

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ

Ireep - Institut de recherche juridique sur
l'entreprise et les relations professionnelles

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES :

Université Paris Nanterre

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2024-2025
VAGUE E



Au nom du comité d'experts :

Jean-Philippe Lhernould, président du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 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 le président 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.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Président : M. Jean-Philippe Lhernould, université de Poitiers

Experts : Mme Anaëlle Donnette, université de Montpellier (représentante du CNU)
Mme Florence Fouvet, Université Jean Monnet - UJM

REPRÉSENTANTE DU HCÉRES

Mme Isabelle Bon-Garcin

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

Mme Carole Brugeilles, Université Paris Nanterre

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles
- Acronyme : Ilerp
- Label et numéro : EA 4419
- Composition de l'équipe de direction : M. Cyril Wolmark, Directeur, Mme Tatiana Sachs, Directrice adjointe

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

p_panels scientifiques de l'unité

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le cœur de l'activité de l'unité, spécialisée en droit social, consiste à comprendre et à observer le droit des relations professionnelles et des rapports de travail dans le cadre d'un ancrage théorique, tout en étant proche des acteurs de terrain (syndicats, organisations professionnelles, etc.). Très intégrée dans l'environnement social et économique, l'unité cherche à éclairer les mouvements de fond qui traversent le droit social. Les travaux de recherche de l'unité reposent sur quatre grands axes : 1/ l'ordonnancement juridique des relations du travail ; 2/ l'évolution des formes de l'entreprise ; 3/ justice et droits fondamentaux ; 4/ les transformations de l'État social.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité a été créée en 1972 à l'Université Paris Nanterre. Elle est située dans les locaux de l'Université Paris Nanterre (bât. F « Simone Veil»). L'unité de recherche est composée d'une seule équipe. Dans un même espace, elle dispose d'une bibliothèque (ouverte aux enseignants-chercheurs, aux étudiants de Master et aux doctorants), de bureaux attribués aux membres de l'unité, d'une salle de travail pour les doctorants ainsi que d'un lieu de convivialité permettant notamment de partager les repas.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'unité est membre de l'École Doctorale des Sciences juridiques et politiques de l'Université Paris Nanterre (ED 141). Elle appartient également, avec les autres centres de recherche de sa composante, à la Fédération interdisciplinaire de Nanterre en Droit (FIND) qui constitue une modeste agence de moyens. L'unité pilote le pôle travail de la Chaire et de la Fondation GoDO (Gouverner l'organisation numérique) de l'Université Paris Nanterre fondée en 2020 avec les entreprises Enedis, Planon, Sauter Régulation et le CFA Afia. L'unité entretient des liens étroits avec le département économie et société du Collège des Bernardins.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	3
Maîtres de conférences et assimilés	6
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	1
Sous-total personnels permanents en activité	10
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	1
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	14
Sous-total personnels non permanents en activité	15
Total personnels	25

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2023. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
U PARIS NANTERRE	9	0	1
Total personnels	9	0	1

AVIS GLOBAL

Le document d'autoévaluation ainsi que la visite font ressortir une unité extrêmement dynamique qui, en dépit d'un effectif resserré de huit enseignants-chercheurs titulaires, présente un bilan impressionnant dans sa production scientifique. Au cours de la période évaluée ont été recensées 286 publications et 41 manifestations scientifiques (malgré l'épisode de pandémie sur 2020-2021). L'essentiel des publications consiste, pour 80 %, en des articles et chapitres d'ouvrage. Mais une part notable est dévolue aux notices d'encyclopédie dans la mesure où l'unité a créé et mis en ligne un « Dictionnaire de la Recherche en Droit Social ».

Identifiée au niveau national dans le champ du droit du travail comme une unité d'excellence, elle est pilotée par une équipe de direction fortement investie qui accompagne, adapte et prolonge la politique scientifique initiée par les fondateurs de l'unité. Ont été conservés les axes historiques autour notamment des questions de pouvoir et des relations professionnelles, qui continuent de faire sens et qui, pour certains (comme le droit syndical) sont peu explorés par d'autres unités ayant le droit social comme objet. Les objectifs ont été adaptés pour tenir compte des évolutions économiques, sociales et juridiques, mais aussi des compétences et des appétences des chercheurs actuellement rattachés à l'unité. Les quatre axes actuels — ordonnancement juridique des relations du travail, évolution des formes de l'entreprise, justice et droits fondamentaux, transformations de l'État social —, choisis de manière pertinente, reflètent la capacité d'adaptation de l'unité et son approche dynamique du droit social. Le nouvel axe transversal « travail », qui interroge sur son périmètre et par conséquent sur son articulation avec les autres axes, devra trouver sa place dans cet ensemble.

Les méthodes de travail, qui accordent une grande importance à l'interdisciplinarité, au droit comparé et à la théorie du droit sans sacrifier à une approche de terrain, sont bien identifiées et appliquées de manière constante. Le rapport intitulé « Représentant de proximité, une figure au cœur des enjeux de la nouvelle représentation collective des salariés », remis à France Stratégie en novembre 2021 et identifié comme un fait marquant dans le document d'autoévaluation illustre parfaitement la méthode poursuivie par l'unité. Celle-ci se singularise également par une forte imbrication de la recherche et de l'enseignement, notamment en raison des liens étroits avec le master qui lui est rattaché.

