

RAPPORT D'AUTOÉVALUATION ETABLISSEMENT

Vague C : Campagne d'évaluation 2022-2023

Période d'observation 2017-2021



SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	3
II. CHAPITRE 1 • PILOTAGE STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL	3
▪ Référence 1. L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international	3
▪ Référence 2. L'établissement définit à partir de son positionnement une stratégie au niveau local, national et international, qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi	7
▪ Référence 3. L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie	8
▪ Référence 4. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie	13
▪ Référence 5. L'établissement porte une politique globale de la qualité	17
▪ Référence 6. L'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré	18
▪ Référence 7. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels	22
▪ Référence 8. L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement	25
III. CHAPITRE 2 • POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ	27
▪ Référence 9. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes	27
▪ Référence 10. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche	31
▪ Référence 11. Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes	34
▪ Référence 12. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société	37
IV. CHAPITRE 3 • POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS	39
▪ Référence 13. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie	39
▪ Référence 14. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation	47
▪ Référence 15. L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle	50
▪ Référence 16. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue	51
▪ Référence 17. L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant	54
V. LISTE DES ANNEXES	60
VI. ACRONYMES	60

I. INTRODUCTION

L'Université de Lorraine (UL) est née au 1^{er} janvier 2012¹ de la fusion des 4 universités alors présentes en Lorraine (Institut National Polytechnique de Lorraine, Université Henri Poincaré Nancy 1, Université Nancy 2, Université Paul Verlaine-Metz). Ce Rapport d'Auto-Évaluation (RAE) couvre la période 2017-2021. Il est rédigé alors que l'établissement marque le dixième anniversaire de sa création, avec une maturité renforcée par de nouvelles expériences, tout en étant encore une jeune université. Il présente la particularité de couvrir 5 années marquées par de nombreuses réformes affectant l'ensemble des activités de l'université ainsi que par 2 situations de crise longues (mouvements étudiants en 2018 et crise sanitaire en 2020-2022), l'ensemble ayant eu un impact significatif sur la mise en œuvre du projet d'établissement pour la période 2018-2022.

L'ensemble du processus d'autoévaluation s'appuie sur la démarche qualité déployée par l'Université de Lorraine (voir Référence 5). Pour ce qui concerne plus particulièrement l'élaboration du RAE établissement, le processus a été approuvé par le Conseil d'Administration du 9 novembre 2021². Sa préparation a mobilisé 120 personnes participant à des groupes de travail thématiques. La synthèse de ces travaux a fait l'objet d'un premier circuit institutionnel pour débats et amendements (plus de 300 personnes concernées), avant d'être présentée pour avis au Sénat Académique³ (23 mars 2022) et au Conseil d'Administration⁴ (29 mars 2022). La prise en compte des recommandations du rapport HCERES de 2016 a eu lieu dès le début du contrat, elle est précisée au niveau de chaque référence⁵. Un tableau de bilan en fin de chaque référence présente les pistes d'amélioration à mettre en œuvre. Les annexes citées tout au long du document seront à la disposition du Comité d'Experts.

II. CHAPITRE 1 • PILOTAGE STRATEGIQUE ET OPERATIONNEL

■ Référence 1. L'établissement définit son positionnement institutionnel au niveau local, national et international

Principales évolutions au cours de la période

- Confirmation de l'ISITE Lorraine Université d'Excellence
- Renforcement du leadership et de l'attractivité de l'Université de Lorraine

Pluridisciplinaire, innovante et entrepreneuriale, l'Université de Lorraine est une université de recherche intensive : elle investit dans la recherche de haut niveau dans un large éventail de domaines (voir chapitre II) et dans la formation des étudiants aux trois niveaux L, M et D (voir chapitre III). Elle rassemble l'ensemble des champs disciplinaires et presque toutes les sections CNU⁶. Elle s'appuie sur un système de valeurs pérenne sur lequel elle fonde sa double démarche stratégique :

- Une dynamique d'excellence en recherche dans les domaines où elle est identifiée au plan international ;
- Un engagement au service du plus grand nombre dans l'ensemble de ses activités qu'elle place au service de la société (schéma ci-contre).



¹ Décret n° 2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine

² Délibération 01 et annexe 01 du Conseil d'Administration du 9 novembre 2021

³ Délibération xxx

⁴ Délibération xxx

⁵ Voir le suivi des recommandations et points faibles – octobre 2019 – Annexe 1

⁶ Voir cartographie des activités de formation et recherche de l'établissement – Annexe 2

