

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ
Dres - Droit, religion, entreprise et société

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

Université de Strasbourg, Centre national de la
recherche scientifique - CNRS

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2022-2023
VAGUE C



Au nom du comité d'experts¹ :

Emmanuelle Mazuyer, Présidente du comité

Pour le Hcéres² :

Thierry Coulhon, Président

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

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

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

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

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Présidente :

Mme Emmanuelle Mazuyer, CNRS, Lyon

M. Mustapha Afroukh, université de Montpellier

Mme Evelyne Bonis, université de Bordeaux

Mme Carine Jallamion, université de Montpellier

Experts :

M. Gérard Jazottes, université Toulouse 1 Capitole - UT1

Mme Emmanuelle Mazuyer, CNRS, CERCRID, université Lyon 2

Mme Juliette Olivier-Leprince, université Bourgogne Franche-Comté - UBFC

M. Jérôme Porta, université de Bordeaux

REPRÉSENTANTE DU HCÉRES

Mme Catherine Marie

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Droit, religion, entreprise et société
- Acronyme : Dres
- Label et numéro : UMR 7354
- Nombre d'équipes : quatre
- Composition de l'équipe de direction : M. Vincente Fortier

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS2 Institutions, gouvernance et systèmes juridiques

P panels scientifiques de l'unité

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

L'UMR est constituée en quatre équipes thématiques dont deux correspondent à des branches du droit et deux à des axes scientifiques.

L'équipe Droits et Religions constitue un pôle d'excellence unique en Europe, réunissant dans une seule entité des juristes des différentes branches du droit pour parcourir dans toutes ses dimensions la problématique des rapports entre droit et religions. Droit français, droit européen, droit comparé des religions en Europe et droits internes des religions sont ainsi étudiés et mis en perspective.

L'équipe Religions au miroir du pluralisme mène ses projets de recherche sur les évolutions contemporaines du fait religieux, et plus particulièrement du pluralisme religieux en Europe, en s'intéressant à la modification des relations entre minorité(s) et majorité(s), à l'évolution des pratiques, des catégories et des discours religieux, et aux liens entre enseignement et religion.

Les recherches de l'équipe Droit social portent sur le droit social national, européen et international, tant en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale, en y intégrant leur dimension historique. Ses projets de recherche se caractérisent par l'attention soutenue portée aux dynamiques de l'Europe sociale et du dialogue social, tout en s'intéressant aux mutations du travail, engendrées par la transformation numérique. Ses travaux se singularisent tant par leur forte dimension européenne que par l'importance accordée aux conséquences pratiques des règles étudiées, que concrétisent de nombreux partenariats.

L'équipe Droits des affaires constitue un pôle qui se veut particulièrement dynamique. Elle mène, depuis plusieurs années, de multiples recherches en droit bancaire et financier ainsi qu'en matière de criminalité financière. Elle a su, ces dernières années, développer ses champs d'investigations en s'intéressant plus particulièrement aux nouvelles technologies, et notamment aux incidences de l'intelligence artificielle en matière financière ainsi qu'à l'égard de la justice prédictive.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'UMR Dres est basée à Strasbourg. Elle a été créée le 1er janvier 2013. L'unité résulte de la fusion de deux entités : l'équipe Société, Droit et Religion en Europe et le Centre du droit de l'entreprise. Le dossier déposé en 2011 visant à obtenir la création de la nouvelle UMR proposait une structuration de la recherche en équipes internes, pour que chacun trouve sa place dans la future UMR tout en favorisant la porosité entre les équipes internes et l'émergence de programmes de recherche communs. L'UMR Dres a été renouvelée le 1er janvier 2018. Depuis octobre 2016, la direction de l'unité est assurée par Vincente Fortier, directrice de recherche au CNRS. Mélanie Schmitt, professeure des universités est directrice-adjointe.

L'UMR Dres est principalement localisée à la maison interuniversitaire des Sciences de l'Homme d'Alsace (Misha) et dispose de quinze bureaux et de trois salles de travail très bien adaptés à la fois pour le personnel permanent (enseignants-chercheurs, chercheurs, personnel de soutien et d'accompagnement de la recherche), les doctorants de l'unité et les invités étrangers (soit 190 m²). Sur les quinze bureaux, trois sont partagés. Quant aux salles de travail, l'une accueille les doctorants de l'unité, une autre, particulièrement spacieuse, est affectée à

un programme de recherche européen (Interreg-Relien) mais également à l'accueil de stagiaires, la dernière permet aux membres de l'unité de se retrouver.

Par ailleurs, certains collègues disposent de bureaux à l'Institut du travail, à la Faculté de droit, à l'Institut de droit canonique du fait, notamment, des fonctions qu'ils assument dans ces différentes instances. La Misha reste toutefois le lieu incontournable des rencontres, notamment parce qu'elle abrite les bureaux de la direction de l'UMR et du service de gestion de l'unité, ainsi que plusieurs salles de réunion.

L'UMR est structurée en quatre équipes internes : l'équipe Droits et religions, l'équipe Religions au miroir du pluralisme, l'équipe Droit social, l'équipe Droit des affaires.

Chacune de ces équipes a un ou deux responsables. La distinction des équipes dans la structure commune repose sur la discipline parcourue ou sur la spécialité des recherches menées pour éviter la dispersion des chercheurs ou de la perte de visibilité.

L'unité, dans son ensemble, interroge la complexité des relations juridiques et sociales dans un monde en perpétuel mouvement. En effet, l'internationalisation des échanges, les nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle, tout autant que les migrations et le pluralisme des cultures, représentent autant de défis à relever pour construire la société de demain. Ces évolutions obligent à repenser les conditions de travail, les relations d'affaires, le rapport aux valeurs. De nouvelles normes émergent : économiques, sociales, techniques, managériales, religieuses, éthiques. Elles cohabitent dans un même espace et peuvent se heurter ce qui bouleverse les cadres d'analyse juridique et sociétale traditionnels.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

L'UMR est impliquée dans plusieurs structures de recherche mises en place à l'échelle de l'établissement. Elle contribue au développement de divers champs de recherche qui s'inscrivent dans des structures relevant de l'Idex strasbourgeois.

Dres est membre de la Fédération « L'Europe en mutation » qui regroupe les unités de recherche juridique du site strasbourgeois.

Dres a participé à la construction de l'un des instituts thématiques interdisciplinaires (ITI Makers) dont l'enjeu est de resserrer les liens entre formation et recherche, entre composantes et laboratoires, entre étudiants et chercheurs.

Ils sont financés sur fonds Idex pour quatre à huit années sur la période 2021-2028.

Labellisé pour huit ans, Makers développe un programme de recherche destiné à renouveler l'objet et les méthodes des études européennes. Parallèlement, il met en œuvre un programme de formation sur ces questions à destination des étudiants en master. De surcroît, cet ITI vise à produire des connaissances et des savoirs pour les décideurs. L'ITI Makers a pour objectif de : développer l'interdisciplinarité et grouper les études européennes en fédérant les forces de l'université de Strasbourg en SHS autour de la construction sociale de l'Europe. 126 chercheurs et enseignants-chercheurs de toutes disciplines sont réunis : droit, économie, science politique, sociologie, démographie, histoire des sciences.

Dres est l'une des trois UMR co-porteuses de l'ITI.

À travers l'ITI Makers, Dres est membre fondateur du Gis Euro-Lab dont l'université de Strasbourg est partenaire. Au titre des Gis du CNRS conventionnés avec l'Unistra, il convient d'ajouter le Gis Moyen-Orient et mondes musulmans dont Dres fait partie depuis sa création en 2013 et dans lequel l'unité est impliquée à travers ses membres. Parallèlement, certains membres de Dres participent à l'ITI Hisaar, qui a pour objectif l'étude des faits religieux (étude des restructurations religieuses à travers une approche transdisciplinaire mêlant histoire, sociologie, archéologie et anthropologie). Par ailleurs, les membres de Dres profitent des opportunités de l'Idex : ils sont présents dans les appels à projets (« Attractivité », « Congrès », « École d'été », « Science et société »). L'unité est membre de la fédération « L'Europe en mutation » qui regroupe les unités de recherche juridiques du site. La Misha est un lieu d'hébergement de l'UMR mais Dres est aussi impliquée dans ses structures de gouvernance par le biais de ses membres qui en sont membres et qui participent également aux comités scientifiques des colloques organisés par la Misha. En outre, les membres de Dres déposent des projets dans le cadre des AAP ouverts par la Misha mais également par le réseau des MSH. Dres fait également appel au soutien de la Misha, à travers ses plateformes « humanités numériques » et « universitaire de données » et à ses services de relecture de l'anglais.

L'unité est également membre du Gis Religions-Pratiques, textes et pouvoir.

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

Personnels permanents en activité		
Professeurs et assimilés		14
Maîtres de conférences et assimilés		20
Directeurs de recherche et assimilés		3
Chargés de recherche et assimilés		2
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées		0
Personnels d'appui à la recherche		5
Sous-total personnels permanents en activité		44
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés		11
Personnels d'appui à la recherche non permanents		4
Post-doctorants		1
Doctorants		73
Sous-total personnels non permanents en activité		89
Total personnels		133

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

Employeur	EC	C	PAR
université de Strasbourg	31	0	0
CNRS	0	5	5
université de Haute-Alsace	1	0	0
EMPLOYEUR ÉTRANGER	1	0	0
université de Montpellier	1	0	0
Total	34	5	5

BUDGET DE L'UNITÉ

Budget récurrent hors masse salariale alloué par les établissements de rattachement (tutelles) (total sur 6 ans)	376.0
Ressources propres obtenues sur appels à projets régionaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP Idex, i-site, CPER, collectivités territoriales, etc.)	242.0
Ressources propres obtenues sur appels à projets nationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues sur AAP ONR, PIA, ANR, FRM, INCa, etc.)	187.0
Ressources propres obtenues sur appels à projets internationaux (total sur 6 ans des sommes obtenues)	2631.0
Ressources issues de la valorisation, du transfert et de la collaboration industrielle (total sur 6 ans des sommes obtenues grâce à des contrats, des brevets, des activités de service, des prestations, etc.)	48.0
Total en k euros	3484.0

AVIS GLOBAL

L'UMR 7354 Dres (Droit, religion, entreprise et société) qui aura dix ans en 2023 compte 44 membres permanents (31 enseignants-chercheurs, cinq chercheurs CNRS et cinq personnels administratifs) ainsi que 73 doctorants au 31 décembre 2021. Elle est structurée en quatre équipes internes : *l'équipe 1 Droits et religions, l'équipe 2 Religions au miroir du pluralisme, l'équipe 3 Droit social, l'équipe 4 Droit des affaires.*

Le budget récurrent est en augmentation de près de 38 %. L'université de Strasbourg a augmenté de 23 % sa dotation entre 2016 et 2021 et le CNRS de 80 %. Les ressources propres sur appels à projets sont élevées (476 000 euros en 2021 et 658 000 euros en 2018) ce qui atteste d'une bonne mobilisation pour aller chercher des fonds extérieurs, particulièrement au titre des appels à projets internationaux qui représentent 77 % des ressources propres (368 000 euros en 2021 sur 476 000).