L'unité a fait un important effort pour diversifier ses ressources financières. La diversification des voies de financement s'est matérialisée par la participation à des appels à projets fructueux, comme par exemple l'appel lancé par France Stratégie sur le « Représentant de proximité » (2019-2021), ou encore celui de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Les membres de l'unité sont également associés à plusieurs projets de recherche (par exemple TransSEN "Transformations Sociales et Économie Numérique"). La conclusion de conventions Cifre s'inscrit dans la stratégie de recherche et de diversification des financements. Sept conventions ont été signées avec des organisations professionnelles, des cabinets d'avocat et un cabinet d'expertise, trois ayant cependant été abandonnées.

L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et la qualité de ses compétences techniques ainsi que l'attestent son implication dans le bureau de l'Association française du Droit du Travail et de la Sécurité sociale ou encore la commande par France stratégie d'un rapport de recherche dans le cadre de l'évaluation des Ordonnances dites Macron. Cette attractivité de l'unité est attestée également par l'implication des membres de l'équipe dans plusieurs projets de recherche auxquels elle est associée, comme par exemple le projet TransSEN ("Transformations Sociales et Économie Numérique"). Le taux d'acceptation des projets portés par l'unité est de 100 %, sur les trois derniers appels à projets remportés (Efficacité des codes de gouvernance – GIP justice ; Représentation de proximité – France stratégie ; Risques environnementaux et formes de solidarité – Drees). Les projets remportés au cours de la période 2018-2023 ont permis ou vont permettre l'octroi de près de 36 mois de contrats doctoraux ou post doctoraux.

L'unité met en œuvre une politique dynamique de ressources humaines. Soucieuse de la parité hommes/femmes dans sa composition et dans le partage des responsabilités, l'unité a favorisé la mise en place d'une politique structurée de promotion interne, à travers notamment la préparation à l'HDR. Ceci a permis à trois de ses membres d'être promus dans le corps des professeurs.

L'unité se distingue par son attractivité qui résulte d'abord de son rayonnement scientifique, lequel est principalement national, même si plusieurs membres sont impliqués dans plusieurs projets et réseaux européens ou internationaux (par exemple, le réseau Gefact (Groupe d'Étude franco-allemand sur le Contentieux du Travail). Aux 286 publications dans des revues de référence en droit social — par exemple la Revue de Droit du Travail et Droit Social —, s'ajoutent des responsabilités scientifiques et éditoriales au sein de ces mêmes revues, des liens scientifiques étroits avec des organismes et des institutions reconnues dans l'univers de la recherche juridique tels que l'Institut d'Études Avancées (Nantes), l'Association française du Droit du Travail et de la Sécurité sociale, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

L'unité est extrêmement sensible à l'accompagnement des doctorants, parfaitement intégrée dans l'activité de recherche. Ses équipements, en particulier sa bibliothèque richement dotée, contribuent à l'attractivité de l'unité.

Enfin, la qualité des interactions avec la société peut être considérée comme exceptionnelle. Par exemple, l'unité s'est associée à des ONG (Sherpa, Amnesty International, Les Amis de la Terre) sur le thème du devoir de vigilance. Cette collaboration prend des formes variées : participation à des séances de travail et des séminaires organisés par les ONG ; participations conjointes à des manifestations organisées à l'université. Les interactions avec les professionnels du droit prennent des formes originales. Ainsi, un membre de l'unité a mené une étude de faisabilité pour le Syndicat des Avocats de France ayant pour objet d'évaluer la possibilité du passage à l'alternance des écoles d'avocat. L'unité est également très présente dans les médias nationaux (Le Un, Les échos, Alternatives économiques, Libération, Médiapart). L'unité contribue à la publication d'ouvrages à destination du grand public (e.g. Atlas des migrations).

Quelques leviers de progression ont été identifiés. Sans alourdir de manière excessive l'organisation de l'unité, il serait opportun d'engager une réflexion relative à une certaine formalisation du processus décisionnel et à la diffusion de l'information institutionnelle en son sein. L'unité devrait s'interroger à nouveau sur la nomination de responsables d'axe, en combinant cela avec une réflexion sur le sens qu'elle attache aux axes dans son fonctionnement. L'unité devrait aussi réfléchir à une stratégie concertée consistant à développer l'activité internationale « sortante » de ses membres.

De taille réduite, l'unité devrait s'assurer de sa capacité à maintenir sur le long terme son activité scientifique très intense, voire trouver les moyens d'accroître cette activité. Cela pourrait passer par la recherche encore plus soutenue de financements externes, lesquels pourraient servir à satisfaire un besoin pérenne de postdoctorants.