Trajectoire 2007-2021



Dès 2005, la volonté des quatre anciennes universités lorraines a été de se rapprocher les unes des autres, avec l'ambition de construire une université "complète", dotée d'une visibilité et d'une attractivité internationales. Une seule des quatre anciennes universités apparaissait alors dans les classements internationaux, et la Région Lorraine était en relative dépression depuis les années 1970, après la disparition des industries métallurgiques qui avaient fait sa richesse. Dans ce contexte, l'enseignement supérieur et la recherche sont apparus comme l'un des moteurs pour amorcer une relance en termes d'image, d'attractivité et de développement économique. Le Plan Campus obtenu en 2008 a été un déclencheur et un catalyseur. La sélection de la candidature des quatre universités, soutenue par l'ensemble des collectivités locales, a ouvert la voie à la création en 2012 d'une université unique, l'Université de Lorraine. C'est sans doute l'une des fusions les plus spectaculaires en France, parce qu'elle a réuni quatre universités dans deux métropoles (Metz et Nancy) et sur un large territoire (4 départements), qu'elle intègre onze écoles nationales supérieures d'ingénieurs et qu'elle interagit étroitement avec les quatre grands organismes nationaux de recherche français. Cela a été rendu possible par une organisation interne innovante et inédite, qui tient compte de la représentation territoriale dans le conseil d'administration et les conseils universitaires (voir Référence 4). Elle prévoit une organisation matricielle entre formation et recherche, avec un principe de subsidiarité assumé, et comprend un Sénat académique, des conseils de la formation, de la recherche et de la vie universitaire, et un conseil d'administration composé d'un tiers de membres extérieurs. Globalement, son modèle est celui d'une université largement ouverte sur la société et sur le monde socio-économique.

Aujourd'hui, l'UL est une université incontournable dans le contexte national et qui a acquis une réelle visibilité au niveau européen. Elle a pris une place centrale dans l'écosystème lorrain, en lien avec l'ensemble des collectivités locales et des partenaires socio-économiques (voir Référence 3). Les [chiffres clés de l'Université](#) et les variations des indicateurs suivants témoignent de ce leadership et de cette attractivité renouvelée depuis 2012 :

	Variation 2012-2021
Nombre d'étudiants	+ 22 %
Nombre d'étudiants internationaux	+ 30 %
Nombre d'étudiants en alternance	+ 146 %
Nombre de publications (données LIEDEN)	+ 37 %

Analyse du positionnement

L'Université de Lorraine s'est installée durablement autour de la 200^{ème} place (210^{ème} place ARWU) avec un large spectre de domaines spécifiques d'excellence (3 domaines dans le top 50 mondial, 11 dans le top 200 - ARWU par matière 2020). Elle analyse son positionnement au niveau international par rapport à des universités où l'ingénierie représente un moteur fort (Aarhus – Danemark - AAR, KU Leuven – Belgique - KUL, Karlsruhe Institute of Technology – Allemagne - KIT, Tohoku University – Japon - TU) et par rapport à l'Université de Strasbourg (UNISTRA) pour attester de leur complémentarité dans la Région Grand Est :

	LOR	STRA	AAR	KUL	KIT	TOH
Mining & Mineral Engineering	11					
Automation & Control	49			166		
Metallurgical Engineering	44			96	22	7
Mechanical Engineering	95			58	91	112
Chemical Engineering	148	447	338	47	122	150
Food Sciences & Technology	184		24	14	274	
Materials Sciences & Engineering	250	146	210	152	68	93
Energy Sciences & Engineering	264		167	97	39	93
Instruments Sciences & Technology	276	199		210	177	196
Environmental Sciences & Engineering	279	445	44	113	75	367
Biotechnology	305	224	120	63	83	239
Computer Sciences & Engineering	364	398	261	92	87	349
Electrical & Electronic Engineering	394			85	280	311

Classement ARWU par matière – 2020

Le classement général ARWU de ces universités en 2020 est le suivant : Aarhus 60, KU Leuven 85, Tohoku 101-150, Strasbourg 101-150, KIT et UL 201-300 (210). Le tableau met en évidence les 3 institutions les mieux classées pour les matières sélectionnées. KU Leuven et le KIT sont en tête de ce classement. La forte position de la KU Leuven en ingénierie est cohérente avec son profil d'université de premier plan en Europe. La forte position du KIT en ingénierie est également attendue, en raison de son orientation vers ce domaine, en tant qu'université de technologie. **L'UL n'est pas positionnée comme une université de technologie mais comme une université pluridisciplinaire avec un poids important de la technologie et de l'ingénierie ainsi qu'avec une approche interdisciplinaire.** Elle est plus performante que des universités telles que Aarhus ou Strasbourg dans le domaine de l'ingénierie, bien que ces deux universités soient classées loin devant dans le classement général ARWU. Enfin, au vu de ces données, le partenariat international stratégique développé avec l'université de Tohoku (voir Référence 3, C5) peut être considéré comme un levier de progression. Au classement ARWU par matière, l'UL est classée première université française (76-100) depuis plusieurs années pour "Santé Publique".

Vu sous l'angle des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU, l'Université de Lorraine apparaît comme l'une des principales universités françaises sur l'ODD 7 (énergie propre et abordable). Elle est également particulièrement active sur l'ODD 3 (Santé et bien-être), et a un indice de spécialisation significativement plus élevé que la référence française pour l'ODD 12 (Consommation et production responsables), l'ODD 6 (Eau propre et assainissement), et l'ODD 15 (Vie sur terre) ⁷.