L'unité développe une activité scientifique riche et bénéficie de financements européens pour les équipes 1, 3 et 4: le projet Ceifac-FSI (2016-2019) financé sur des fonds européens, la coordination du Programme Interreg – Inter-Religio- Religions et convictions en partage (2017-2020) et le Programme Interreg – Relien – Religions et entreprise (2021 – 2023), la participation au projet Viral, financé par la DG Emploi de la Commission européenne ainsi qu'à EaSI-Progress: *Posting of workers européenne, ou encore Mobilive – Challenges and experiences of high labour mobility across Member States – Exploring the social security and employment status of hyper-mobile workers in the live performance sector*, financé par la DG Emploi. Il faut également relever l'obtention d'un ERC Starting grant fin 2021 finançant deux doctorants et deux post-doctorants.

L'unité est impliquée dans des structures et des projets financés par les PIA. Elle a obtenu des Idex dans le cadre des Investissements d'Avenir : au titre du programme « Attractivité », de l'AAP Idex-Congrès pour co-financer un colloque ; un Idex – École d'été pour subventionner l'école d'été ; trois Idex sur le programme Culture, sciencesociété et actions solidaires. En outre, on décompte une coresponsabilité du programme de recherche interdisciplinaire 2018-2021 « Capse : Pour une Culture commune de l'Action Publique Sociale Européenne », lauréat d'un financement Idex (coportage avec l'UMR Beta, l'UMR Sage et l'EA E3S). On souligne également l'obtention du projet ITI Makers, avec une note A+ sur la qualité scientifique.

Concernant les projets ANR, des réussites sont à noter au-delà de la période évaluée. Ainsi, le projet ANR coordonné par R. Eckert « Circulation des savoirs médiévaux au XIIe siècle – Nouveaux outils, nouvelles perspectives, nouvelles hypothèses » a été accepté en 2022 (Equipe Droits et religions).

Concernant la structuration interne, on note deux équipes thématiques étudiant le fait religieux et cette distinction peut être interrogée. Le DAE ne permet pas d'établir avec précision les objectifs scientifiques de l'unité dans son ensemble. Le fléchage d'une politique scientifique permettrait en interne de fédérer les équipes en favorisant les interactions et en externe de donner à l'unité une vraie identité au plan national comme international. Cette réflexion autour d'une politique scientifique ou de manifestations scientifiques sur un thème commun permettrait de développer des espaces de discussion entre les équipes.

Enfin, des réunions régulières et formalisées seraient souhaitables entre l'équipe de direction et les personnels en appui à la recherche afin d'assurer une vision collective des objectifs du laboratoire tout en prenant en compte la charge de travail de chaque personnel.

Concernant son attractivité et son activité scientifique, Dres affiche un rayonnement international et des liens avec les institutions européennes, et nombre d'universités et réseaux de recherche étrangers. L'UMR est également attractive : de nouveaux EC et CR sont arrivés durant le contrat. Elle met en œuvre une politique d'intégration et de suivi à l'égard des doctorants et satisfait aux obligations réglementaires. Des promotions de MCF à PR et des soutenance de HDR sont également à noter.

La production scientifique de l'UMR est dense et montre un bon équilibre entre les différentes formes de publications. On dénombre des publications tant collectives qu'individuelles et l'effort fait au titre des publications collectives est à saluer. Les supports de publication se répartissent bien entre chapitres d'ouvrage et articles dans des revues nationales ou internationales à comité de lecture soumises à des règles de sélection. La part revenant aux articles est très importante. Par ailleurs, l'unité est visible par ses publications dans les champs scientifiques faisant l'identité de ses équipes (droit social, droit des affaires, religions, éthique...). Certains domaines sont abondamment couverts et suivent les évolutions du droit. Enfin, tous les membres de l'unité sont investis dans la production scientifique, sous réserve des doctorants. Toutes les équipes constituant l'unité sont publiantes, avec des caractéristiques parfois propres comme des publications liées au suivi de l'actualité législative ou jurisprudentielle pour l'équipe 4 alors que les équipes 1 et 3 sont plus complètes dans les canaux de publications et les types de recherches entreprises (publications individuelles / ouvrages collectifs / manifestations scientifiques à visée plus large que les seuls milieux académiques etc.). Le nombre de publications en langue étrangère, s'il est déjà conséquent, pourrait encore être développé en raison de la localisation de l'unité et de ses partenariats.

L'unité développe une politique partenariale dynamique avec divers acteurs du monde non-académique grâce à diverses conventions qui apportent au laboratoire des ressources non négligeables (pour 3 des 4 équipes, l'équipe 2 est nettement plus en retrait) mais aussi pour le financement de thèses (sept thèses sont ainsi financées). Ces liens semblent solides pour la formation. Ils pourraient être consolidés au service de la recherche et du doctorat.

Au total, on soulignera le dynamisme et l'activité scientifique abondante, l'ouverture sur l'Europe et l'international, un très bon ratio entre budget récurrent et ressources propres de l'UMR Dres. On peut cependant inciter l'unité à mener une réflexion sur sa structuration interne notamment quant aux quatre équipes actuelles ainsi que sur une politique scientifique transversale.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Lors de la dernière évaluation, concernant l'unité, les recommandations portaient principalement sur quatre points de vigilance : la démographie de l'unité ; la cohérence scientifique de l'unité, la pertinence du rapprochement, la réduction des durées de thèse, les outils numériques et une visibilité sur internet insuffisants.

L'unité apporte les réponses suivantes :

- 1) sur la démographie, l'unité estime avoir pris en compte les recommandations en concertation avec la faculté de droit et l'institut du travail qui sont les deux composantes de rattachements de l'UMR. Elle indique qu'entre 2016 et 2021, dix enseignants-chercheurs ont rejoint l'unité compensant ainsi les départs en retraite et les effectifs dans trois des quatre équipes. Des recrutements doivent encore avoir lieu en 2022. Concernant les chercheurs CNRS, l'unité a bénéficié de l'arrivée de deux chercheurs (un CR ayant réussi le concours et un CR ayant demandé son affectation). Le recrutement de deux ITA est également mentionné ainsi que l'accueil en délégation CNRS de trois collègues universitaires.
- 2) concernant la cohérence scientifique de l'unité, sont mentionnés deux séminaires durant la période (« Normativités, responsabilités, organisations » et « IST au service du chercheur ») et l'organisation et la direction scientifique d'une école d'été pour doctorants qui a permis de rassembler les membres de l'unité autour d'un thème commun (« Le principe de proportionnalité »). L'appel à projets « ITI » lancé en 2019 dans le cadre de l'Idex (université de Strasbourg, CNRS, Inserm) avec un cofinancement PIA permet également de consolider cette cohérence. Le projet d'un ITI dont Dres serait co-porteuse conjointement avec les UMR Sage et Beta a été avalisé en janvier 2019 par le Conseil d'unité : toutes les équipes de l'unité contribuent, à travers le pilotage de l'ensemble que constitue l'ITI Makers, ou le pilotage de ses axes, ou encore au moyen des actions de formation et de recherche.
- 3) sur la durée des thèses, lors du dernier contrat, des efforts ont été fournis : la durée moyenne des thèses était de 86 mois et est actuellement d'environ 60 mois. La crise Covid a ralenti l'avancée de certains doctorants : un doctorant compte cinq inscriptions ; trois doctorants six inscriptions ; deux doctorants sept inscriptions mais ils doivent tous soutenir en 2022.
- 4) Concernant l'insuffisance d'outils numériques et de visibilité sur internet, l'HCERES considérait que le référencement de l'unité, sa visibilité sur les réseaux sociaux, son site devaient être améliorés. Le congé maladie en 2019, puis le décès en 2020, de l'IE-CNRS chargé de la communication de l'unité ont empêché l'amélioration amorcée. Cependant le recrutement fin 2021 d'une IR CNRS, qui consacre 30% de son temps d'activité à la communication a permis la mise en place des outils actuels de communication et visibilité (Twitter, LinkedIn, site web totalement rénové...). Les projets de recherche des chercheurs sont visibles par l'intermédiaire des Carnets de recherche.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

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

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le budget récurrent hors masse salariale attribué par les tutelles est en constante augmentation. Cette augmentation de près de 38 % est davantage le fait de l'une des deux tutelles même si les deux ont contribué à cette hausse. L'université de Strasbourg a augmenté de 23 % sa dotation entre 2016 et 2021, alors que, dans le même temps, le CNRS l'augmentait de près de 80 %.

Les ressources propres obtenues sur appels à projets sont élevées (384 000 euros en 2016, 476 000 euros en 2021 avec un pic à 658 000 euros en 2018). Si ces ressources propres fluctuent au cours de la période de référence, elles n'ont fait que croître, 2016 étant l'année la plus faible, ce qui atteste une bonne mobilisation de l'équipe pour aller chercher ces fonds extérieurs. Cette mobilisation est particulièrement marquée au titre des appels à projets internationaux qui représentent 77 % des ressources propres (368 000 euros en 2021 sur 476 000).

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Le DAE ne permet pas d'établir avec précision quels sont les objectifs scientifiques poursuivis par l'unité dans son ensemble. Si chaque équipe fait preuve d'un réel dynamisme et de projets scientifiques par équipe, les activités croisées des équipes au sein de Dres demeurent limitées. Peu d'occasions d'interactions sont impulsées par Dres (pour l'être par l'école doctorale comme l'université d'été ou le colloque annuel des doctorants). Des initiatives, comme celle ayant conduit à la mise en place du séminaire scientifique transversal sur la normativité permettant de réunir au-delà des disciplines au sein de Dres, sont à encourager afin de poursuivre la construction d'une identité d'unité maintenant que ses membres se connaissent bien et ont appris à travailler ensemble. En multipliant les interactions de la sorte, Dres pourrait acquérir une vraie identité au plan national comme international.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Une réflexion autour d'une politique commune - ou *a minima* de manifestations scientifiques sur un thème commun - permettrait aussi de créer de véritables espaces de discussion entre les quatre équipes que l'on peine à voir aujourd'hui. Si on laisse de côté l'assemblée annuelle, les relations semblent plutôt s'établir entre la direction de l'unité et les équipes, une à une par l'intermédiaire des chefs d'équipes.

En outre, une interrogation demeure à la lecture du DAE s'agissant de l'affectation des crédits. La dotation de l'université de Strasbourg est dévolue aux équipes selon une règle établie prenant en considération le nombre d'enseignants-chercheurs, chaque personne donnant droit à l'attribution d'un point chercheur avec un ajustement pour englober celles et ceux qui contribuent au fonctionnement de l'unité sans être membres statutaires. Cette règle est relativement claire et permet de fixer la dotation récurrente par équipe. En revanche, pour la dotation CNRS qui est réservée à la direction et est utilisée par celle-ci pour soutenir les projets qui ne sont pas soutenus par les équipes, la mobilité doctorale etc., il n'existe pas de clé de répartition ni de calendrier précis de formalisation ou de hiérarchisation des demandes. Si cette absence ne semble pas poser de difficultés pour l'heure, une formalisation permettrait pour l'avenir d'améliorer le fonctionnement de l'unité.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Depuis la précédente évaluation, Dres s'est efforcée de mieux s'insérer dans son environnement de recherche, en agissant sur deux leviers principaux :

- La mobilisation des équipes pour rechercher des financements. Le nombre d'appels à projet présentés et souvent obtenus laisse penser à une bonne mobilisation d'ensemble. Surtout, l'unité a su se saisir de l'appel à projets « Institut thématique interdisciplinaires-ITI » lancé en 2019 dans le cadre de l'Initiative d'excellence (Idex) conjointe à l'université de Strasbourg, au CNRS et à l'Inserm, et bénéficiant d'un cofinancement dans le cadre du Programme d'investissements d'avenir (PIA), pour se structurer. Désormais, il semble, selon le DAE que toutes les équipes de l'unité contribuent, à ce projet que ce soit à travers le pilotage de l'ensemble que constitue l'ITI Makers, par le pilotage d'axes, ou encore par des actions de formation et de recherche mises en place. Ces actions montrent que l'unité a sans doute désormais acquis un niveau de structuration permettant un rapprochement scientifique des équipes.