Enfin, l'unité ne communique pas de manière suffisamment innovante sur ses activités, ce qui nuit à son attractivité. Elle pourrait mieux utiliser les outils modernes de communication pour valoriser, partager et diffuser son savoir, ses actions ou activités à destination des professionnels du droit ou du grand public.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'unité a mené une réflexion approfondie et d'un très grand sérieux sur les recommandations qui ont été formulées lors du précédent rapport d'évaluation.

La plupart des suggestions ont fait l'objet de mesures d'application. Ainsi, la diversification des voies de financement s'est matérialisée par la participation à des appels à projets fructueux et par la conclusion de conventions Cifre. Au cours de la période, sept conventions ont été signées : quatre avec des cabinets d'avocat, trois avec des organisations syndicales et une avec un cabinet d'expertise en relations sociales. Trois de ces conventions n'ont pas été à leur terme.

Le rayonnement international a été travaillé de diverses manières, l'accent étant plutôt mis sur les flux entrants avec notamment l'accueil de professeurs invités et de doctorants étrangers. L'unité demeure active au sein du groupe d'étude franco-allemand sur le contentieux du travail (Gefact).

La recommandation formulée dans le précédent rapport consistant à afficher des objets de recherche innovants s'est traduite par la mise en valeur de thématiques telles que l'intelligence artificielle (IA), l'environnement et le genre.

D'autres suggestions n'ont pas été retenues, notamment celle consistant à confier des responsabilités plus clairement identifiées dans le pilotage des axes. L'unité justifie ce choix par le besoin de souplesse au regard de sa dimension restreinte. Quant à la demande de mieux formaliser les partenariats extérieurs, l'unité n'a pas été en mesure de progresser sur ce point.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

L'unité poursuit des objectifs scientifiques cohérents qui consolident une identité bien établie et reconnue au niveau national. L'unité a été capable d'adapter et de moderniser les axes en fonction du contexte économique, social et juridique, tout en tenant compte du profil de ses membres. La création d'un nouvel axe intitulé « travail », s'il se comprend à l'échelle de la politique de l'établissement et répond à l'identité de l'unité, soulève des questions de contenu et d'articulation entre l'ensemble des axes, mais aussi de sens attaché à ces axes dans la dynamique et le fonctionnement de l'unité.

Appréciation sur les ressources de l'unité

L'unité a fait un important effort pour diversifier ses ressources financières et ne pas dépendre de la dotation modeste de l'établissement. Ce financement complémentaire permet de répondre à l'ensemble des besoins actuels. Sur le plan humain, l'unité est parvenue à se renouveler et à stabiliser ses effectifs de recherche dans un contexte pourtant volatile, la période ayant été marquée par des départs (retraite, promotion). L'unité gagnerait toutefois à se renforcer, si les moyens lui en sont donnés, en droit européen et en droit de la protection sociale. Un recrutement vient du reste d'être opéré dans cette dernière discipline avec une entrée en poste en janvier 2025.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

L'unité fonctionne de manière fluide, cultivant un lien très étroit avec le Master qui lui est rattaché, au point que les activités recherche et enseignement sont très imbriquées. L'unité, dont les objets de recherche et les méthodes de travail suscitent une forte adhésion de ses membres, fonctionne de manière homogène, collaborative et solidaire autour de sa direction. Sans alourdir de manière excessive l'organisation d'une unité de petite taille, il serait opportun d'engager une réflexion relative à une certaine formalisation du processus décisionnel, à la diffusion de l'information (compte-rendu, procès-verbaux...) et à la direction des axes. Ce travail de structuration pourrait d'ailleurs servir à une meilleure reconnaissance et visibilité du travail fourni par

les membres de l'unité. Il pourrait également permettre de mieux séparer, sur un plan institutionnel, les activités d'enseignement et de recherche.

1/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents.

Points forts et possibilités liées au contexte

Identifiée au niveau national dans le champ du droit du travail comme une unité d'excellence, l'unité est pilotée par une équipe de direction qui a su accompagner et prolonger la politique scientifique initiée par les fondateurs de l'unité. Ont été conservés les axes historiques autour notamment des questions de pouvoir et des relations professionnelles, qui continuent de faire sens et qui, pour certains (comme le droit syndical) sont peu explorés par d'autres unités ayant le droit social comme objet. Les objectifs ont été adaptés pour tenir compte des évolutions économiques, sociales et juridiques, mais aussi des compétences et des appétences des chercheurs actuellement rattachés à l'unité. Les quatre axes actuels — ordonnancement juridique des relations du travail, évolution des formes de l'entreprise, justice et droits fondamentaux, transformations de l'État social — choisis de manière pertinente, reflètent la capacité d'adaptation de l'unité et son approche dynamique du droit social.

Les méthodes de travail, qui accordent une grande importance à l'interdisciplinarité, au droit comparé et à la théorie du droit sans sacrifier à une approche de terrain, sont bien identifiées et appliquées de manière constante. Le rapport intitulé « Représentant de proximité, une figure au cœur des enjeux de la nouvelle représentation collective des salariés », rédigé pour le compte de France Stratégie, illustre parfaitement la méthode poursuivie par l'unité.