Lorraine Université d'Excellence (LUE), moteur de la stratégie de l'établissement

L'ISITE Lorraine Université d'Excellence⁸ poursuit l'objectif principal de parvenir à un **leadership international du site académique lorrain en matière d'ingénierie systémique⁹, en relevant des défis économiques et sociétaux majeurs spécifiques**. LUE a été conçue comme un "moteur" pour développer un modèle original d'université d'ingénierie mondiale de premier plan, mettant l'accent sur la recherche technologique et la formation par la recherche. En phase probatoire entre 2016 et 2021, l'ISITE LUE a été confirmée à l'été 2021 à la suite d'une excellente [évaluation par le jury international](#).

S'appuyant dès son lancement sur une université déjà résultat d'une fusion et regroupant toutes les forces académiques du site, et sur une tradition ancienne de coopération étroite avec les EPST et le CHRU pour se coordonner sur les grands dossiers de la recherche publique du territoire, LUE a contribué à renforcer la signature du site¹⁰, en tant qu'université positionnée sur l'ingénierie systémique, en se concentrant sur 6 grands défis sociétaux :

- Chaîne de valeur des matériaux
- Gestion durable des ressources naturelles et de l'environnement
- Énergies du futur et transition énergétique
- Confiance dans le numérique
- Santé et lutte contre les maladies du vieillissement
- Ingénierie des langues et des connaissances

À titre d'exemple, dans le défi lié à la chaîne de valeur des matériaux, l'UL a consolidé un positionnement fort en France, avec de la recherche de haut niveau (44^e mondial en métallurgie) et de nombreux partenariats internationaux et économiques. La gestion durable des ressources et de l'environnement est un domaine d'excellence historique du site, avec notamment deux Labex qui ont été complétés par des projets structurants initiés par LUE, un positionnement comme première université européenne en génie minier et minéral, et comme un acteur incontournable en Europe sur les sciences de la forêt et du bois. Dans le domaine de la transition

⁷ Voir Rapport SIRIS Académique – Annexe 3

⁸ Université de Lorraine, CHRU, CNRS, INRAE, INRIA, INSERM, AgroParisTech Nancy, GeorgiaTech Lorraine

⁹ Ingénierie systémique : articuler recherche et formation, formations initiale et continue, dynamique pluridisciplinaire pour apporter des réponses globales et appropriées à des défis sociétaux

¹⁰ Voir Rapport d'évaluation de LUE – juillet 2020 – Annexe 4

énergétique, l'Université de Lorraine est devenue l'une des deux universités françaises les plus spécialisées dans ce domaine et a conclu de nombreux partenariats en recherche et en formation pour asseoir son rayonnement européen. Par la trajectoire insufflée sur ces trois défis, l'Université de Lorraine s'est donnée les moyens d'être un acteur majeur, en France et en Europe, d'une approche interdisciplinaire de la transition environnementale de la société et de l'économie, une **ingénierie systémique pour la planète**. Ceci est complété par le développement de priorités ciblées liées à la transformation numérique (autour des questions de confiance, de sûreté et de sécurité des infrastructures numériques et des systèmes cyberphysiques), aux enjeux globaux de la santé et du vieillissement, et à la question majeure de l'évolution de la place de l'humain dans ces transitions majeures du monde.

Pour impulser cette dynamique, LUE a choisi d'encourager fortement l'interdisciplinarité au sein de grands projets structurants (dont 7 projets dits IMPACT dotés de 2,5 M€ chacun), de donner une priorité au doctorat (plus de la moitié du budget total a financé des contrats doctoraux, avec une obligation de recrutement ouvert et très largement international), de stimuler l'ouverture et le rayonnement à l'international (financement de projets communs avec des partenaires internationaux, accompagnement de la mobilité internationale des personnels et des doctorants, politique d'accueil des chercheurs internationaux), de renforcer une politique qualité sur les infrastructures de recherche, et de développer le lien avec l'écosystème sociétal et économique.

La phase « projet probatoire » (2017-2021) a été pilotée par un directeur exécutif s'appuyant sur un comité exécutif où tous les partenaires sont représentés et qui s'est réuni mensuellement pendant toute la période du projet. Les grandes orientations ont été régulièrement présentées et débattues dans les conseils statutaires de l'UL. Un *advisory committee* externe s'est réuni une fois par an pour apporter un regard externe sur l'ensemble de la trajectoire et conseiller des ajustements ou inflexions, le cas échéant. L'exécution de la plus grande partie des tâches a été réalisée par les services et composantes de l'université, sous la coordination d'une cellule opérationnelle de taille réduite qui a assuré l'interface avec les directions opérationnelles de l'UL et les services des partenaires.