- La localisation de l'unité qui se trouve hébergée au sein de la Misha. Cette localisation permet en effet à Dres d'entretenir des liens scientifiques avec d'autres unités de recherche et d'autres UMR relevant des SHS en particulier avec UMR Sage – UMR co-porteuse avec Dres de l'ITI Makers, avec laquelle Dres a des liens scientifiques forts notamment au sein de ITI.

L'unité dispose d'un soutien important de ses tutelles – aussi bien CNRS que l'université de Strasbourg –, qui se matérialise par l'octroi de ressources financières récurrentes élevées et en augmentation (passage de 39 K euros en 2016 à 48 K euros en 2021 hors masse salariale la dotation récurrente de l'université et de 15 à 26 K euros pour la dotation CNRS) ainsi que par une politique très active de recrutement aussi bien d'enseignants-chercheurs que de personnels d'appui à la recherche. Ainsi, entre 2016 et 2022, pas moins de dix EC ont été recrutés et deux MCF étaient prévus, selon le DAE pour un recrutement en 2022. Cette politique active de recrutement

répond ainsi à l'attention démographique qui avait été relevée lors du précédent rapport et à l'alerte donnée face aux nombreux départs à la retraite.

La tutelle CNRS a aussi permis des recrutements et des délégations de chercheurs.

L'unité est enfin bien pourvue en personnel d'appui avec pas moins de trois IGR, un IGE et un assistant ingénieur.

Points faibles et risques liés au contexte

Le profil d'activité de l'unité fait apparaître deux points faibles principaux.

En premier lieu, même si l'on dénote une volonté de faire dialoguer les enseignants-chercheurs au sein de l'équipe, la logique disciplinaire pour deux équipes et la logique thématique pour les deux autres créent une certaine hétérogénéité à la fois dans le dimensionnement des projets, le dynamisme des propositions, l'importance et la fréquence des manifestations scientifiques.

En second lieu, le DAE explique longuement que l'unité a fait le choix de ne pas mutualiser les ressources propres mais d'affecter en totalité ces ressources au projet lauréat. Les ressources propres provenant des contrats de recherche reviennent ainsi en totalité aux chercheurs ayant obtenu le projet. Les équipes fonctionnent sur la base d'une affectation de la dotation récurrente de l'université. Elles peuvent en outre compléter cette dotation par des demandes adressées à la direction de l'unité qui dispose de la dotation CNRS pour son fonctionnement. La dotation CNRS permet en effet de soutenir les équipes notamment au titre de la mobilité internationale, pour des projets émergents ou pour des frais de traduction (outre les charges fixes tels que les frais d'impression, de téléphonie...). Néanmoins, il n'existe pas de clé de répartition de ces sommes ni de règles de présentation des demandes et/ou d'arbitrage. La direction reçoit ces demandes au fil de l'eau et accorde les fonds sans réelle transparence en la matière.

S'agissant des personnels d'appui à la recherche, une attention toute particulière devra être portée au remplacement de la seule gestionnaire administrative de l'unité qui va partir à la retraite en 2023.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'Unité Dres a pris en compte des défis sociétaux conformément aux objectifs définis par la tutelle. Dres mène ainsi une recherche originale qui suit au plus près les évolutions sociétales y compris technologiques (v. en ce sens les projets en lien avec l'Intelligence artificielle et les travaux relatifs à la religion).

La dimension internationale de la recherche est aussi très présente spécialement au sein de l'équipe de droit social qui a su tirer profit de la place particulière occupée par Strasbourg, siège des institutions européennes. Cette dimension est aussi très présente au sein de l'ITI puisqu'elle promeut des recherches interdisciplinaires en Europe.

L'unité dispose d'une nouvelle organisation interne qui assure une convenable participation de l'ensemble des acteurs à la déclinaison opérationnelle de la stratégie scientifique. Le conseil de l'unité se réunit trois fois par an. L'Assemblée générale, réunie au moins une fois par an, est consultée sur les évolutions de la politique scientifique du laboratoire, les recrutements et les finances.

Points faibles et risques liés au contexte

La lecture du DAE permet de conclure à une meilleure cohérence scientifique depuis les remarques formulées lors de la précédente évaluation attestée surtout par la capacité de l'unité à se mobiliser autour du projet ITI.

Trois points mériteraient cependant d'être améliorés :

En premier lieu, et c'est là le plus important, les objectifs globaux poursuivis par l'unité manquent encore de lisibilité. La lecture du DAE ne permet pas de savoir si l'unité entend se spécialiser particulièrement dans un domaine particulier ou autour d'une problématique spécifique, commune à plusieurs des équipes qui la structurent.

En deuxième lieu, le DAE met en avant la volonté de l'unité de mettre en avant des niches scientifiques

(religions, IA, criminalité financière) mais il n'est pas expliqué comment cette volonté se manifeste dans les faits. Enfin, si la gouvernance est organisée et a pu démontrer sa capacité à se mobiliser autour du projet ITTI, rien n'est dit des critères de choix concernant les projets retenus pour un financement ni sur les actions mises en place pour faciliter la transmission de l'information au sein de l'unité hormis des échanges réguliers mais également informels entre les responsables d'équipes et la direction de l'unité.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Dres a mis en place très tôt des pratiques et des référents aussi bien en matière de gestion des ressources humaines, de parité, de sécurité notamment informatique, de protection de l'environnement et de développement durable... Avant même la pandémie, le télétravail était pratiqué et une attention particulière a été portée durant la pandémie au bien-être des agents et à l'adéquation du télétravail au contexte de vie personnel.

La politique en matière de parité et de non-discrimination est développée. De nombreuses actions ont été menées afin d'assurer la sensibilisation contre le harcèlement, pour encourager la promotion des personnels sous la houlette d'un correspondant égalité spécifique à l'unité.

De même, les recommandations relatives à la prévention des risques environnementaux sont suivies (tri des ordures mais aussi encouragement à la mobilité douce etc.).

Points faibles et risques liés au contexte

Sont malgré tout à noter :

- une certaine exigüité des locaux à la Misha compte tenu des recrutements opérés ces dernières années. Spécialement, la salle réservée aux doctorants est sous dimensionnée. Elle ne permet de travailler qu'au maximum à huit personnes et n'est pas équipée de poste de travail.
- une surcharge de travail des chercheurs en raison d'un accroissement global des contraintes administratives au détriment de la recherche mais aussi des personnels d'appui à la recherche à la suite du décès d'un collègue qui n'a pas été remplacé. Cette disparation - qui n'a pas été accompagnée de la mise en place d'un soutien psychologique particulier - même si des échanges informels et fraternels au sein de l'équipe de personnels d'appui à la recherche et de la direction ont eu lieu - occasionne une surcharge de travail pour les autres personnes.
- un souhait de la part des personnels d'appui à la recherche d'une structure plus formalisée de communication avec, par exemple, la mise en place de réunions mensuelles de la direction et des personnels d'appui à la recherche pour d'une part créer une dynamique collective en lieu et place des relations interpersonnelles actuelles avec la direction et d'autre part, permettre une meilleure circulation de l'information.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité

Dres a un rayonnement international et des liens avec les institutions européennes, des universités et réseaux de recherche étrangers. L'Unistra a été précédemment bénéficiaire d'un Idex de 750 millions d'euros dès le PIA1 et Dres a su en profiter. L'UMR est attractive : de nouveaux EC et CR sont arrivés durant le contrat. Elle met en œuvre une politique d'intégration et de suivi à l'égard des doctorants. Des promotions de MCF à PR et des soutenances de HDR sont également à noter. Les membres de l'UMR sont impliqués à différents égards dans des réseaux, des partenariats ou des manifestations de dimension internationale.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

La plupart des membres de Dres interviennent dans les institutions de recherche au niveau européen et international qui relèvent de leur champ de compétences. On relève, d'une part, une très forte implication au niveau européen des spécialistes de « questions religieuses » et de droit social européen qui interviennent en Belgique (Université libre de Bruxelles, Université catholique de Louvain, Université Saint-Louis-Bruxelles, Hasselt University), en Italie (l'université de Messine, l'université de Bologne, université La Sapienza à Rome), en Allemagne (Humboldt University, l'université de Tübingen, Université Goethe à Francfort, l'université de Berlin, l'université d'Iéna, l'université de Essen-Duisburg, université de Freiburg, l'académie de Droit Européen à Trèves), en Suisse (l'université de Bern), aux Pays-Bas (université de Tilburg), en Grèce (l'université de Thessalonique), au Royaume-Uni (Oxford University, Exeter University, Queen Mary College, Cambridge University), en Tchéquie (l'université de Prague), en Suède (l'université de Stockholm), en Pologne (l'universités de Cracovie, de Varsovie et de Lodz), en Turquie. Les membres de l'équipe de droit des affaires ont également développé des liens avec l'université de Lausanne, ainsi qu'avec l'université de Montréal.

L'unité organise des congrès internationaux et européens et ses membres font partie des comités scientifiques. Elle organise plusieurs types de manifestations qui correspondent aux canons des disciplines : des journées d'études, des journées d'actualité, des séminaires, des tables-rondes, des colloques. Ainsi on peut mentionner les Rencontres Droit et Religion qui se tiennent annuellement et rassemblent les meilleurs spécialistes du domaine en France, en Europe et outre- Atlantique, les colloques d'Eurel (EUrope – RELigion) sur une base biennale avec le réseau international de spécialistes en droit et sciences humaines et sociales des religions ou les conférences sur « Le droit du travail comme conditionnalité et comme recommandation » en décembre 2021 et sur « L'autorité européenne du travail » en février 2020 réunissant des membres de l'UMR et des chercheurs européens. Par l'intermédiaire du Groupe franco-allemand d'études sur le contentieux du travail (Gefact) porté par l'université de Strasbourg et regroupant sept autres universités françaises ainsi que cinq universités allemandes, l'UMR organise depuis 2017 des colloques annuels réunissant universitaires, juges et avocats français et allemands.

Les membres de Dres exercent des responsabilités éditoriales dans des revues reconnues au niveau international. Selon leur champ de spécialité, certains font partie d'institutions internationales (réseaux comme le LLRN, associations, sociétés savantes). On note également que six jeunes docteurs ont reçu des prix et des distinctions de dimension nationale pour leurs travaux.

