette diversité se double d'une bonne intégration dans l'écosystème Lyon/Saint-Étienne, renforcée par des collaborations régulières avec d'autres institutions universitaires (sciences-po) et avec le CNRS.

La stratégie scientifique apparaît cohérente : les trois axes s'articulent naturellement autour d'une interrogation commune sur les savoirs juridiques et politiques, leurs conditions matérielles, leurs usages et leurs controverses. L'investissement dans les humanités numériques et la science ouverte témoigne d'une volonté d'innovation méthodologique et d'un souci d'accès aux connaissances. L'enrichissement de la bibliothèque spécialisée, les projets de numérisation d'archives (fonds *Critique du droit* et fonds Kaluszynski) et les actions de valorisation montrent une politique documentaire structurée.

La dynamique de publication est remarquable pour une petite équipe : ouvrages (x9), directions d'ouvrages (x2), articles dans des revues de référence (x58), chapitres (x35), numéros thématiques (x4).

Ces productions sont accompagnées d'une activité soutenue de séminaires, journées d'étude et projets numériques contribuant à la visibilité locale, nationale et internationale. L'équipe joue un rôle moteur dans plusieurs réseaux scientifiques, tout en développant une présence affirmée dans la diffusion scientifique et l'éducation populaire.

Enfin, le pilotage collégial et l'arrivée récente de nouveaux membres renforcent la stabilité et l'ouverture de l'équipe.

Points faibles et risques liés au contexte

La principale fragilité réside dans la taille réduite de l'équipe, qui limite sa capacité à porter durablement de nombreux projets structurants, ce qui peut affaiblir son attractivité doctorale. Le faible nombre de doctorants, lié aux disciplines représentées et à la rareté de certaines thématiques, réduit le renouvellement scientifique et freine la constitution d'une véritable école doctorale thématique. Cette situation fait au demeurant peser sur les membres permanents une forte charge d'animation, difficilement soutenable à long terme.

La gouvernance de l'équipe n'est pas transparente puisqu'en « l'absence de structures de gouvernance intermédiaire... les décisions sont prises collectivement lors de réunions périodiques de l'équipe ». Aucune règle de fonctionnement de l'équipe ne semble fixée, ni de quorum, ni de vote, etc.

L'hétérogénéité des statuts et des lieux d'affiliation, bien qu'enrichissante, peut compliquer la coordination quotidienne et la cohérence stratégique, surtout dans un fonctionnement majoritairement en visioconférence.

Certains liens avec les formations locales apparaissent insuffisamment exploités, alors même que l'équipe pourrait renforcer son insertion pédagogique et attirer davantage d'étudiants vers ses domaines de recherche.

Par ailleurs, si la production scientifique est abondante, elle repose encore sur la forte implication de quelques membres moteurs ; la diffusion des responsabilités et la consolidation de la participation collective gagneraient à être davantage structurées. L'ambition interdisciplinaire, réelle, nécessite également une formalisation méthodologique plus explicite afin de mieux rendre lisibles les croisements entre approches juridiques, historiques et sociopolitiques.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'ÉQUIPE

L'équipe SID entend consolider un positionnement original au sein des recherches juridiques, sur le plan des thématiques scientifiques, une bonne visibilité et une bonne insertion des membres de l'équipe dans le périmètre local, national et au-delà, une présence dans les communautés académiques et scientifiques pertinentes. Elle entend également conserver une bonne articulation scientifique des travaux de juristes privatistes, publicistes, historiens du droit, une bonne articulation de l'équipe avec des partenaires académiques pertinents à l'échelle internationale, nationale et locale, des liens forts avec les acteurs socio-économiques pertinents sur ses thématiques de recherche, une bonne insertion des membres de l'équipe au sein des institutions de pilotage de la recherche et dans des comités éditoriaux de revues et d'éditeurs.

L'équipe entend aussi remédier au point de faiblesse que constitue sa taille réduite afin d'atteindre un seuil critique. Le nombre trop limité d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, de doctorants rattachés à l'équipe ainsi que d'encadrants potentiels pour les thèses est souligné. Elle entend également travailler sur ses liens avec les formations dispensées à la Faculté de droit de Saint-Étienne afin d'attirer de nouveaux membres. Elle souhaite engager des recherches collectives internes à l'équipe. Plus généralement, elle souhaite que ses membres assument de jouer un rôle moteur en développant le portage d'un certain nombre de projets collectifs.