La préparation d'une nouvelle décennie de transformations

Avec la confirmation de l'ISITE LUE en 2021, la stratégie de l'Université de Lorraine peut continuer à se déployer en entrant dans une nouvelle phase de construction des dispositifs lui permettant un fonctionnement pérenne. La dynamique de LUE a été complétée en fin de période d'observation par l'obtention de programmes PIA, Orion¹¹ et Sirius¹². Ces deux programmes permettront

- De développer les compétences en recherche des étudiants et les attirer vers le doctorat et vers les métiers de la recherche, pour le premier,
- De renforcer et élargir la stratégie d'innovation du site académique lorrain et donc d'améliorer son impact social et économique, plus particulièrement sur les territoires lorrains, pour le second. Il sert quatre objectifs interdépendants : le développement des réseaux partenariaux, la montée en qualité des espaces d'innovation, la croissance de la notoriété à l'international, l'amélioration des performances des services pour leurs bénéficiaires.

L'ensemble de ces dispositifs concourt à préparer l'université aux mutations en cours :

PLUS DE SERVICES À LA SOCIÉTÉ

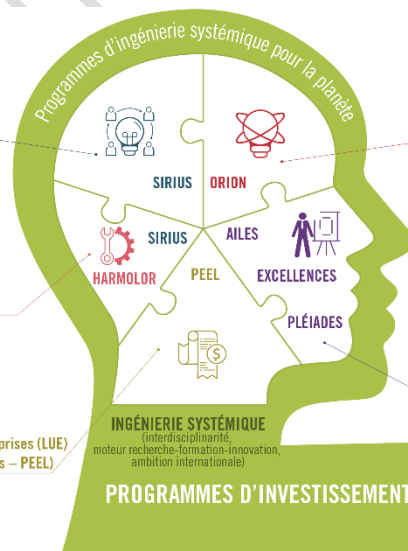
- > Augmenter impact social et économique (LUE)
- > Soutien aux dynamiques innovantes impliquant tous les acteurs (université, entreprises, collectivités, citoyens) (SIRIUS)

PLUS D'AGILITÉ ET D'EFFICACITÉ

- > Changer la culture organisationnelle : vers des services orientés usager (SIRIUS)
- > Améliorer les interfaces de coopération entre partenaires (SIRIUS + HARMOLOR)

PLUS DE CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- > Former des dirigeants à accompagner les transitions dans les entreprises (LUE)
- > Encourager les initiatives entrepreneuriales (Chercheurs & Étudiants – PEEL)



PLUS DE LEADERS EN RECHERCHE

- > Donner des compétences recherche aux étudiants pour renforcer leur adaptabilité et leur créativité (ORION)
- > Attirer les meilleurs étudiants vers des carrières en R&D (ORION)

PLUS DE DÉVELOPPEMENT DE TALENTS

- > Élargir le champ des possibles pour les étudiants qui s'autocensurent : AILES (programme pré-licence)
- > Amener tous les étudiants au meilleur de leurs capacités : EXCELLENCE (programme niveau licence)
- > Accompagner les étudiants dans la transformation numérique : PLÉIADES (Territoires, Espaces, Environnements)

- > Accompagner les transitions énergétique, écologique et numérique
- > Disposer de locaux et équipements performants pour la recherche et la formation
- > Former et attirer les meilleurs talents

Au moment de la rédaction de ce RAE, l'Université de Lorraine s'apprête à déposer, en réponse à l'appel Excellences du PIA, un projet centré sur le 1^{er} cycle (attractivité et performances). Si ce projet est retenu, l'ensemble des mécanismes portant les transformations vitales de l'établissement pendant les dix prochaines années, sera alors en place.

¹¹ « Oser la Recherche durant la formation » programme lauréat en 2020 de l'appel à projets SFRI (Structuration de la formation par la recherche dans les initiatives d'excellence) du PIA.

¹² « Stratégie d'Innovation pour le Renforcement des Interactions entre Université et Société », programme lauréat en 2021 de l'appel à projets IdÉES (Intégration et développement des IdEx et des ISITE) du PIA

Bilan référence 1	
<i>Suivi recommandations HCERES 2016</i>	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
<i>Points forts</i>	- Analyse approfondie du positionnement - Stratégie appuyée sur la pluridisciplinarité, l'innovation et l'entrepreneuriat - Stratégie confortée par la confirmation de l'ISITE LUE et l'obtention de projets PIA complétant le dispositif en soutien à la trajectoire - Développement de programmes en soutien à la trajectoire
<i>Pistes d'amélioration</i>	- Développer encore davantage les services à la société et la contribution au développement économique - Maintien et développement du positionnement - Mieux articuler les évolutions de l'offre de formation avec la dimension pluridisciplinaire et le positionnement sur les ODD

■ Référence 2. L'établissement définit à partir de son positionnement une stratégie au niveau local, national et international, qu'il décline en objectifs opérationnels et dont il assure le suivi

Principales évolutions au cours de la période

- Mise en place d'un dialogue stratégique interne

Le **projet d'établissement** de l'Université de Lorraine pour la période 2018-2022¹³, document qui **fait partie intégrante du contrat de site lorrain 2018-2022 et inclut la stratégie de l'ISITE LUE**, prend appui sur l'analyse de son positionnement pour développer des axes stratégiques visant la réalisation de son ambition :

- 1- Renforcer la dynamique entre formation, recherche et société
- 2- S'imposer l'exigence pour les stratégies spécifiques d'activité (formation, recherche, doctorat)
- 3- Accompagner la mutation numérique

La stratégie est déclinée sous la forme d'engagements par territoire¹⁴ : international, Europe/Grande Région, Région Grand Est, site lorrain. Elle est articulée avec un Schéma Directeur de la Vie Etudiante, le VéLO¹⁵ (Vie étudiante en Lorraine).