Points faibles et risques liés au contexte

- Une certaine disparité entre les membres de l'unité quant à leur investissement à l'échelle de l'Europe et de l'international.
- Une moindre implication de certains dans les réponses à appel à projets.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Concernant les doctorants, ils sont rattachés à deux écoles doctorales : en grande majorité à l'école doctorale 101 « Sciences juridiques » et pour une part faible à l'école doctorale 270 « Théologie et Sciences religieuses » avec un représentant Dres dans chacune. La collaboration avec les ED est très bonne avec une synergie en matière de formation (participation aux colloques ou aux journées des ED), de suivi (comités de suivi) etc. Les doctorants bénéficient de financement pour des déplacements et de nouvelles actions comme des séminaires d'écritures, des ateliers doctoraux, une préparation aux auditions aux concours de recrutement ont été instaurés. Ils participent aussi par l'intermédiaire de leur équipe de rattachement aux manifestations scientifiques organisées. Ils disposent un espace de recherche commun.

Concernant les enseignants-chercheurs et chercheurs, Dres mentionne une collaboration étroite entre formation et recherche dans le profil des postes au moyen de la plateforme DIALOG. Pour les jeunes chercheurs, Dres a accueilli quatre nouveaux EC et deux nouveaux CR2, ainsi qu'une IR CNRS. Pour les chercheurs confirmés, une nouvelle agrégée a rejoint l'UMR après sa réussite au concours, une autre a rejoint l'UMR par la voie de la mutation, trois MCF ont été promues professeures, une CR a réussi le concours de directrice de recherche au CNRS. Les nouveaux arrivants bénéficient de financement et de matériel informatique et l'UMR les aide au dépôt de projets de recherche ainsi que dans les préparations aux concours.

Concernant les enseignants-chercheurs et chercheurs étrangers invités, la période a été marquée par un ralentissement des possibilités d'accueil en raison de la crise du Covid mais l'UMR a tout de même accueilli six professeurs étrangers

L'UMR Dres s'acquitte par ailleurs de ses obligations règlementaires et institutionnelles de manière conforme à ce qui est attendu (comités de suivi de thèse, référent égalité, référent données personnelles, efforts en matière de science ouverte...)

Points faibles et risques liés au contexte

- Un effectif de doctorants en baisse, lié selon les rédacteurs du DAE au manque de perspective dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Aucune information n'est disponible dans le DAE sur les équipements mis à disposition des doctorants ni sur leur participation à des recherches collectives financées.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Dres a répondu avec succès à des appels à projets internationaux et européens.

Concernant les financements européens, il faut mentionner :

* un projet intitulé Ceifac-FSI

(Formation d'enquêteurs spécialisés en investigations et analyse financières) d'avril 2016 à 2019, financé sur des fonds européens par la Direction de la coopération internationale, et par l'Eurométropole, la Ville de Strasbourg et la Région Grand Est,

* la coordination du Programme Interreg – Inter-Religio- Religions et convictions en partage (2017-2020) et du Programme Interreg – Relien – Religions et entreprise (2021 – 2023),

* la participation à un projet Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown (Viral), financé par la DG Emploi de la Commission européenne, CALL VP/2020/004, 2021-2023 ainsi qu'à EaSI-Progress: Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information, financé par la DG Emploi de la Commission européenne, CALL VP/2019/008, 2020-2021 ou encore Mobilive – CHallenges and experiences of high labour mobility across Member States – Exploring the social security and employment status of hyper-mobile workers in the live performance sector, financé par la DG Emploi de la Commission européenne, CALL VP/2019/004, 2019-2020. Coordinateur : KU Leuven (Belgique).

Un jeune CR est lauréat d'un important ERC Starting grant (décembre 2021) finançant deux doctorants et deux post-doctorants.

Au niveau international, deux projets sont financés : Maroc : les passés dans le présent et Atlas 212 : Imagine Moroccan History, abrités par l'incubateur Incha' et financé par Morocco Narrative entre 2019 et 2022.

L'unité est impliquée dans des structures et des projets financés par les programmes d'investissements d'avenir (Pia). Dres a obtenu des Idex dans le cadre des Investissements d'Avenir : au titre du programme « Attractivité » ouvert aux nouveaux recrutés ou promus ; une subvention au titre de l'AAP Idex-Congrès pour co-financer un colloque ; un Idex – École d'été pour subventionner l'école d'été sur Le principe de proportionnalité ; trois Idex sur le programme Culture, sciencesociété et actions solidaires.

En outre, on décompte une co-responsabilité du programme de recherche interdisciplinaire 2018-2021 « Capse : Pour une Culture commune de l'Action Publique Sociale Européenne », lauréat d'un financement Idex (coportage du projet avec l'UMR Beta, l'UMR Sage et l'EA E3S). On souligne également l'obtention du projet ITI Makers, dont la qualité scientifique a été soulignée par le jury international qui lui a accordé la note A+. Quelques membres de l'unité sont partie prenante de l'ITI Hisaar.

Des résultats concernant les projets ANR sont à mentionner au-delà de la période évaluée avec l'acceptation du projet coordonné par R. Eckert « Circulation des savoirs médiévaux au XIIe siècle – Nouveaux outils, nouvelles perspectives, nouvelles hypothèses » (équipe Droits et religions) et la participation de Dres via l'équipe Droits et religions de l'ANR « Just moral » (U. Nantes - coordonné par G. Cliquennois).

Points faibles et risques liés au contexte

L'unité ne portait pas de projets ANR fin 2021 en raison des possibilités multiples liées à l'Idex ainsi qu'aux ITI sur lesquelles se positionnent les membres de Dres et de l'échec de projets ANR présentés. La donne a changé avec le portage et la participation de Dres à deux projets ANR en 2022 (V. *supra*).

L'unité n'a pas jusqu'ici financé de contrats doctoraux sur ses ressources propres. L'ITI Makers ouvre cette possibilité sur laquelle Dres pourrait se positionner.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'unité dispose d'un fonds documentaire spécialisé et important situé dans plusieurs bibliothèques (Bibliothèque de la Misha, Bibliothèque de recherche juridique, Bibliothèque de l'Institut du travail et Bibliothèque de l'Institut de droit canonique).

Points faibles et risques liés au contexte

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique de Dres est dense (1474 publications toutes équipes confondues et tout type de publications envisagées), riche et montre un bon équilibre entre les différentes formes de publications tant collectives qu'individuelles. L'effort réalisé au titre des publications collectives est à saluer. L'unité est très visible par des publications dans des champs scientifiques faisant l'identité de ses équipes (religions, droit des affaires, droit social, éthique...). Tous les membres de l'unité sont investis dans la production scientifique, à l'exception des doctorants. La politique éditoriale de l'unité est très dynamique. Le nombre de publications en langue étrangère, bien que notable, pourrait encore être développé. Le fléchage d'une politique scientifique permettrait en interne de fédérer les équipes en favorisant les interactions et en externe de conférer à l'unité une identité plus forte tant au plan national qu'international.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Les membres de l'UMR Dres publient dans des revues nationales et internationales référencées qui garantissent des procédures rigoureuses d'évaluation.

Les ITA sont sensibilisés aux enjeux liés à l'intégrité scientifique et accompagnent les chercheurs et enseignants-chercheurs pour la rédaction de réponses à appels à projets ou conseillent les doctorants sur le choix d'un support de publication.

Certains domaines sont abondamment couverts, car ils suivent les évolutions du droit au regard, notamment, d'un public composé souvent de praticiens du droit.

Enfin, Il faut souligner que tous les membres de l'unité sont investis dans la production scientifique de l'unité.

A titre d'illustration d'un rayonnement international, l'axe « dynamiques de l'Europe sociale », de l'équipe Droit social, qui s'intéresse aux évolutions du droit social de l'Union européenne et du droit du Conseil de l'Europe, a donné lieu à la publication d'un ouvrage (Schmitt Mélanie, Dorssemont Filip, Clauwaert Stefan et al. (dir.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, BloomsburyHart Publishing, 2019, 712 p.). Écrit en langue anglaise, cet ouvrage a été codirigé par un membre de l'équipe dans

le cadre du réseau académique européen Transnational Trade Union Rights (TTUR) et publié par un des plus réputés éditeurs anglais.

De son côté, l'équipe Droits et religions développe une politique éditoriale à saluer. Ainsi la Revue de droit canonique, dirigée par M. Aoun, fondée en 1951 accueille des contributions de disciplines diverses (histoire des institutions, droit, théologie, liturgie, exégèse, philosophie, sociologie, psychologie, etc.) concernant toutes les religions (catholicisme, protestantisme, orthodoxie, religions non chrétiennes). La collection Société, Droit et religions (Presses universitaires de Strasbourg) dirigée par V. Fortier, accueille des ouvrages sur les enjeux du phénomène religieux, dans sa diversité, avec des contributions pluridisciplinaires et comparées (19 ouvrages dont 7 depuis 2016).

La création en 2016 de la Revue du droit des religions (élément 1 du portfolio) illustre la démarche de l'équipe Droits et religions pour la période considérée. Avec deux numéros par an en open access, la Revue du droit des religions montre les enjeux relatifs à l'encadrement juridique du phénomène religieux dans les sociétés contemporaines, avec des développements dans les différentes branches du droit français et les systèmes juridiques étrangers et internationaux.

Points faibles et risques liés au contexte

Le portfolio joint au présent dossier montre un certain déséquilibre entre les productions scientifiques mises en avant par les équipes 1 et 3 de l'unité et les autres.

Si l'équipe "droits et religions" et l'équipe "droit social" illustrent de différentes manières leurs productions et activités scientifiques, les deux autres équipes le font insuffisamment.

On note également un faible nombre de publications d'envergure en langues étrangères à l'exception notable d'un ouvrage collectif en droit social européen et international et des activités d'un chercheur au parcours international.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

La production scientifique de l'unité montre un bon équilibre entre les différentes rubriques de publications utilisées par les canons en vigueur. Ainsi, on dénombre des publications tant collectives qu'individuelles (ce qui reste la norme en sciences juridiques) et on salue l'effort fait au titre des publications collectives.

Les supports de publication se répartissent de manière relativement harmonieuse et selon la règle en SHS entre ouvrages, en général collectifs, chapitres d'ouvrage et articles dans des revues à comité de lecture donc soumises à des règles de sélection. La part revenant aux articles est très importante.

Par ailleurs, l'unité est visible par ses publications dans les champs scientifiques qui en font sa singularité et son identité (droit social, droit des affaires, religions, éthique...) ce qui est à souligner.

Toutes les équipes constituant l'unité sont publiantes, avec des caractéristiques cependant propres : des publications liées au suivi de l'actualité législative ou jurisprudentielle pour l'équipe 4 droit des affaires alors que les équipes 1 droits et religions et 3 droit social sont plus complètes dans les types de publications et les types de recherches – publications individuelles / ouvrages collectifs / manifestations scientifiques à visée plus large que les seuls milieux académiques etc.).

Points faibles et risques liés au contexte

On peut noter :

- Un nombre de publications en langue étrangère qui pourrait encore être développé en raison de la localisation de l'unité et de ses partenariats.
- une certaine disparité de canaux de publication en fonction des équipes de l'unité (commentaires de décisions ou d'actualité pour les deux équipes disciplinaires et ouvrages / articles de recherche pour les équipes thématiques)

- ainsi qu'une relative insuffisance de publications de la part des doctorants (100 / 1500 environ) ajoutée à une disparité (certains publient plusieurs fois au cours de leur thèse d'autres non). Une autre faiblesse réside dans le fait qu'il n'y a qu'une seule gestionnaire dans l'unité, ce qui est déjà peu et limite les possibilités d'extension des programmes de recherche.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'UMR Dres fait de réels efforts en matière de diffusion de sa production scientifique sur des plateformes en accès ouvert : univOAK et Hal (avec le service des bibliothèques de l'université), OpenEdition (avec les Presses universitaires de Strasbourg, PUS), TGIR Huma-Num (avec la Plateforme Humanités Numériques de la Misha, PHUN).