Les recherches pratiquées au sein de l'équipe ayant un fort potentiel interdisciplinaire, cela devrait permettre de tisser des liens avec d'autres équipes du site, et élargir ainsi l'assise de l'équipe, vers des juristes, vers des spécialistes d'autres sciences sociales et vers des spécialistes des sciences de la nature.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Il serait bénéfique de poursuivre la clarification des axes afin de renforcer la lisibilité externe et l'attractivité de l'équipe.

La valorisation des travaux gagnerait à s'appuyer sur une stratégie éditoriale plus concertée, favorisant des publications de synthèses, des ouvrages collectifs et une présence accrue dans les revues internationales.

Une attention particulière pourrait être portée à l'accompagnement des jeunes chercheuses et chercheurs, notamment par des dispositifs internes de relecture ou de mentorat.

Le développement de projets transversaux permettrait de consolider la cohésion scientifique et d'accroître le potentiel de réponses à appels à projets.

Enfin, un suivi plus régulier des indicateurs d'activité offrirait une meilleure anticipation des besoins en moyens, en formations et en soutiens méthodologiques, renforçant la capacité d'action de l'équipe. Institutionnellement, le processus décisionnel au sein de l'équipe gagnerait à être formalisé.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 05 février 2026 à 08h30

Fin : 05 février 2026 à 18h00

Entretiens réalisés : en présentiel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

08h30 - 09h15 1^{re} séquence – 45 min

Entretien à huis clos avec la direction de l'unité

09h15 - 10h30 2^e séquence – 1h15

Réunion plénière

15 min d'exposé par la direction + 60 min de questions/réponses

10h30 - 10h45 Pause

10h45 - 11h45 3^e séquence – 1h00

Entretien à huis clos avec les doctorants et post-doctorants

11h45 - 13h15 Pause déjeuner

13h15 - 14h00 4^e séquence – 45 min

Entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants

14h00 - 14h45 5^e séquence – 45 min

Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles

14h45 - 15h05 6^e séquence – 20 min

Entretien à huis clos avec les membres de **l'équipe 1 Mutations du travail** sans la direction ni les responsables d'équipes

15h10 - 15h30 7^e séquence – 20 min

Entretien à huis clos avec les membres de **l'équipe 2 Production et interactions normatives**, sans la direction ni les responsables d'équipe

15h35 - 15h55 8^e séquence – 20 min

Entretien à huis clos avec les membres de **l'équipe 3 Décisions et activités décisionnelles** sans la direction, ni les responsables d'équipes

16h00 - 16h20 9^e séquence – 20 min

Entretien à huis clos avec les membres de **l'équipe 4 Sciences, innovation, démocratie** sans la direction ni les responsables d'équipes

16h25 - 16h35 Pause et huis clos comité/conseillère scientifique

16h35 - 17h20 10^e séquence – 45 min

Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche

17h20 - 17h40 5^e séquence bis – 20 min

Entretien avec la représentante du CNRS

17h40 - 18h00 11^e séquence – 20 min

Entretien final avec la direction de l'unité

18h00 Huis clos comité/conseillère scientifique

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

HCERES
Monsieur Arnaud Tourin
Directeur du Département d'Évaluation de la recherche

Saint-Étienne, le 8 avril 2026,

Objet : Hcéres - Observations de portée générale de l'Université Jean Monnet Saint-Étienne et de l'Université Lumière Lyon 2, sur le rapport d'évaluation - **DER-PUR270025880 - CeRCriD - Centre de recherche critiques sur le droit.**

Monsieur le directeur du Département d'Évaluation de la recherche,

L'Université Jean Monnet et l'Université Lumière Lyon 2 remercient le comité pour son rapport précis et constructif, et n'ont pas d'observation de portée générale à faire remonter.

Les observations formulées par la direction de l'Unité de Recherche sont jointes à ce courrier.

Nous restons à votre disposition et vous prions de croire à l'expression de notre considération distinguée.