Points faibles et risques liés au contexte

L'ajout d'un nouvel axe qualifié de transversal, intitulé de façon générique « travail », même s'il se comprend au regard de la politique de l'établissement, interroge sur son périmètre et par conséquent sur son articulation avec les autres axes. À tout le moins, une réflexion devrait être engagée pour en clarifier le contenu et les objets de recherche.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Sur le plan financier, l'unité est parvenue à mobiliser des ressources externes d'un montant significatif supérieur à 100 K€ au cours de la période évaluée, dont 20 K€ au titre des conventions Cifre. Ce montant est supérieur à la dotation de l'établissement, laquelle est en légère augmentation. Le budget de l'unité lui permet de mener ses actions.

Sur le plan humain, l'unité est parvenue à stabiliser ses effectifs après une période de forte volatilité. Significativement recomposée, l'unité comptait au terme de la période évaluée trois professeurs, cinq maîtres de conférences et un professeur associé. Le secrétariat de l'unité a également été stabilisé.

Points faibles et risques liés au contexte

Au regard des moyens humains disponibles, ce pourrait être une gageure pour l'unité de maintenir sur une longue durée le niveau d'activité et l'excellence de la recherche, si elle ne parvenait pas à s'adjoindre les services de nouveaux chercheurs. Une couverture insuffisante du droit européen et du droit de la protection sociale peut être notée, même si un maître de conférences a été recruté dans ce dernier champ avec une entrée en poste au 1er janvier 2025.

L'unité devrait intensifier sa stratégie de captation des ressources financières extérieures pour être en mesure de financer des chercheurs, en particulier des postdoctorants, et pour porter des actions innovantes qui nécessitent des moyens, en particulier en matière de communication (valorisation, de diffusion et de vulgarisation de la recherche).

3/ 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, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité met en œuvre une politique dynamique de ressources humaines. Soucieuse de la parité hommes/femmes dans sa composition et dans le partage des responsabilités, l'unité a favorisé la mise en place d'une politique structurée de promotion interne, grâce notamment à la préparation à l'HDR. Ceci a permis à trois de ses membres d'être promus dans le corps des professeurs, les deux directrices adjointes successives de l'unité ayant notamment bénéficié de cette dynamique.

Points faibles et risques liés au contexte

Le comité n'a aucun élément à mentionner.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

L'unité est attractive par son fort rayonnement scientifique, même s'il est principalement national. Les méthodes de travail et objets de recherche de l'unité contribuent à son attractivité. Bien que l'on puisse regretter une instabilité apparente du personnel administratif sur le début de la période évaluée, l'unité développe par ailleurs une politique structurée et volontariste d'accompagnement de ses chercheurs, renforçant son attractivité. Privilégiant une approche institutionnelle classique, l'unité ne communique pas de manière suffisante sur ses activités, ce qui nuit à son attractivité.

- 1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.*
- 2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.*
- 3/ L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.*
- 4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.*

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

L'unité est attractive par son rayonnement scientifique d'abord national. Ce rayonnement est attesté par les très nombreuses publications dans des revues de références en droit social (par exemple Droit Social, la Revue de Droit du Travail), manifestant dans le même temps la qualité des compétences scientifiques des membres de l'unité.

Le rayonnement est par ailleurs attesté par les responsabilités scientifiques et éditoriales de nombreuses rubriques au sein de ces mêmes revues de référence en droit social, notamment, mais pas exclusivement au sein de la Revue de Droit du Travail et pour l'Encyclopédie Dalloz, ainsi que par les colloques organisés par d'autres unités et universités auxquels participent les membres de l'unité.

L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et la qualité de ses compétences techniques ainsi que l'attestent son implication dans le bureau de l'Association française du Droit du Travail et de la Sécurité sociale ou encore la commande par France stratégie d'un rapport de recherche dans le cadre de l'évaluation des Ordonnances dites Macron. Cette attractivité de l'unité est attestée également par l'implication des membres

de l'équipe dans plusieurs projets de recherche auxquels elle est associée, par exemple TransSEN ("Transformations Sociales et Économie Numérique"). Le taux d'acceptation des projets portés par l'unité est de 100 %, sur les trois derniers appels à projets remportés (Efficacité des codes de gouvernance – GIP justice ; Représentation de proximité – France stratégie ; Risques environnementaux et formes de solidarité – Drees). Les projets remportés au cours de la période 2018-2023 ont permis ou vont permettre l'octroi de près de 36 mois de contrats doctoraux ou post doctoraux.

L'attractivité se reflète encore dans les nombreuses publications de thèses et tout aussi nombreux prix de thèse remportés par les docteurs de l'unité, comme par exemple le prix de l'Association française de droit du travail, décerné à trois docteurs de l'unité ces dernières années.