Le projet 2018-2022 est décliné en **plans d'actions**¹⁶, faisant l'objet d'un suivi spécifique au niveau établissement, de même que les jalons posés dans le contrat¹⁷. Une des difficultés rencontrées pour le suivi est que le projet est conçu de manière transversale aux activités (formation, recherche, partenariat...) alors que les plans d'action sont eux organisés selon les thématiques.

Par ailleurs, comme cela était prévu dans le projet, le déploiement de la stratégie à l'échelle de l'établissement s'appuie sur une structuration en **domaines d'activités stratégiques**¹⁸ (collégiums¹⁹ et pôles scientifiques²⁰) :



Au cours de l'année 2018, les 9 collégiums et 10 pôles scientifiques ont chacun développé, en dialogue avec l'établissement des **Projets Stratégiques d'Activité (PSA)** dont la structure était la suivante :

¹³ Projet d'établissement 2018-2022 de l'Université de Lorraine dans le Contrat de Site – Annexe 5

¹⁴ Voir pages 4 et 5 du projet d'établissement 2018- 2022 de l'Université de Lorraine dans le Contrat de Site – Annexe 5

¹⁵ Voir VéLO dans le Contrat de Site 2018–2022 – Annexe 5

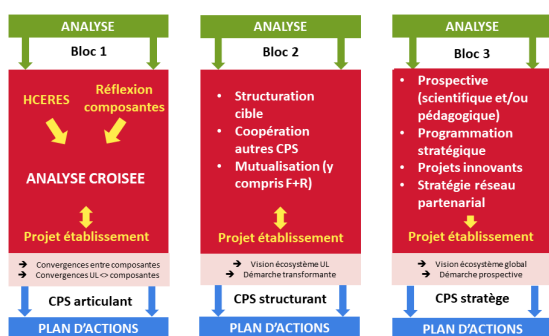
¹⁶ Plan d'actions établissement et suivi – 2018-2022 – Annexe 6

¹⁷ Suivi des Jalons du Contrat de site 2018-2022 – Annexe 7

¹⁸ Ensemble homogène pour lequel il est possible de formuler une stratégie d'activité pertinente

¹⁹ Ensemble cohérent de composantes de formation – voir référence 4

²⁰ Ensemble cohérent d'unités de recherche – voir référence 4



L'organisation des PSA²¹ garantit l'exploitation des rapports d'évaluation du HCERES et assure la bonne cohérence avec le projet d'établissement. Il est cependant à noter que la dimension prospective a été plus difficile que les autres à appréhender avec seulement 20% des PSA qui l'ont pris en compte, par contre les blocs 1 et 2 concernant l'analyse de l'existant (évaluation) et la structuration ont été bien présents dans les PSA. Le suivi de ces PSA (actions, indicateurs) a été assuré annuellement par l'établissement, par collégium et par pôle.

Cette démarche a été le point d'appui d'un nouveau modèle d'allocation et de contractualisation interne (voir Référence 6).

La stratégie et le positionnement international de l'UL est présenté en

Référence 3, C5 puis Référence, C12 pour la recherche, Référence 13, C8 et C9 pour la formation.

Bilan référence 2

Suivi recommandations HCERES 2016	<i>Améliorer l'aide au pilotage stratégique en intégrant une dimension plus prospective :</i> engagée dans le cadre de la construction des PSA, cette amélioration reste partielle en raison des perturbations qui ont affecté la période
Points forts	- Mise en œuvre de la stratégie maîtrisée, à la fois globalement et dans ses déclinaisons en interne (alignement stratégique) - Mise en œuvre d'une démarche prospective
Pistes d'amélioration	- Structurer le projet d'établissement en fonction des activités, pour en faciliter le suivi - Poursuivre le développement de la démarche prospective

■ Référence 3 : L'établissement s'inscrit dans son environnement et construit une politique partenariale dans le cadre de sa stratégie

Principales évolutions au cours de la période

- Élargissement de la convention de site avec les EPST à la stratégie internationale
- Création des centres d'expertise de l'Université de la Grande Région
- Développement du CRM UL

Partenariats académiques locaux et nationaux

C1

L'Université de Lorraine est liée par une convention d'association avec l'école de commerce ICN Business School. Outre la participation de l'UL au CA de l'école, la convention d'application prévoyait au cours de la période d'observation :

- Une coopération en formation doctorale et recherche qui porte pleinement ses fruits, au bénéfice des deux partenaires, qui reste au cœur de la stratégie d'ICN ;
- Une coopération en formation dont le périmètre a évolué au cours du temps, initialement prévue avec les IAE, il s'élargit désormais aux écoles d'ingénieurs (alliance Artem, bachelor commun avec l'ENSGSI) ;
- Des modalités de gestion concernant les services accessibles pour l'école sur son campus d'implantation de Nancy, en gestion UL.