Environ 15 % des publications des membres de l'UMR sont actuellement accessibles en accès ouvert.

Depuis 2015, Dres est même unité pilote pour les SHS auprès de l'équipe des archives ouvertes du site alsacien (univOAK): les références des publications et communications des membres de l'unité sont déposées sur les archives ouvertes du site, et automatiquement reversées sur la plateforme nationale Hal. 1216 références (dont 785 articles dans une revue) sont ainsi disponibles sur Hal pour la période 2016-2021.

L'unité a également ses propres supports de publication et a développé une politique éditoriale d'accès ouvert, en partenariat avec les PUS et OpenEdition: tous les numéros de la Revue du droit des religions sont disponibles en ligne dès parution sur OpenEdition Journals et tous les ouvrages de la collection Société, droit et religion sont consultables en ligne sur OpenEdition Books.

Les publications extérieures dans des revues en accès ouvert (European Journal of Turkish Studies, Industrial Law Journal, Revue des droits et libertés fondamentaux...) se développent malgré le fait que les éditions juridiques restent frileuses sur ce point.

Dres réalise une diffusion des données de la recherche selon les principes FAIR sur des plateformes liées à la TGIR Huma-Num. Le site Eurel a été adapté afin que tous ses contenus soient répertoriés par le moteur de recherche Isidore. Une collaboration avec l'équipe PHUN de la Misha a également permis la création d'une plateforme numérique hébergée par Huma-Num pour mettre en ligne un Dictionnaire du patrimoine culturel religieux (projet RnMSH ExPatRe).

Points faibles et risques liés au contexte

Un effort reste à fournir pour associer aux notices le texte intégral des publications conformément à l'article 30 de la loi pour une République numérique.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

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

Dres développe une politique partenariale particulièrement dynamique avec de nombreux et très divers acteurs du monde non-académique ce qui se concrétise par la signature de diverses conventions qui apportent au laboratoire des ressources non négligeables (pour 3 des 4 équipes, l'équipe 2 est nettement plus en retrait) mais aussi pour le financement de thèses (7 thèses sont ainsi financées).

Ces liens semblent solides mais servent surtout la formation. Ils pourraient être consolidés, au service de la recherche et du doctorat.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

L'investissement et les interactions de Dres avec les acteurs du monde non-académique sont à souligner.

Trois des quatre équipes bénéficient de partenariats conventionnés - tel est le cas pour l'équipe Droits et Religions à travers le projet Relien-Religion et entreprise (Interreg sept. 2020-juin 2023) qui a créé des programmes de formation prenant en compte la dimension interreligieuse du territoire du Rhin supérieur à destination du monde de l'entreprise - ou pour l'équipe de droit social qui entretient des liens étroits avec la Direction Générale du Travail (DGT) et, au niveau local, avec le pôle travail de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) grâce à l'appui de l'Institut du travail).

L'équipe Religions au miroir du pluralisme ne fait, en revanche, état d'aucun partenariat établi. Si, pour cette équipe, des partenariats existent, ils échappent à toute convention ce qui peut être regretté d'autant plus en raison de la proximité existant entre les équipes 1 et 2.

À côté de ces partenariats conventionnés, Dres bénéficie aussi de partenariats plus classiques mais non conventionnés par exemple avec l'École nationale de la magistrature ou avec les autorités ecclésiastiques locales. Ces partenariats créent un environnement favorable à la recherche mais aussi et surtout à la formation avec de nombreuses conventions pour la formation continue des acteurs du monde non académique. Ce type d'action est particulièrement développé. L'équipe se saisit de sujets sociétaux et cela pour chacune de ses équipes y compris donc l'équipe Religions au miroir du pluralisme.

L'unité accueille des doctorants financés par des acteurs non académiques. Le nombre de ces doctorants financés dans le cadre d'une convention Cifre est de six (2 thèses pour l'équipe de droit social et 4 pour l'équipe de droit des affaires). A ces thèses Cifre, il faut aussi ajouter une thèse financée par le biais de la Région en droit social.

Points faibles et risques liés au contexte

Les équipes se sont saisies des sujets sociétaux mais elles le font isolément les unes des autres. Ces sujets pourraient être davantage exploités pour développer une politique d'unité.

À ce jour, l'unité n'est pas engagée dans des activités de science participative même si certains projets conduits dans l'équipe Droits et religions supposent une participation active des citoyens appréhendés dans leur rôle social ou professionnel au moyen d'entretiens. Ainsi le projet sur les Séparatismes consacre une partie de ses travaux aux réactions des citoyens et des acteurs religieux à cette notion.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Dres a une activité certaine de diffusion des résultats auprès d'acteurs économiques.

Tel est le cas de l'équipe Droits et religions qui décline la thématique du fait religieux dans l'entreprise auprès des acteurs du monde socio-économique (Club des Directeurs de la sécurité des entreprises: Dirigeants du Groupe Crédit Agricole: ingénieurs en fin de formation au sein de l'école catholique d'arts et métiers StrasbourgEurope, le monde hospitalier également) mais plus largement de toutes les équipes qui chacune dans son domaine est dynamique pour diffuser ses résultats soit de façon classique lors de journées, colloques et conférences soit au moyen de formations. Dres a su aussi se saisir de produits particuliers de communication. Ainsi, l'équipe de droit des affaires a sa propre revue Grasco qui permet de publier les résultats de la recherche. De même, l'unité édite la revue Droit et religions.

L'unité développe par ailleurs des expertises et produit certains documents en direction des acteurs sociaux. Sur ce plan, les chercheurs de Dres se montrent actifs avec la production de rapports pour différentes instances publiques, ce qui est conforme à l'activité de juristes universitaires produisant de l'expertise dans différents domaines.

Points faibles et risques liés au contexte

La médiation scientifique est, selon le DAE, à développer. La communication à travers les réseaux sociaux semble faible même si l'unité a amorcé, avec l'arrivée d'un personnel affecté pour partie à cette mission, une politique de communication en vue d'octroyer une plus large place à ces nouveaux médias.

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

Points forts et possibilités liées au contexte

Les membres de l'unité interviennent dans les médias. Le DAE mentionne des interventions régulières : articles en ligne, émissions de TV et de radio. Cette activité est particulièrement forte pour l'équipe Droits et religions (thématique du fait religieux) mais elle est présente aussi dans les autres équipes (autour par exemple, de la thématique de l'IA pour l'équipe de droit des affaires).

Des actions sont aussi menées en faveur de la jeunesse sur des questions abordées de manière scientifique par ses chercheurs et enseignants-chercheurs. Des supports plus originaux sont exploités. Ainsi, l'équipe Droits et religions a organisé en 2016 et 2017, deux cycles de projections-débats dans un cinéma du centre-ville de Strasbourg. L'équipe a également co-organisé avec les Presses universitaires de Strasbourg et la Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg trois éditions des manifestations Savoirs en partage.

Points faibles et risques liés au contexte

néant

C - RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

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

Le comité recommande, au titre de la gouvernance, une structuration plus formelle à l'avenir : des rencontres plus fréquentes associant tous les enseignants-chercheurs et assimilés, tout le personnel de soutien à la recherche, tous les doctorants, afin que la discussion s'enrichisse du cadre collectif dans lequel elle sera conduite.

Le comité recommande une meilleure transparence dans l'affectation des enveloppes budgétaires entre unité et équipes et entre les équipes elles-mêmes. Sans avoir de précisions très claires dans le DAE il est difficile de comprendre quelle est la clé de répartition pour l'octroi de complément aux équipes, en sus de la dotation récurrente, à partir de la dotation CNRS qui est versée à la Direction.

Concernant l'organisation scientifique, le comité recommande de développer des actions communes de recherche entre les équipes, par exemple, avec l'organisation de journées communes (colloques, journées d'étude, séminaires transversaux etc.) ou des interactions permettant de dégager une meilleure homogénéité et visibilité de l'ensemble de l'unité. En outre, le comité invite les deux équipes qui travaillent sur les religions à davantage collaborer, tout en gardant leur discipline propre qui est présentée comme une source de richesse.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Le comité recommande une implication plus égalitaire des membres de l'unité quant à leur investissement à l'échelle de l'Europe et de l'international et dans la participation aux réponses à appel à projets. Si les tentatives d'obtention de contrats ANR pendant la période évaluée n'avaient pas réussi, depuis 2022 marque un changement avec l'acceptation d'un projet ANR et la participation de l'unité, en tant que partenaire à un autre projet ANR. Le comité recommande à l'unité de poursuivre cette dynamique en matière de projets ANR.

Le comité recommande à l'unité de développer le financement de contrats doctoraux, en plus des financements classiques, que ce soit sur ses ressources propres, (à travers ITTI Makers comme l'ERC le permet déjà) ou par les mécanismes de conventions Cifre de l'ANRT ce qui pourrait freiner la baisse de l'effectif de doctorants, liée selon les rédacteurs du DAE au manque de perspective dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Le comité recommande de mettre à disposition des doctorants des équipements et de les faire participer à des recherches collectives financées.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Le comité recommande d'intensifier les publications en langue étrangère pour une unité qui en raison de sa localisation et de ses partenariats pourrait le faire plus intensément.

Le comité recommande de poursuivre l'effort de publication de la part des doctorants et de réguler la disparité entre eux.

Le comité recommande de fournir un effort pour associer aux notices le texte intégral des publications conformément à l'article 30 de la loi pour une République numérique : les membres de l'unité sont fortement sollicités à déposer le fichier PDF de leurs articles.

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

Le comité recommande à l'unité Dres, dans son ensemble, de se saisir de sujets sociétaux afin de développer une politique d'unité et de dégager des questions communes par exemple, autour de l'éthique (religieuse, dans le travail, dans les affaires).

Le comité recommande à l'unité de s'engager davantage dans des activités de science participative (même au moyen d'entretiens) comme le fait déjà l'une des équipes.

Le comité recommande de développer encore la médiation scientifique et la communication par le biais des réseaux sociaux qui reste faible même si l'unité met en œuvre une politique de communication grâce à ces nouveaux médias.

ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

Équipe 1 : Droits et religions

Noms des responsables : Mme Anne Fornerod et M. Marc Aoun

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe Droits et religions réunit des juristes de différentes branches pour parcourir des problématiques liées au fait religieux, plus particulièrement sous l'angle juridique. Droit français, droit européen, droit comparé des religions en Europe et droits internes des religions sont ainsi étudiés et mis en perspective. La pluridisciplinarité (grâce aux travaux de juristes mais aussi de sociologues, politistes, historiens, historiens du droit, canonistes, théologiens) vient aussi éclairer les problématiques juridiques. La recherche est structurée en axes dont deux correspondent au droit canonique et au droit musulman.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe a répondu aux recommandations du précédent rapport en trois points seulement. Ainsi lors de la précédente évaluation un problème de démographie était souligné, avec des départs à la retraite qui s'annonçaient de chercheurs publiant beaucoup. Le RAE répond en signalant les recrutements qui ont eu lieu, même s'ils sont encore jugés insuffisants. La précédente évaluation s'interrogeait également sur les interactions avec l'autre équipe travaillant sur les religions et le RAE répond en citant quelques exemples de travaux communs, qui ne semblent toutefois pas être le fruit d'interactions structurelles mais plutôt *intuitu personae*. Enfin la précédente évaluation relevait le caractère classique des approches conduites par l'équipe et sur ce point encore le RAE répond en expliquant leur pertinence.