L'unité est attractive de surcroît par son rayonnement international attesté par l'implication des membres dans plusieurs projets et réseaux européens ou internationaux (par exemple, le réseau Gefact (Groupe d'Étude franco-allemande sur le Contentieux du Travail) ainsi que dans le projet piloté par l'Union européenne "Responsive Project", qui vise à améliorer la réactivité des services sociaux européens face aux contributions de divers citoyens. Il convient de relever la participation régulière des doctorants à des rencontres de droit comparé organisées par l'Université de Venise en Italie, la participation des membres à une douzaine de colloques à l'étranger (Italie, Pologne, Brésil, principalement), l'accueil de trois chercheurs étrangers par an (pour des périodes de deux à quatre mois, financés par l'université étrangère), ainsi que les publications dans des revues ou des ouvrages étrangers, comme par exemple la parution d'un article, en 2023, dans la revue *Diritto & Pratica del Lavoro*.

L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des doctorants, comme le prouvent la mise à disposition d'un lieu de travail et de documentation, mais, surtout, l'aide et le soutien des doctorants pour l'obtention de contrats d'ATER et leur participation aux manifestations organisées par l'unité, laquelle favorise par ailleurs leurs publications. Elle organise chaque année un séminaire doctoral d'écriture à Goutelas dans le Forez, auquel chaque doctorant peut participer (dès lors qu'il est inscrit en 2e année de thèse). Tout cela démontre que les doctorants sont considérés comme des membres de l'équipe à part entière.

L'unité s'engage également dans une politique de « bon accueil » des nouvelles recrues par l'information et des subventions, ainsi que par une politique de promotion des maîtres de conférences, en les incitant à soutenir l'HDR et en favorisant les promotions au corps des professeurs par la voie de l'article 46. Trois maîtres de conférences ont bénéficié de cette politique au cours des dernières années.

L'unité est attractive par la qualité de ses équipements, en offrant notamment une bibliothèque dotée d'un fonds documentaire fourni et alimenté régulièrement (une trentaine d'acquisitions par an, une quinzaine de revues suivies) ainsi que deux salles de travail pour les doctorants et les étudiants du Master 2 recherche.

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

Privilégiant une approche institutionnelle classique, l'unité ne communique pas de manière suffisante sur ses activités, ce qui nuit à son attractivité.

En raison de sa petite taille, l'unité est limitée dans sa capacité à répondre des appels à projets, alors même qu'elle dispose des compétences scientifiques et du savoir-faire pour développer ce type de réponses.

La participation des membres de l'unité à des conférences et des colloques que celle-ci n'a pas organisés ou coorganisés peut encore être améliorée.

L'unité souffre d'une instabilité apparente des personnels administratifs.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

Malgré un effectif resserré, l'unité investit des domaines variés et porteurs répondant à l'objectif assigné de comprendre les enjeux sociaux et économiques contemporains. Les thématiques abordées s'inscrivent dans ce qui a constitué l'identité du laboratoire tout en abordant des questions plus novatrices. Les méthodes utilisées sont pertinentes pour atteindre l'objectif fixé (interdisciplinarité, comparatisme, recours à la théorie du droit). La production scientifique, particulièrement volumineuse, est le fruit d'une contribution équilibrée de tous les membres titulaires de l'unité. La qualité de la production, son volume, sa répartition et l'intégrité scientifique, permettent de porter une appréciation générale très favorable. La taille réduite de l'unité peut néanmoins interroger sur les capacités futures à produire autant avec le même niveau d'exigence. L'absence de responsable d'axe ne favorise pas certaines dynamiques, comme le développement des recherches collectives. L'unité devrait construire une stratégie concertée consistant à développer l'activité internationale « sortante » de ses membres.

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

2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.

3/ 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 trois références ci-dessus

Sur le plan organisationnel, l'unité a fait le choix d'un fonctionnement en équipe unique. L'ensemble des travaux est alors articulé autour de différents axes. Ce modèle permet à tous les membres — peu nombreux — de s'inscrire dans un ou plusieurs de ces axes. L'effectif étant réduit (l'équipe compte 24 membres, dont huit enseignants-chercheurs titulaires seulement, un professeur associé, un personnel BIATSS et 14 doctorants), ce système offre l'avantage d'une certaine souplesse.

L'unité s'est assigné pour objectif de comprendre les enjeux sociaux et économiques contemporains. Pour cela, les travaux s'inscrivent autour de quatre axes que sont : 1/ l'ordonnancement juridiques des relations de travail ; 2/ l'évolution des formes de l'entreprise ; 3/ les droits fondamentaux et l'exigence d'égalité ; 4/ les transformations de l'État social. Ce découpage permet d'embrasser l'ensemble du droit social, qu'il soit entendu comme branche ou comme discipline. Il permet également à l'équipe de saisir des objets d'études qui s'inscrivent dans la tradition de recherche du laboratoire (comme les évolutions du pouvoir ou encore le droit syndical), tout en y adossant des analyses renouvelées (comme l'émergence d'un droit du marché du travail) et des thématiques nouvelles (le travail des détenus, le travail des étrangers, la réversibilité des droits fondamentaux). Dans le rapport d'autoévaluation, l'unité indique par ailleurs vouloir approfondir, dans l'avenir, d'autres thématiques, pour l'heure émergentes, comme celles de l'intelligence artificielle ou du genre.