Le CA de l'UL a également approuvé en 2016 le texte d'une convention d'association avec l'École Nationale d'Architecture de Nancy mais le décret d'association n'a ensuite pas été publié. L'UL est représentée au CA de l'école et de nombreuses coopérations existent, tant en recherche qu'en formation (masters co-accrédités, partenaires des écoles doctorales, IAEM, HN-FN), à la fois dans les dimensions culturelles et matérielles de l'architecture.

Les relations avec les autres établissements du site s'opèrent via l'ISITE LUE (avec AgroParisTech Nancy, GeorgiaTech Lorraine) ou par des relations bilatérales telle que Supélec (formations et laboratoires communs). L'UL est partie prenante d'autres alliances par exemple, CMQ CaMéX-IA (Digitalisation et usage de l'intelligence artificielle) porté par le campus des Arts et Métiers de Metz.

C2

Depuis plus de 10 ans, l'Université de Lorraine, les Établissements Publics à caractère Scientifique et Technologique présents en Lorraine (CNRS, Inria, Inserm, Inrae) et le CHRU de Nancy portent une stratégie scientifique commune ayant l'ambition de faire rayonner le site à l'international, mais aussi auprès des acteurs économiques régionaux. Les partenaires du **Site Lorrain** de l'Enseignement Supérieur, de Recherche et d'Innovation mènent ainsi un partenariat actif et ambitieux à travers le **Comité de Coordination et d'Orientation Scientifique de Lorraine** (CCOSL). La convention de site du CCOSL²² a été renouvelée en juillet 2019 par l'UL, les EPST (CNRS, INRIA, INRAe, INSERM) et le CHRU (voir Référence 9).

²¹ Canevass des PSA – Annexe 8

²² Convention de site CCOSL 2018-2022 – Annexe 9

C3

L'UL et le CHRU de Nancy ont des relations étroites, à la fois sur le plan de la stratégie de site (le CHRU est partenaire de LUE), de la gouvernance (depuis la création de l'UL, le directeur du CHRU siège au Conseil d'Administration de l'UL et le président de l'UL est Vice-Président du Conseil de Surveillance du CHRU), de la formation et de la recherche (une convention hospitalo-universitaire organise le cadre des échanges avec un comité de pilotage commun). Ce partenariat est en cours d'élargissement au CHR de Metz-Thionville avec lequel une convention a été signée le 15 novembre 2019, associant l'Agence Régionale de Santé. Elle vise à renforcer les coopérations dans les domaines de la formation théorique et pratique et de la recherche et à universitariser le CHR de Metz-Thionville. 5 spécialités sont engagées dans ce processus qui répond à un enjeu régional mais aussi national et européen de positionnement du pôle santé Lorrain au meilleur niveau. Les conventions avec le CHRU sont en cours d'évolution. La prospective des emplois hospitalo-universitaires est également partagée entre le CHRU et l'UL.

Les coopérations en recherche sont intenses (voir Référence 9, C9) et, en formation, le CHRU est un lieu privilégié pour l'apprentissage pratique des étudiants en santé. L'Hôpital Virtuel de Lorraine est une démarche concertée et pilotée par l'Université de Lorraine, le CHRU, l'Institut de Cancérologie de Lorraine (ICL) et l'Agence Régionale de Santé. L'Hôpital Virtuel de Lorraine intervient dans le processus d'apprentissage des compétences professionnelles comme voie parallèle ou dérivée pour l'apprentissage à la pratique par la simulation, c'est-à-dire en dehors du malade (procédure, comportement, apprentissage au raisonnement...). L'Hôpital Virtuel de Lorraine permet la pratique normée avec un panel large de situations cliniques aiguës ou rares. Il est également ouvert à l'approche multi-professionnelle des compétences pour une formation ouverte aux équipes de soins en intégrant les formations à l'ensemble des corps de métiers intervenant au lit du patient. L'Université de Lorraine, le CHRU et l'ICL ont créé un groupement d'intérêt économique commun pour développer les activités et renouveler les équipements de l'Hôpital Virtuel de Lorraine.

La formation des élèves infirmiers est fondée sur un dialogue approfondi entre l'Université et le CHRU avec la Région et l'Agence Régionale de Santé et l'universitarisation des instituts de formation en santé de Lorraine s'est opérée avec leur intégration fonctionnelle dans un nouveau département de la Faculté de Médecine, Maïeutique et des Métiers de la Santé en septembre 2019. L'école de Maïeutique de Nancy a été intégrée organiquement à la faculté de médecine au 1^{er} janvier 2021.

Enfin, la nouvelle fondation (voir Référence 11, C2) a été construite sur les bases d'une alliance renforcée entre l'UL et le CHRU de Nancy porteurs conjoints du projet auprès des tutelles et mobilisant ensemble les membres fondateurs.