Toutefois quelques questions demeurent en suspens : on ne sait pas quelle est la structuration interne de l'équipe. On ignore s'il existe de manière structurelle des collaborations avec les autres équipes. Le précédent rapport indiquait aussi que l'équipe Droits et religions pourrait être le vecteur de recherches communes au sein de l'UMR, ce qui ne semble pas être le cas. Enfin au sujet des doctorants, la précédente évaluation formulait quelques inquiétudes : leurs travaux n'étaient pas suffisamment mis en valeur et leur insertion professionnelle insuffisamment préparée. Sur ce dernier point, le RAE apporte des réponses pour l'ensemble de l'unité et non pour l'équipe.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	2
Maîtres de conférences et assimilés	2
Directeurs de recherche et assimilés	3
Chargés de recherche et assimilés	1
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	1
Sous-total personnels permanents en activité	9
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche non permanents	2
Post-doctorants	0
Doctorants	16
Sous-total personnels non permanents en activité	18
Total personnels	27

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe compte quinze membres titulaires et dix doctorants. Par une thématique très porteuse et des travaux nombreux, également une large ouverture vers le monde non-académique, l'équipe Droits et religions est un pilier de l'UMR, attirant ou collaborant avec les meilleurs spécialistes, bénéficiant d'un rayonnement national, européen et international. Il y a toutefois des points sur lesquels l'équipe doit demeurer vigilante : la question des recrutements, les interactions avec les autres équipes de l'UMR et notamment celle travaillant sur les religions, enfin le suivi et l'insertion professionnelle des doctorants.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe Droits et religions bénéficie d'un effectif nombreux : quinze membres titulaires dont six professeurs des universités, trois directeurs et directrices de recherche, trois maîtres de conférences et deux ingénieurs de recherche. Dix doctorants sont également rattachés à l'équipe tandis que onze doctorants ont soutenu leur thèse entre 2016 et 2021. Le budget de l'équipe est également important, avec des ressources propres et malgré d'importantes variations d'une année sur l'autre il demeure important.

Pour ce qui est de l'attractivité, l'équipe est particulièrement attractive dans le sens où elle attire ou collabore avec les meilleurs spécialistes de la thématique Droits et religions dont elle est à l'origine. Sur la période considérée trois recrutements ont eu lieu (un chargé de recherche, une ingénieure de recherche et un maître de conférences) mais toutes catégories confondues ce sont huit personnes supplémentaires qui sont venus

enrichir les effectifs de l'équipe. Le rayonnement de l'équipe en France comme à l'international est également important. Plusieurs membres de l'équipe exercent ainsi des responsabilités éditoriales et l'équipe accueille des chercheurs français comme étrangers.

Pour ce qui est de la production scientifique, celle-ci est nourrie, avec la publication régulière d'articles et d'ouvrages, ainsi que l'organisation de rencontres et séminaires avec une forte dimension européenne et internationale. L'équipe répond également aux appels à projets, notamment ceux émanant de l'université, avec succès et se voit ainsi dotée d'un budget afférent. L'équipe prend encore soin de diffuser les recherches conduites afin d'éclairer les débats qui traversent la société et de guider l'action publique. La production scientifique est ainsi importante et de grande qualité. Il faut enfin souligner le grand intérêt que représentent les axes étudiés, particulièrement le droit musulman, suivant une méthodologie pluridisciplinaire (entre juristes et au-delà des juristes). Ces recherches sont aussi conduites au sein de l'université de Strasbourg, sous régime concordataire et ainsi tant le soutien de l'université que la complémentarité des thématiques de recherche sont incontestablement des atouts.

Des résultats encourageants concernant les projets ANR sont à noter au-delà de la période évaluée par le Hcéres. Ainsi, le projet ANR coordonné par R. Eckert « Circulation des savoirs médiévaux au XIIe siècle – Nouveaux outils, nouvelles perspectives, nouvelles hypothèses » a été accepté en 2022. En outre, l'équipe Droits et religions est partenaire d'une ANR « Just moral » (U. Nantes - coordonné par G. Cliquennois).

Enfin l'équipe a un fort souci de porter ses recherches au-delà de la seule communauté scientifique et elle est donc très ouverte sur la société : elle prend soin de produire une recherche accessible au plus grand nombre et d'organiser des événements permettant de susciter la réflexion citoyenne. Les membres de l'équipe sont ainsi fréquemment consultés par des autorités privées comme publiques afin de guider leur action.

Points faibles et risques liés au contexte

Plusieurs points faibles peuvent néanmoins être relevés.

D'abord l'on peut encore, comme le précédent rapport et le rapport d'autoévaluation, pointer un problème de recrutement. Des efforts ont été faits en ce sens mais l'équipe espère encore profiter de recrutements à venir. Également, si l'on comprend l'existence de deux équipes travaillant sur les religions du fait de leur différence disciplinaire, l'on peut regretter que ces deux équipes collaborent *intuitu personae* plutôt que de manière structurelle.

Encore et même si des efforts ont été consentis, le suivi et l'insertion professionnelle des doctorants doivent être renforcés, d'autant qu'on ne sait pas quelles actions sont menées en ce sens au sein de l'unité elle-même. Plus précisément au sujet des doctorants, l'on peut s'étonner du nombre important d'abandons (5 pendant la période considérée, sur seize thèses entamées, ces abandons portant sur des thèses parfois financées). L'on peut également s'étonner aussi du faible nombre de financements (une seule thèse financée par un contrat doctoral parmi celles en cours) et de ce que certains doctorants publient des travaux tandis que d'autres pas du tout.

Enfin il ne semble pas qu'il existe d'organisation interne à l'unité et les interactions avec les autres équipes de l'UMR demeurent insuffisantes. La cohérence scientifique de l'ensemble ne paraît ainsi guère évidente.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'équipe Droits et religions est une équipe très solide. Si l'on peut tout de même formuler des recommandations, celles-ci portent d'abord sur une meilleure articulation, structurelle, avec l'équipe Religions au miroir du pluralisme. L'équipe Droits et religions pourrait également être vecteur de recherches communes menées au sein de l'UMR, ce qui pourrait en renforcer la cohérence. Enfin l'équipe doit veiller davantage au suivi des doctorants (risque d'abandon, financement, publications...) ainsi qu'à leur insertion professionnelle, ce que sa grande ouverture vers le monde non-académique devrait faciliter.

Équipe 2 : La religion au miroir du pluralisme

Noms des responsables : Mme Anne-Laure Zwillling et M. Samim Akgönül

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe "Religions au miroir du pluralisme" travaille sur les évolutions contemporaines du fait religieux, du pluralisme religieux en Europe, en particulier le thème des minorités religieuses en privilégiant une approche pluridisciplinaire. Sont notamment étudiées la modification des rapports entre minorité(s) et majorité(s), l'évolution des pratiques, des catégories et des discours religieux. La pluridisciplinarité est au cœur des travaux de l'équipe avec de très nombreux travaux qui associent juristes, historiens, philosophes, anthropologues, politologues, sociologues, et théologiens.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe a répondu globalement aux recommandations formulées dans le précédent rapport.

La production scientifique s'est maintenue à un très bon niveau avec de très nombreuses publications dans des revues à comité de lecture. Mais les faibles effectifs de l'équipe n'ont pas été comblés puisque celle-ci se compose de trois membres titulaires : un professeur des universités ; un maître de conférences HDR ; une ingénieure de recherche au CNRS, HDR ainsi que six doctorants. Parmi les trois membres titulaires, seuls deux ont une activité soutenue.

L'équipe a pris en compte les recommandations formulées en ce qui concerne les publications périphériques des doctorants, ceux-ci inscrivant désormais leurs publications dans le cadre des axes de recherche de l'équipe (par exemple, sur la Turquie). De façon générale, la publication des doctorants s'est améliorée et équilibrée.

Les liens avec la société civile et les autorités publiques ont été renforcés à la faveur de la participation des membres de l'équipe à des auditions auprès d'institutions publiques, à des activités de formation d'agents publics et privés confrontés à la question du fait religieux ou de relations nouées avec des associations œuvrant pour l'intégration des minorités.

La participation des membres de l'équipe aux enseignements s'est développée. Un membre de l'équipe a codirigé le master Euroculture, master intégré dans l'ITI Makers, entre 2019 et 2021.

Les liens avec les autres équipes de l'unité se limitent à des collaborations ponctuelles, à l'occasion de colloques et projets d'ouvrages.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

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

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe compte trois membres titulaires et six doctorants y sont rattachés. Par des travaux denses et originaux sur la question des minorités religieuses, l'équipe bénéficie d'une très bonne visibilité au plan national et international. Elle a su développer une dynamique de recherche sur des thématiques classiques et se saisir de questions contemporaines en lien avec le fait religieux. La pluridisciplinarité est au cœur de ses travaux avec de très nombreux travaux qui associent historiens, philosophes, anthropologues, politologues, sociologues, théologiens et juristes.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe "Religions au miroir du pluralisme" est très dynamique. L'approfondissement et le renouvellement de ses axes de recherche ressortent clairement des travaux. Deux membres de l'équipe contribuent fortement à ce dynamisme. La production scientifique est riche et variée (articles ; ouvrages ; actes de colloque...).

Deux orientations ont structuré l'activité de l'équipe sur la période :

- Le thème général des minorités religieuses, envisagé sous un angle pluridisciplinaire. Deux ouvrages sont particulièrement illustratifs de cette thématique : Religions et alimentation ; Religions and prisons.
- Les questions contemporaines concernant le religieux, en croisant les regards comparatistes.

Plusieurs points forts sont à relever :

La dimension collective et internationale de la recherche.

L'équipe privilégie les publications (articles, collectifs, monographies) validées par le processus de sélection de *peer review*, ce qui permet de nourrir une réflexion collective et critique.

Sur l'ensemble de ces recherches, l'équipe fait partie de nombreux réseaux et collabore avec des équipes de recherche au niveau national et international. L'équipe est capable de fédérer des projets de rang international. C'est ainsi qu'elle contribue également à l'édition du journal *Yearbook of Muslims in Europe* et du *Journal of Muslims in Europe*. Les membres de l'équipe sont sollicités pour expertiser des publications dans des revues et maisons d'édition.

L'équipe est soucieuse de la diffusion des travaux et de leur accessibilité. L'offre de livres islamiques en français témoigne de son engagement auprès du grand public.

Points faibles et risques liés au contexte

Plusieurs points faibles peuvent être relevés.

Tout d'abord, on note les faibles effectifs de l'équipe déjà constatés dans le précédent rapport. La production scientifique repose sur deux membres titulaires. Le problème de recrutement est récurrent et peut conduire à un isolement des membres de l'équipe.

Ensuite, la question de l'articulation avec l'activité d'autres équipes (en particulier l'équipe Droits et religions) soulignée dans le précédent rapport demeure'. Si l'approche suivie par les deux équipes se distinguent, l'une travaillant sur le droit des religions, l'autre sur les sciences sociales, leurs travaux se rejoignent parfois, ce qui peut nuire à la lisibilité de l'activité au sein de l'UMR.