Les choix méthodologiques sont pertinents au regard de l'objectif fixé. L'unité a ainsi recours à l'interdisciplinarité, notamment par la mise en lien de théories économiques et de mécanismes juridiques qui en seraient inspirés, ou, dans le cadre de la recherche sur l'évaluation des Ordonnances Macron, relative au « Représentant de proximité », en adoptant une approche sociologique. L'unité peut également s'appuyer sur le droit comparé, notamment pour appréhender l'internationalisation des entreprises, ou pour mener sa recherche relative aux « Risques environnementaux et aux formes de solidarité ». Enfin, l'unité marque son attention aux questions de théorie du droit (à travers l'étude de certains concepts comme celui « d'intérêt collectif » ou de « mobilité »).

Malgré un effectif réduit, l'unité présente un bilan impressionnant dans sa production scientifique. Au cours de la période, sont recensées 286 publications et 41 manifestations scientifiques (malgré l'épisode de pandémie sur 2020-2021). L'essentiel des publications consiste, pour 80 %, en des articles et chapitres d'ouvrage. Mais une part notable est dévolue aux notices d'encyclopédie dans la mesure où l'unité a mis en ligne un « Dictionnaire de la Recherche en Droit Social ». Quant aux manifestations scientifiques, elles prennent des formes diverses

(séances d'actualité, colloques, conférences et séminaires) et permettent, notamment, la rencontre et l'échange avec des personnes extérieures à l'unité. L'engagement des enseignants-chercheurs permanents est à l'équilibre : les huit membres de l'unité sont tous publiants à des niveaux quasi équivalents. Tous participent du dynamisme du laboratoire. La participation des doctorants à la production scientifique s'opère davantage dans le cadre de manifestations (séminaire annuel doctoral d'écriture de thèse, séminaires d'actualité) que de publications, même si une politique d'incitation à la publication est à l'œuvre et facilitée par les responsabilités éditoriales des membres titulaires de l'unité.

L'unité adopte des choix pertinents en termes de diffusion et de supports de ses travaux, avec une juste prise en compte des contributions de ses membres. Outre les vecteurs classiques, l'unité nourrit des outils de diffusion de connaissance gratuits (comme la Revue des droits de l'Homme pour laquelle publient certains membres). On relèvera plus particulièrement l'initiative novatrice du « Dictionnaire de la Recherche en Droit Social » qui offre à chaque membre du laboratoire l'occasion de présenter le produit d'une partie de ses recherches.

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

L'unité repose sur une équipe unique, composée de 24 membres dont seulement huit enseignants-chercheurs titulaires et permanents, qui endossent par ailleurs de multiples responsabilités pédagogiques et administratives. Si cette taille réduite n'a pas, pour l'heure, nui au dynamisme, elle peut inquiéter sur les capacités futures à produire autant, avec le même niveau d'exigence. Le doute est d'autant plus légitime que le dernier concours national d'agrégation entraîne le départ d'un membre de l'unité pour une autre université. Ce départ risque plus particulièrement d'affecter les productions liées au quatrième axe. D'une manière générale, le nombre limité de titulaires ralentit l'avancée de certains projets ou réflexions ou dissuade d'entreprendre de nouveaux chantiers que l'unité, par ses facultés d'expertise, pourrait pourtant investir.

En outre, l'effectif resserré n'a pas permis d'identifier un responsable pour chaque axe. Un tel fonctionnement permet sans difficulté d'inscrire les travaux individuels des membres dans chacun des quatre axes. En revanche, il ne favorise pas certaines dynamiques, comme le développement de davantage de recherches collectives.

La production scientifique embrassant une dimension « internationale », quoiqu'existante, reste limitée et dépendante d'une part résiduelle des membres de l'unité. Cette dernière devrait construire une stratégie concertée consistant à développer l'activité internationale « sortante » de ses membres : une telle politique devrait viser aussi bien les membres permanents que les doctorants, et favoriserait ainsi le développement de cette dimension de la recherche.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

L'activité scientifique de l'unité se construit en grande partie à travers ses liens avec la société. La qualité des interactions peut être considérée comme exceptionnelle. Les actions avec les professionnels du droit sont ombreuses et multifformes. Les liens avec les organisations syndicales et professionnelles sont également intenses. Les liens avec la cité se traduisent par des actions communes avec les ONG, par la participation à des activités culturelles. L'unité manifeste une grande appétence pour les questions sociétales et culturelles. L'unité pourrait mieux exploiter les outils modernes de communication afin de mieux valoriser, partager et diffuser son savoir.

- 1/ L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non académique.*
- 2/ L'unité développe des produits 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

La coopération avec les milieux non académiques est un autre point fort et un marqueur de l'unité. Les liens sont particulièrement étroits avec les professionnels du droit social, en particulier avec les avocats et les magistrats, de même qu'avec les organisations syndicales et professionnelles.