C4

Non concerné

Partenariats internationaux

C5

La stratégie de partenariats européens et internationaux de l'Université de Lorraine comporte trois volets :

1. Une priorité forte donnée au développement du partenariat transfrontalier au sein de l'Université de la Grande Région, qui regroupe 6 universités (Lorraine, Sarre, Kaiserslautern, Trier, Luxembourg et Liège) et une Hochschule (htw saar) et qui vise à positionner une alliance unique en termes de centres de compétences et de cursus transfrontaliers.
2. La volonté d'être partie prenante de partenariats européens larges sur les thématiques de recherche et d'innovation, dans les domaines de positionnement stratégique de l'établissement.
3. Le développement d'une dizaine de partenariats stratégiques avec des universités internationales, avec lesquelles l'objectif est de développer de manière durable une série d'actions communes en recherche et en formation, et d'y apporter un véritable soutien mutuel en moyens humains et financiers.

En ce qui concerne la stratégie transfrontalière, après avoir pérennisé l'alliance UniGR lors de la période précédente, en créant une association de droit luxembourgeois, la période de référence a permis de faire émerger un élément structurant de l'UniGR, à savoir les centres d'expertise, qui allient dynamique de recherche commune, développement de cursus communs, et lien avec l'environnement socio-économique de l'espace transfrontalier. Ainsi, le Center for Border Studies a bénéficié d'un financement Interreg pour se développer, a fait émerger un master commun, et est en passe d'établir les bases d'un fonctionnement pérenne, en intégrant ses activités dans les structures de recherche des universités participantes. Les bases d'un second centre d'expertises, CIRKLA, consacré à la problématique de l'économie circulaire, ont aussi été posées, même si le lancement de ses travaux a été retardé par la pandémie Covid-19. L'UL a aussi œuvré pour que son partenaire historique htw saar soit admis comme membre associé de l'UniGR ; ceci permet d'enrichir considérablement l'offre de formation de celle-ci, grâce notamment aux cursus franco-allemands de l'ISFATES, portés conjointement par UL et htw saar.

Voir également Référence 9, C 3 sur les partenariats européens.

C6

L'initiative I-SITE Lorraine Université d'Excellence (LUE) a permis de mettre en place de nouveaux dispositifs de financement de la mobilité internationale, à travers le programme Widen Horizons qui accompagne les projets de mobilité longue (immersion) dans un laboratoire international à l'occasion d'un congé sabbatique ou d'une délégation dans une EPST. Le budget consacré à Widen Horizons a permis la mobilité de tous les candidats bénéficiaires d'un CRCT ou d'une délégation, soit 28 personnes au total. La mobilité est renforcée par les actions en faveur de l'accueil de chercheurs invités (pour la période 2018 - 2021 une moyenne de 65 chercheurs

invités par an pour 77 mois) et par le programme Prof@Lorraine.

Le pendant de Widen Horizons pour les doctorants, DrEAM, accompagne les séjours de recherche de nos doctorants dans un laboratoire international partenaire. Depuis son lancement, il a bénéficié d'un budget de 300 000 € et a permis des séjours de recherche pour 50 doctorants entre 2019 et 2021 (73 mobilités attribuées, la différence s'expliquant par la Covid), pour une durée moyenne de mobilité de 4 mois.

C7

L'UL ne souhaite pas miser sur des implantations à l'étranger sur le modèle de campus délocalisé, mais plutôt conforter sa politique de partenariats structurants (voir C5) avec quelques universités. La politique de partenariats stratégiques internationaux initiée lors de la période précédente, notamment avec l'Université Internationale de Rabat (Maroc), Georgia Tech (USA), et deux universités à Wuhan (Chine), a été poursuivie et complétée par l'établissement de partenariats stratégiques avec Tohoku University (Japon), University of Queensland (Australie) et la création d'un centre commun avec Universiti Sains Malaysia.

Le souhait de l'UL est d'attribuer des moyens de manière récurrente afin de développer des parcours croisés pour nos étudiants (mobilité de crédits et doubles diplômes), des stages, des thèses en codirection et en cotutelle, et les moyens de développer des actions de recherche communes. Les premières étapes de cet approfondissement de la notion de partenariat stratégique ont été posées en 2021 avec l'Université Internationale de Rabat et l'Université de Tohoku. Le centre commun fondé avec USM en Malaisie est un autre candidat naturel pour cet approfondissement, qui a été retardé par la crise Covid.