Par ailleurs, le lien avec les activités d'enseignement peut encore être renforcé. L'équipe n'accueille aucun master. Les enseignements assurés par les enseignants de l'équipe dans les autres Masters sont peu importants.

Enfin, si les doctorants prennent part à plusieurs projets et rencontres, l'accompagnement à la publication doit être poursuivi et renforcé par une politique générale de suivi et d'accompagnement

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'activité de l'équipe est dynamique et originale. Le niveau et la qualité des publications doivent être maintenus. Pourraient être identifiés sur le long terme des thèmes généraux qui donneraient lieu à des collaborations plus organisées et pérennes avec les autres équipes. En ce qui concerne les interactions avec l'environnement extérieur, les actions à l'égard du grand public et la société civile doivent rester une priorité.

Même si les membres de l'équipe Droits et religions interviennent largement dans différents masters, ces masters ne sont pas rattachés à Dres. Il faut donc veiller à associer davantage l'équipe dans la direction des Masters rattachés à l'unité, et à leurs enseignements.

Le suivi des doctorants doit faire l'objet de mesures plus concrètes. L'effort à la publication doit faire l'objet d'une stratégie collective.

Équipe 3 :

Droit social

Nom du responsable : M. Benjamin Dabosville

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les recherches de l'équipe Droit social embrassent de manière large les thématiques en lien avec le droit du travail et de la protection sociale. Eu égard à la composition de l'équipe, les questions relatives au droit européen et international y occupent une place importante et remarquable. Toutefois, la dimension nationale du droit du travail ainsi que du droit de la sécurité sociale n'y sont, loin s'en faut, pas absentes.

Trois orientations de recherche sont présentées par l'équipe.

Une première orientation concerne les dynamiques de l'Europe sociale.

Le dialogue social et ses évolutions constitue un deuxième axe de recherche.

Enfin, les mutations du travail engendrées par la transformation numérique sont le troisième axe de recherche revendiqué par l'équipe.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent comité avait considéré que certains des membres de l'équipe de Droit social n'étaient pas assez publiants. La recommandation a bien été prise en compte. Désormais, l'ensemble des membres de l'équipe semblent être publiants. Le recrutement de nouveaux collègues s'est de surcroît accompagné d'un accroissement du nombre de publications.

Il avait été recommandé à l'équipe de mettre en œuvre une politique de recherche davantage coordonnée. L'équipe de droit social a tenu compte de différentes manières de cette recommandation. En premier lieu, plusieurs projets de recherche ont été pilotés au sein de l'équipe.

Elle a également développé une activité recherche structurée par des « projets fédérateurs » qui se sont traduits par des séminaires et colloques auxquelles ont participé plusieurs membres de l'équipe.

En fin, le projet de l'ITI Markers devrait renforcer cette dynamique.

Il avait été recommandé de renforcer les liens de l'équipe avec des laboratoires en France et à l'international. L'équipe de droit social a su s'impliquer au sein de divers réseaux afin de renforcer ses liens scientifiques. Au plan national, l'équipe est depuis 2016 membre de l'Association Française de droit du travail et de la sécurité sociale (AFDT). Au plan international et européen, l'équipe a participé, parfois avec un rôle moteur, à différents réseaux : LLR, Racse/Anesc, EWLL, Gefact.

La recommandation incitant à renforcer les interactions de l'équipe avec l'environnement local a été suivie d'effet. D'une part, l'équipe a concouru à la création de la section Grand-Est de l'AFDT. Elle a développé ses liens avec le Conseil de l'Europe et le SAF. Les liens forts de l'équipe avec l'Institut du travail de Strasbourg lui permettent d'avoir des relations privilégiées avec les organisations professionnelles, ainsi qu'avec la DGT et la Dreets Grand Est.

La présence d'un Master 2 en apprentissage est également un atout pour développer les relations avec les professionnels du droit et les entreprises.

L'équipe a développé des candidatures aux appels à projets européens. De manière tout à fait remarquable, l'un des membres du laboratoire a obtenu un ERC Starting Grant 2021

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	5
Maîtres de conférences et assimilés	7
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	1
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	15
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	5
Personnels d'appui à la recherche non permanents	0
Post-doctorants	1
Doctorants	14
Sous-total personnels non permanents en activité	19
Total personnels	34

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe de Droit social comprend pour la période évaluée : quinze membres titulaires (5 PR, 1 PR émérite, 6 MCF et 1 MCF émérite), un chargé de recherche CNRS, une MCF-associée, dix doctorants.

L'équipe de Droit social bénéficie d'atouts importants.

La qualité des recherches sur l'Europe sociale est portée tout à la fois par l'implantation du laboratoire et par les compétences additionnées des membres du laboratoire tenant tant à leur spécialisation en droit social européen et en droit comparé qu'à leur expertise reconnue en droit du travail français.

Les travaux de droit du travail et de la protection sociale bénéficient des liens de l'équipe avec le monde professionnel, en particulier grâce à ses relations avec l'Institut du travail de Strasbourg. Ces liens ont fait émerger des objets de recherche et des méthodologies interdisciplinaires qui font aussi l'originalité de l'équipe.

L'attention à la dimension collective de la recherche permet à l'équipe d'aborder sereinement l'arrivée de nouveaux enseignants-chercheurs et chercheurs en son sein.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les travaux de l'équipe de Droit social couvrent l'ensemble des domaines du droit du travail et de la protection sociale.

Il faut en premier lieu souligner l'investissement remarquable de l'équipe en matière de droit européen du travail. Cet investissement tient tant à la composition de l'équipe qu'à la situation de l'unité. Il fait l'objet d'une reconnaissance importante au plan national et international. La qualité des recherches menées dans l'axe « Dynamique de l'Europe sociale » est notable. Cette reconnaissance permet aux membres de l'équipe de coordonner des ouvrages d'ampleur, tel « The Charter of Fundamental Rights of European Union and the Employment Relation ». Elle se traduit également dans les financements importants obtenus. En particulier, il faut souligner l'obtention par l'un des membres du laboratoire d'une ERC Starting Grant 2021 sur la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne. L'équipe a également su se placer à l'avant-garde des débats européens en publiant très tôt des travaux sur le salaire minimum en Europe.

Les travaux menés en matière de rénovation du dialogue social ont également eu une diffusion forte, grâce notamment à leur publication dans le cadre des travaux du Bureau international du travail. La qualité de ces travaux permet enfin aux membres de l'équipe de s'inscrire au sein de nombreux réseaux européens et internationaux, ce qui est gage évident de dynamisme de la recherche.

En deuxième lieu, l'équipe de Droit social se singularise par l'importance et le nombre des travaux collectifs menés en son sein. À elle seule, cet élément témoigne bien de la dynamique engagée au sein de l'équipe après le recrutement de plusieurs nouveaux membres sur une période courte. Cela atteste aussi de la qualité de l'intégration des nouveaux membres au sein de l'équipe de droit social. Ces travaux collectifs sont de surcroît marqués du sceau d'une indéniable originalité méthodologique. Deux types de travaux retiennent particulièrement l'attention sous cette perspective. L'importance des travaux de comparaison avec le droit du travail allemand dans le cadre du Gefact est à souligner. Le fait que ce travail de recherche soit assis sur un réseau de plusieurs universités françaises et allemandes ne peut que renforcer l'appréciation positive portée sur cet investissement collectif de l'équipe. En second lieu, l'équipe de droit social a acquis un savoir-faire reconnu lui permettant d'étudier la négociation collective et le contentieux dans une perspective quantitative. Cette préoccupation de l'activité collective se traduit également par l'accès des doctorants à la publication.

L'insertion de l'équipe de droit social dans son environnement social mérite enfin d'être notée. L'articulation des activités de l'équipe à celle de l'Institut du travail est un atout fort. Il se manifeste tout d'abord dans les travaux menés en matière de dialogue social ainsi que ceux portant sur les mutations du travail. Elle a permis à l'équipe d'identifier des thèmes particulièrement saillants pour l'évolution du droit du travail. Elle a également fortement contribué au caractère interdisciplinaire de certaines des recherches entreprises. Ce lien à l'Institut du travail facilite les nombreuses interactions de l'équipe de Droit social avec les acteurs du droit du travail (organisations professionnelles, DGT, Dreets, avocat...). La qualité de ces interactions a manifestement aidé le financement de plusieurs projets de recherche collectifs.

Les travaux de droit international et européen se sont également nourris de l'environnement institutionnel favorable aux recherches européennes que constitue la ville de Strasbourg. Au niveau européen, il faut souligner les liens de l'équipe avec le Conseil de l'Europe. Au plan international, les travaux menés en lien avec l'OIT témoignent aussi de cette forte insertion de l'équipe dans son environnement local, national et international.

La préoccupation de diffusion et de vulgarisation des travaux de l'équipe de Droit social est enfin un aspect à souligner. Plusieurs manifestations à destination du grand public montrent ce souci de nourrir les débats de société par la recherche scientifique.

Points faibles et risques liés au contexte

La définition des thématiques de recherche de l'équipe est très large. L'équipe a bien identifié trois orientations (dynamique de l'Europe sociale, dialogue social, mutations du travail générées par la transformation numérique). Dans le cadre du document d'autoévaluation (DAE), ces orientations et les hypothèses qui les soutiennent demeurent peu explicites, mettant insuffisamment en exergue la qualité et l'originalité des travaux menés par l'équipe.

Le rapport d'autoévaluation a bien identifié une difficulté, celle du recrutement des doctorants. Au regard de la taille de l'équipe et de la qualité des travaux qui y sont menés, il est dommage que le nombre des doctorants ne soit pas plus important. L'équipe évoque des difficultés de recrutements qu'elle attribue d'une part à la

faible attractivité des métiers de l'enseignement et de la recherche et d'autre part au fait que le Master 2 soit essentiellement orienté vers l'apprentissage.

Paradoxalement, la très bonne insertion de l'équipe au sein de l'université et de son environnement institutionnel peut constituer un risque. L'équipe n'a pas obtenu de financements ANR pendant la période d'évaluation mais réussit à obtenir d'autres financements de recherche. Il s'agit là d'un choix stratégique compréhensible. De plus, la capacité de l'équipe à accéder à des financements importants n'est pas en cause ainsi qu'en témoigne l'obtention par l'un des membres d'une ERC.

Le renouvellement de l'équipe important de l'équipe par l'arrivée de nouveaux membres est un signe fort de dynamisme. Il peut être porteur de difficulté d'intégration. Toutefois, l'existence de travaux collectifs menés par l'équipe paraît une réponse adéquate.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

En premier lieu, il peut être recommandé à l'équipe de poursuivre ses efforts de développements des projets et travaux collectifs. Leur renforcement a manifestement eu des résultats positifs tant en termes de recherche que d'implication de chacun des membres de l'équipe. Ces efforts pourraient probablement être utilement accompagnés par la formulation d'hypothèses collectives de recherche pour les trois orientations de l'équipe. Ces hypothèses auraient probablement l'avantage de mettre en valeur l'originalité des méthodes interdisciplinaires et comparatistes pratiquées au sein de l'équipe. S'il n'existe pas encore, un séminaire pourrait aider à davantage encore structurer l'activité de l'équipe.

En second lieu, à l'instar de l'évolution rencontrée par de nombreux laboratoires, le recrutement des doctorats se révèle difficile. Eu égard à la qualité des travaux et à l'étoffement de l'équipe, il semble important de développer une politique de recrutement des doctorants que ce soit au niveau national ou européen ainsi peut être que de développer des partenariats type Cifre pour augmenter la part de thèses financées.