Le Président de l'Université Jean Monnet

Florent PIGEON



Retours sur le pré-rapport HCERES
CERCRID (dir. Mouna Mouncif-Moungache, directions adjointes. Djoheur Zerouki,
Laure Camaji)

L'unité prend connaissance avec intérêt du rapport rédigé par le comité de visite. Elle retient avec satisfaction l'évaluation positive faite par le comité sur le contrat qui s'achève. Le rapport souligne, notamment le dynamisme du CERCRID, son expertise dans l'analyse empirique des phénomènes juridiques et juridictionnels, ainsi que l'excellente qualité de sa production scientifique. Sont également relevées la structuration institutionnelle pensée dans le cadre d'une intégration multisite, la collégialité du pilotage, la capacité à obtenir des financements externes et une stratégie scientifique dessinée avec la volonté d'intégration de tout juriste en son sein. L'unité prend également note des pistes d'amélioration et des recommandations mentionnées dans le rapport. Si une part d'entre elles sont déjà intégrées dans la future stratégie scientifique, d'autres quant à elles appellent quelques observations et précisions.

La première remarque a pour objet la structuration scientifique et le manque de visibilité du CERCRID

La transformation des équipes en axe de recherche prévue pour le prochain contrat permet de répondre à un certain nombre de remarques formulées par le HCERES telles que celles relatives au déséquilibre d'effectifs et de la difficulté à différencier les objets de l'équipe 2 et 3. En outre, les axes garantiront davantage d'interactions entre les enseignants-chercheurs qui pourront contribuer à plusieurs axes.

Cette transformation permettra également de rendre plus visibles les objectifs scientifiques, affichant de manière plus claire les projets collectifs portés dans la continuité de la dynamique déjà initiée par les enseignants-chercheurs.

Le départ du CNRS a d'ailleurs déjà été anticipé en ce sens dans la mesure où plusieurs enseignants-chercheurs se sont investis dans cette dynamique et souhaitent l'intensifier. La visibilité du CERCRID, qui était déjà attestée par son importante attractivité soulignée dans le

rapport – notamment par ses partenariats avec une multitude d’acteurs institutionnels de choix
- sera ainsi encore renforcée.

La deuxième remarque est relative aux espaces de travail dans les locaux

Les travaux et l’installation du CERCRID dans de nouveaux locaux a permis aux enseignants chercheurs et aux doctorants de gagner de la place et de gagner en qualité. La réorganisation a permis de répondre aux besoins des doctorants qui bénéficient outre les places dans la bibliothèque d’une salle de travail qui leur est spécialement dédiée avec plusieurs postes de travail équipés.

La troisième remarque est relative aux bases de données

La question de la pérennisation des bases de données est bien pensée par la direction de l’unité et par les porteurs des projets, ce à tous les stades de leurs développement et valorisation. D’un point de vue technique, cette pérennisation est assurée par le choix de supports institutionnels stables, connus et permettant au besoin un soutien par un personnel compétent. D’un point de vue scientifique la pérennisation est assurée par la valorisation constante des données et leur mise en accès libre.

La quatrième remarque est relative aux liens avec le « monde de la justice »

Outre les partenariats avec le Tribunal judiciaire de Saint-Etienne, des relations privilégiées ont été nouées avec le Barreau de Saint-Etienne, en particulier par l’équipe 3, dans le cadre d’une manifestation récurrente intitulée les Rencontres pénales stéphanoises, organisée depuis 2020 et rattachée au Cercrid depuis 2023, dont l’objectif est de livrer des regards croisés entre praticiens (avocats, magistrats) et universitaires (juristes et sociologues notamment) sur un thème différent chaque année (l’inceste, les saisies et confiscations pénales, la loi du 13 juin 2025 visant à sortir la France du piège du Narcotrafic, etc). Ces Rencontres pénales sont co-organisées avec le Barreau de Saint-Etienne. Enfin, la recherche initiée en 2024 avec le Barreau de Saint-Etienne sur les usages de l’IA par les avocats permettra d’enrichir encore cette collaboration.

Évaluation des universités et des écoles
Évaluation des unités de recherche
Évaluation des formations
Évaluation des organismes nationaux de recherche
Évaluation et accréditation internationales



19 rue Poissonnière
75002 Paris, France
+33 1 89 97 44 00