Les milieux non académiques sont invités de manière quasi systématique dans les conférences organisées par l'unité. Pour la seule année 2023, ils sont présents dans plus de la moitié des manifestations. Les liens avec les milieux juridiques prennent des formes multiples qui traduisent l'intensité et la diversité des relations : intervention des membres de l'unité dans les manifestations organisées par les organisations syndicales et professionnelles, par exemple pour le compte de la confédération CGT-FO ; coordination par l'unité du pôle social de l'Observatoire du Contentieux du Tribunal Judiciaire de Nanterre ; participation de membres de l'unité au séminaire annuel interne de la chaire Godo (Gouverner l'organisation numérique).

Les interactions avec les professionnels du droit prennent des formes originales. Ainsi, un membre de l'unité a mené une étude de faisabilité pour le Syndicat des Avocats de France ayant pour objet d'évaluer la possibilité du passage à l'alternance des écoles d'avocat.

Déjà évoquée plus haut dans ce rapport, la conclusion de conventions Cifre avec les acteurs du droit du travail (avocats, confédérations syndicales) vient consacrer et formaliser l'intensité des liens.

L'unité a développé une collaboration forte avec des Organisations Non Gouvernementales (ONG). Elle s'est ainsi associée à des ONG (Sherpa, Amnesty International, Les Amis de la Terre) sur le thème du devoir de vigilance. Cette collaboration prend des formes variées : participation à des séances de travail et des séminaires organisés par les ONG ; participations conjointes à des manifestations organisées à l'université.

L'unité est également très présente dans les médias nationaux (Le Un, Les échos, Alternatives économiques, Libération, Médiapart). Elle contribue à la publication d'ouvrage à destination du grand public (Atlas des migrations).

Ultime expression de la reconnaissance institutionnelle de l'unité : elle a organisé en 2020 un colloque à l'Assemblée nationale intitulé « Repenser le travail en prison ». Y ont été développés, avec les principaux acteurs du domaine (ATIGIP, concessionnaire, société civile), les linéaments d'un statut du travail en prison. Quelques mois plus tard, le directeur de l'unité a été auditionné par une commission parlementaire d'enquête sur ce sujet.

L'unité est également mobilisée sur les questions sociétales et culturelles. Dans le cadre des relations entre travail et questions environnementales, le directeur de l'unité est membre du conseil scientifique de l'Internationale des rivières qui est hébergée par l'Institut d'Études avancées de Nantes. Dans un autre registre, l'unité a participé à l'exposition photographique sur les grilles du Jardin du Luxembourg pour célébrer le centenaire de l'OIT.

Enfin, les membres de l'unité cultivent des liens avec le milieu scolaire. Plusieurs membres ont participé au concours « Écrire le travail », prix d'écriture créative sur le travail et les métiers, porté par le rectorat de Versailles et s'adressant aux lycéens.

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

L'unité n'utilise pas suffisamment les outils modernes de communication (réseaux sociaux, blogs, sites internet, chaînes YouTube, etc.) pour valoriser, partager et diffuser son savoir à destination des professionnels du droit ou du grand public.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

L'unité poursuit depuis sa création une ligne cohérente dont elle ne se départit pas. Une réflexion approfondie est menée sur sa trajectoire, sur les liens entre le passé, le présent et l'avenir de l'unité. Le cœur de l'activité consiste à comprendre et observer le droit des relations professionnelles et des rapports de travail dans le cadre d'un ancrage théorique, tout en se nourrissant d'une compréhension du monde économique et social, compréhension facilitée par l'étroitesse des liens entretenus avec les acteurs de terrain. La capacité à conceptualiser est accompagnée d'un fort ancrage sociétal, l'unité plaçant au centre de son activité les liens avec la société (magistrature, avocature, syndicats, ONG...). L'approche interdisciplinaire et le droit comparé ont traversé de manière constante les travaux de l'unité et ont vocation à continuer de le faire.

La perpétuation des axes historiques de recherche est un choix fort de l'unité, ce qui ne l'empêche pas de poursuivre une activité de recherche sur des questions innovantes, telles que l'intelligence artificielle, l'environnement, les droits fondamentaux. Plus généralement, l'unité perpétue la tradition consistant à ne pas agir hors sol : ses recherches demeurent en lien étroit aux enjeux sociétaux.

La direction de l'unité a favorisé une évolution vers une gouvernance participative, de nature plutôt informelle, qui suscite une très forte adhésion de ses membres. La direction est à la recherche constante d'un équilibre entre la force des actions collectives et le respect de l'autonomie de ses membres.

L'unité a développé de manière progressive et structurée une politique efficace et cohérente d'intégration dans son écosystème. Elle est ainsi parfaitement insérée dans l'établissement, adaptant ses activités de recherche aux orientations stratégiques de celui-ci. Elle collabore également de manière très active avec les autres unités de recherche de l'établissement, et dans la mesure des moyens qu'elle leur offre, avec la fédération FIND.

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Sans alourdir de manière excessive l'organisation de l'unité, il serait opportun d'engager une réflexion relative à une certaine formalisation du processus décisionnel et à la diffusion de l'information institutionnelle en son sein.