Équipe 4 : Droit des affaires

Nom du responsable : M. Jérôme Lasserre Capdeville

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe Droit des affaires s'attache à travailler trois thématiques complémentaires du Droit des affaires, le droit bancaire, le droit financier et le droit pénal des affaires. Ces thématiques sont présentées comme relevant de la « tradition de recherche de l'équipe ». Elles sont complétées par des thématiques qualifiées d'émergentes, qui s'appuient sur ces thématiques traditionnelles, pour en étudier les développements liés à l'application des nouvelles technologies, tout particulièrement l'intelligence artificielle. Il est à noter qu'une nouvelle thématique apparaît, liée aux précédentes et portée par l'un des membres de l'équipe. Il s'agit du droit international privé européen.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

S'agissant de la participation de tous les membres de l'équipe à la production scientifique, les documents fournis permettent de relever que la plupart des membres contribuent à cette production, avec une participation très significative pour près des deux tiers d'entre eux

Le reproche portant sur "une production qui privilégierait, parfois, la quantité sur la qualité" paraît également avoir été pris en considération. En effet, outre le fait que les supports de publication témoignent de la qualité de cette recherche, celle-ci, notamment dans le domaine du droit bancaire et financier, a connu une évolution notable. A cet égard doit être signalée une étude sur les fonctions sociales du banquier ainsi que le développement d'une recherche relative à l'impact des nouvelles technologies qui dépasse la seule technique propre à certaines matières.

Ces travaux, ainsi que des ouvrages collectifs, révèlent également la volonté de mettre en œuvre une recherche collective.

Pour ce qui est de l'investissement des membres de l'équipe dans des missions d'administration, d'encadrement de la recherche ou d'organisation de manifestations scientifiques, il faut constater que cet effort est encore inégalement partagé.

Enfin, une stratégie commune et globale de création et de développement d'interactions avec l'environnement économique, social et culturel, impliquant tous les membres de l'équipe n'a pas été formellement élaborée. Néanmoins ces interactions sont riches et nombreuses comme en attestent les manifestations qui associent des chercheurs extérieurs, des praticiens et intéressent le monde professionnel.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE

Personnels permanents en activité	
Professeurs et assimilés	4
Maîtres de conférences et assimilés	8
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Chercheurs des EPIC et autres organismes, fondations ou entreprises privées	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	12
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	4
Personnels d'appui à la recherche non permanents	2
Post-doctorants	0
Doctorants	29
Sous-total personnels non permanents en activité	35
Total personnels	47

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

En adéquation avec son effectif, l'équipe Droit des affaires déploie une activité scientifique régulière, soutenue et reconnue dans ses domaines. L'arrivée de nouveaux membres et l'évolution pertinente des thématiques participent de cette richesse. Cette activité de recherche est un élément essentiel de son attractivité, tant vis-à-vis des pairs que du monde socio-professionnel, notamment au moyen de l'offre de formation. Cependant, à l'échelle de l'unité, doivent être poursuivis les efforts déjà déployés pour renforcer l'insertion de l'activité de l'équipe dans celle de l'unité.

Points forts et possibilités liées au contexte

Avec un effectif global de 47 membres, dont seize enseignants-chercheurs permanents et non permanents (4) et 29 doctorants, l'équipe de Droit des affaires est la plus nombreuse de l'unité. Cette caractéristique trouve sa traduction dans une activité scientifique régulière, soutenue et reconnue dans les domaines qui sont ceux de l'équipe.

Cette activité riche constitue un facteur important d'attractivité. Ainsi, depuis 2016, l'équipe s'est enrichie de cinq nouveaux membres, deux PR et trois MCF. Le nombre des doctorants (29) est également un signe de cette attractivité. L'arrivée de ces nouveaux enseignants-chercheurs au cours de la période écoulée a permis de mieux répartir la charge de cette activité, tout au moins s'agissant des publications. L'équipe attire également,

par le sérieux de ses travaux et manifestations scientifiques, les professionnels concernés par ses domaines de recherche. Cette attractivité est confortée par l'obtention de projet ou de financements dans le cadre des Id/IA et marchés financiers ; une subvention pour cofinancer un colloque consacré à « La confiance mutuelle dans l'Espace de liberté, de sécurité et de justice : crise(s) et perspectives ») ou dans un autre cadre, tel le projet soutenu par la Mission pour les Initiatives transverses et interdisciplinaires du CNRS (MITI). Enfin, la contribution à l'activité d'organisations européennes (Association Européenne de Droit Bancaire, Collège Européen des Investigations Financières et de l'Analyse financière Criminelle ou encore avec le Conseil de l'Europe pour « Les petits déjeuners de l'intelligence artificielle et du droit ») participe de cette attractivité.

La production scientifique est en parfaite correspondance avec la richesse de cette équipe. La quasi-totalité des membres de l'équipe a une activité de publication, avec pour près de deux tiers d'entre eux une activité soutenue. Toutes les formes (articles, commentaires ...) sont utilisées, avec de nombreuses participations à des ouvrages collectifs. Les supports de publication choisis, des revues nationales reconnues et une revue anglosaxonne (Banking and Finance Law Review), constituent incontestablement un critère de la qualité de cette production. Par ailleurs, l'équipe a su faire évoluer ses thèmes traditionnels de recherche en intégrant l'impact des nouvelles technologies sur le fonctionnement des marchés financiers ou sur la criminalité financière. Apparaît également une ouverture sur des perspectives européennes plus larges (défaillance économique et droit européen des sociétés). Cette production scientifique est bien diffusée auprès des professionnels par l'organisation de séminaires et journées d'études. Cette diffusion est également assurée au moyen de l'offre de formation (M 2 Droit bancaire – métiers de la banque ; M 2 Juriste conformité).

En dépit du caractère quelque peu technique de ces activités de recherche, qui ne facilite pas la vulgarisation, l'ouverture vers le monde-socio-économique est assurée, notamment au moyen de formations telles que le DU Administrateur bancaire mutualiste, qui vise les clients-sociétaires d'une banque mutualiste, ou la Formation d'enquêteurs spécialisés en investigations et analyse financières proposée qui s'adresse à des policiers, gendarmes, magistrats ... Le document d'auto-évaluation fait également état d'auditions de certains membres de l'équipe par le Parlement, le ministère de l'Économie ou le groupe de travail sur la corruption de l'OCDE.

Points faibles et risques liés au contexte

Si l'équipe a une activité de recherche et de formation cohérente et soutenue, celle-ci paraît se limiter pour l'essentiel à ses thématiques, ce qui rend légitime une interrogation sur les interactions avec les autres équipes de l'unité. Certes, la participation à ITI Makers de l'équipe droit des affaires est effective (3 enseignants-chercheurs sont membres de l'un des axes : 2, 3 et 4), un séminaire « Normativités, responsabilités, organisations » a été organisé sur la période ainsi qu'une école d'été pour les doctorants sur « Le principe de proportionnalité ». Cependant, le dossier d'auto-évaluation ne permet pas d'apprécier l'effectivité de cette volonté de participer à une activité de recherche et de formation commune à l'échelle de l'unité.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Pourraient être développés des thèmes de recherche transversaux afin de favoriser les interactions avec les autres équipes, à l'instar de la responsabilité sociale de l'entreprise ou de l'éthique, ce qui permettrait d'accroître la porosité entre équipes et de renforcer le développement de projets de recherches communs qui doivent caractériser une UMR.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 12 octobre 2022 à 09h00

Fin : 12 octobre 2022 à 18h00

Entretiens réalisés : en distanciel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

8 h 30 - 8 h 45	Vérification du bon fonctionnement technique des dispositifs
8 h 45 – 9 h 05	Réunion de démarrage du comité d’experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
	9 h 00 – 9 h 05 Temps de connexion
9 h 05 – 9 h 35	1^{ère} Séquence – 30 minutes
	Entretien à huis-Clos avec la direction de l’unité
9 h 35 – 9 h 40	Temps de connexion
9 h 40 – 10 h 25	2^{ème} Séquence – 45 minutes
	Entretien à huis clos avec les représentants des tutelles (VP Recherche, responsables de pôle, de champ...)
10 h 25 – 10 h 35	Pause
<hr/>	
10 h 35 – 10 h 40	Temps de connexion
10 h 40 – 11 h 40	3^{ème} Séquence – 60 minutes – 15 mn exposé par la direction + 45 minutes questions/réponses
11 h 40 – 12 h	Huis-clos du comité d’experts en présence du conseiller scientifique
12 h – 13 h	Déjeuner
13 h 00 – 13 h 30	4^{ème} Séquence – 30 minutes
	Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires (sans la direction). Les émérites et les associés statutaires peuvent assister à la réunion.
13 h 30 – 13 h 35	Temps de connexion
13 h 35 – 14 h 05	5^{ème} Séquence – 30 minutes
	Entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants.
14 h 05 – 14 h 10	Temps de connexion
14 h 10 – 14 h 40	6^{ème} Séquence – 30 minutes
	Entretien à huis clos avec les personnels d’appui à la recherche (PAR)
14 h 40 – 23 h 10	Pause et huis-clos du comité d’experts en présence du conseiller scientifique
<hr/>	
¹ 5 h 15 – 15 h 45	7^{ème} Séquence – 30 minutes
	Entretien final à huis clos avec la direction huis-clos
² h 45 – 18 h	Entretien à huis clos du comité d’experts en présence du conseiller scientifique
³ h	Fin des entretiens

POINTS PARTICULIERS À MENTIONNER

Le HCERES nomme et mandate des comités d'évaluation qui sont indépendants et autonomes.
Dans ce cadre la section 01 du CNU, sollicitée, n'a pas souhaité être représentée dans ce comité.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

Université

de Strasbourg

Monsieur Éric Saint-Aman
Directeur du Département d'évaluation de la recherche
HCERES - Haut conseil de l'évaluation de la recherche et
de l'enseignement supérieur
2 rue Albert Einstein
75013 PARIS

Strasbourg, le 24 novembre 2022

Objet : Rapport d'évaluation DER-PUR230023080 - DRES - Droit, religion, entreprise et société

Réf. : MDN/FF/N°282

Rémi Barillon

Vice-président Recherche,
Formation doctorale et Science
ouverte

Cher Collègue,

L'Université de Strasbourg vous remercie ainsi que tous les membres du comité HCERES pour le travail d'expertise réalisé sur l'unité de recherche « Droit, religion, entreprise et société » (DRES - UMR 7354).

Affaire suivie par :

Florian Fritsch
Responsable du département
Administration de la recherche
Tél : 03.68.85.15.19

florian.fritsch@unistra.fr

Nous n'avons aucune observation de portée générale à formuler sur le rapport d'évaluation transmis.

Je vous prie d'agréer, Cher Collègue, l'expression de mes cordiales salutations.

Rémi Barillon



N.B. La tutelle CNRS nous a fait savoir qu'elle ne s'exprimerait pas sur le rapport d'évaluation à ce stade.

Direction de la Recherche

4 Rue Blaise Pascal
CS 90032
F-67081 STRASBOURG CEDEX
Tél. : +33 (0)3 68 85 15 80
Fax : +33 (0)3 68 85 12 62
www.unistra.fr

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)