L'unité devrait clairement trancher si elle souhaite poursuivre une stratégie par projet ou par thématique. Il en résultera des conséquences dans l'approche par axe. En tout état de cause, une réflexion devrait être engagée pour clarifier le contenu et les objets de recherche du nouvel axe « Travail ».

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

L'unité devrait réfléchir aux moyens, notamment d'ordre financier, qui lui permettraient d'accroître sa capacité à répondre à des appels à projets pour lesquels ses objets de recherche et les compétences de ses membres lui permettraient de répondre de manière efficace.

L'unité devrait mettre en place une politique de communication autour de ses activités.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

L'unité devrait s'interroger à nouveau sur la nomination de responsables d'axe, en combinant cela avec une réflexion sur le sens qu'elle attache aux axes dans son fonctionnement.

L'unité devrait réfléchir à une stratégie concertée consistant à développer l'activité internationale « sortante » de ses membres. Une telle politique devrait viser aussi bien les membres permanents que les doctorants.

De taille réduite, l'unité devrait s'assurer de sa capacité à maintenir sur le long terme une activité scientifique très intense, voire de trouver les moyens d'accroître cette activité. Cela pourrait passer par la recherche encore plus soutenue de financements externes. La poursuite d'un projet ANR, par exemple fléché « jeune chercheur », pourrait s'inscrire dans cette stratégie. Les financements additionnels permettraient d'ailleurs de fixer une politique pérenne de recours à des « post-doctorants ».

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

L'unité pourrait mieux utiliser les outils modernes de communication pour valoriser, partager et diffuser son savoir à destination des professionnels du droit ou du grand public.

L'unité pourrait poursuivre ses efforts de formalisation des coopérations spécialement lorsque celles-ci prennent des formes pérennes.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 18 octobre 2024 à 09h15

Fin : 18 octobre 2024 à 15h30

Entretiens réalisés : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

08h45 - 09h00 Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs

09h00 - 09h15 Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence de la conseillère scientifique

09h15 - 09h45 **Entretien à huis-clos** avec la direction de l'unité

09h45 - 10h15 **Entretien à huis-clos** avec le Vice-Président en charge de la Recherche

10h15 - 10h30 Pause

10h30 - 11h 45 **Réunion plénière** en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés, les émérites, les doctorants.
10h30-10h45 : exposé liminaire par la direction de l'unité (ne pas revenir sur le bilan, mais apporter des éléments d'information neufs par rapport au dossier d'autoévaluation, par exemple sur l'actualité de l'équipe, etc.).
10h45-11h45 : discussion à partir des questions du comité

11h45 - 12h00 **Réunion du comité d'experts à huis clos** en présence de la conseillère scientifique

13h00 - 14h00 **Entretien à huis-clos avec les enseignants-chercheurs statutaires**

14h - 14h30 **Entretien à huis clos les doctorants et les postdoctorants**

14h30 - 15h00 *Pause*

15h00 - 15h30 **Entretien à huis clos avec la direction de l'unité**

15h30 - 16h30 **Réunion à huis clos du comité d'experts** en présence de la conseillère scientifique`
Second *debriefing* du comité. Préparation du rapport d'évaluation.

NB : surligné en gris : visioconférences à charge de l'Hcéres

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

N.A.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Carole Brugeilles
Vice-présidente chargée de la recherche
cbrugeilles@parisnanterre.fr

■ **Objet : réponse de l'établissement déposant – évaluation par le HCERES de l'Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles (Irerp)**

Madame, Monsieur,

L'université Paris Nanterre adresse ses plus vifs remerciements au comité de visite du HCERES pour l'attention portée à l'évaluation de l'Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles (Irerp).

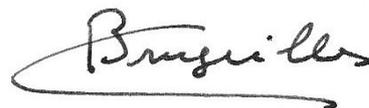
L'Université Paris Nanterre et l'Irerp n'ont pas repéré d'erreur factuelle dans le rapport d'évaluation. Certaines recommandations convergent avec la stratégie annoncée par l'unité de recherche dans son DAE. Ainsi, elle mène une réflexion sur la formalisation des responsabilités d'axe (p.42), afin d'en assurer un pilotage plus dynamique et une visibilité accrue. De la même façon, l'unité réfléchit à ses opportunités de mobilités sortantes. Elles devraient être favorisées par l'implication de certains de ses membres à la direction des diplômes de droit français, droit étranger et par ses coopérations avec des universités espagnoles et anglaises.

Par ailleurs, la communication et la visibilité de l'Irerp devraient être facilitées par la refonte du site institutionnel de la recherche à Paris Nanterre et notamment sa page « Actualités de la recherche », ainsi que par l'ouverture d'une plateforme « Plug in Labs » accessible au public. Elle permet d'identifier, à travers des mots clés, les laboratoires de l'université Paris Nanterre travaillant sur une thématique.

Enfin, l'Université Paris Nanterre va encourager ses unités de recherche à actualiser leur règlement intérieur ce qui sera l'occasion pour l'Irerp de réfléchir à la formalisation de ses processus décisionnels internes.

Je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, mes salutations distinguées

Carole Brugeilles



Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

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



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

hceres.fr

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

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