Partenariats économiques, sociaux, culturels et inscription dans le territoire

C8

Depuis 2009, seulement 1,3% du PIB est consacré à la R&D dans la Région Grand Est, ce qui place la région au 10ème rang en France, loin derrière l'objectif de 3% fixé au niveau européen. Cependant, la Région Grand Est a le pourcentage le plus élevé de contributions publiques aux dépenses de R&D en France (47,5%), en effet les structures privées de R&D sont sous-représentées en région. Le rôle joué par l'enseignement supérieur et la recherche est donc essentiel pour le développement économique régional. L'ambition de l'UL est donc de devenir un partenaire naturel, incontournable, efficace du développement économique des territoires. Un point d'appui pour développer cette ambition est le dispositif PEPITE (Peel – voir Référence 12, C21) qui a permis depuis 10 ans de développer une culture entrepreneuriale à l'université avec aujourd'hui plus de 500 étudiants entrepreneurs accompagnés et quelques 80 créations d'activités par an. Certains d'entre eux (15/an) sont orientés vers le dispositif « Global Incubation », leur permettant un appui scientifique accru afin d'être porté par l'Incubateur Lorrain avec ou sans appui d'unités de recherche et de la SATT Sayens. Les entreprises passées dans le dispositif ont permis de créer plus de 100 emplois et de lever plus 7 millions de fonds.

Dans les relations à établir ou consolider avec les entreprises ou les collectivités, trois axes ont été fixés :

- Être connu et reconnu par les principaux acteurs de l'innovation territoriale : l'université est représentée dans la gouvernance des principaux acteurs de l'innovation territoriale²³ ;
- Organiser et diffuser le potentiel de prestations que peut offrir l'université : élaboration d'une offre de service – print et web - en 2019²⁴, avec un plan de communication permettant d'envoyer mensuellement des informations flash ;
- Imaginer, mettre en place et faire fonctionner des outils de connexion entre l'université et ses partenaires ;
- Implantation d'un système de gestion des partenaires (CRM) implanté à l'UL en 2019 (34 structures, soit 102 utilisateurs à ce jour) ;
- Création d'un dispositif UL Connect : réseau de 178 référents des composantes de formation et des unités de recherche de l'UL, disponibles pour les sollicitations extérieures ;
- Les communautés thématiques mises en place depuis 2018 : il s'agit aujourd'hui de 5 réseaux (Bioéconomie, industrie du futur, autonomie et qualité de vie, égalité diversité – inclusion et développement durable) regroupant enseignants-chercheurs, représentants d'entreprises et de collectivités ayant pour vocation à générer des projets de collaboration ;
- Les chaires partenariales qui étaient peu présentes à l'UL avant 2017 (2 opérationnelles) sont au nombre de 17 aujourd'hui (dont 10 financées grâce à du mécénat d'entreprises via la fondation). Cette forte progression a également été permise grâce à la procédure d'accompagnement des chaires mises en place. Avec un budget annuel d'un peu plus de 3M€ ;
- Une filiale privée de l'université (UL PropUls) a été créée fin 2021 afin d'accroître le potentiel de prestations de services de l'UL par un véhicule juridique plus agile que l'institution universitaire tout en restant sous son contrôle.

L'ensemble de ces actions a conduit à une certaine acculturation aux partenariats visible par le succès d'UL Connect notamment, avec 70 sollicitations depuis la création du dispositif en octobre 2019 et 96 retours de 52 composantes différentes, et par un apport de ressources financières nouvelles avec des chaires partenariales qui sont un succès.

C9

En cohérence avec le déploiement de sa stratégie en soutien au développement socio-économique, l'Université de Lorraine s'est engagée auprès des collectivités territoriales sur des projets spécifiques donnant lieu à des conventions de partenariat (exemple de convention sur des projets spécifiques – ex Coten, CD57...). Des conventions cadres de partenariat ont été élaborées avec

²³ Représentations UL dans la gouvernance des acteurs régionaux de l'innovation – Annexe 10

²⁴ Offre de service de l'Université de Lorraine – Annexe 11

l'Eurométropole de Metz et avec le Conseil départemental de Meurthe-et-Moselle.

La Région Grand Est anime un R5 (réunion avec les présidents des 5 universités du Grand Est), un R10 (R5 + EPST, CHRU, État Région) pour la recherche (jusque 2019) et des interactions bilatérales avec l'UL. Ces espaces d'échanges permettent d'articuler l'action des établissements, y compris avec les moyens des initiatives d'excellence, avec le [SRESRI Grand Est](#). La stratégie régionale se déploie avec l'État dans le nouveau CPER (actions multi-sites universitaires) et via des appels à projets concernant la recherche (exemple : [soutien aux infrastructures de recherche](#)) et la formation ([Pacte Compétences Grand Est](#)).

En 2020, l'Université a engagé un travail de structuration de ses relations avec les collectivités territoriales pour produire des données territoriales sur une base annuelle²⁵ et leur proposer une offre de service spécifique. Elle a installé en novembre 2021 la Conférence Universitaire Territoriale que l'établissement a souhaité insérer dans son règlement intérieur (délibération du 1^{er} juin 2021). L'objectif est d'installer au niveau lorrain un espace d'échanges sur les enjeux et projets de développement.

Impact de l'établissement sur son environnement

C10

Les politiques servant les enjeux [écologiques et d'égalité-diversité-inclusion](#) sont aujourd'hui bien définies. Les travaux de structuration d'une politique globale de responsabilité sociétale de l'université sont initiés et feront l'objet d'un axe du prochain contrat. Cependant, ce champ apparaissait déjà comme structurant dans le projet 2018-2022, de nombreuses actions ont été menées au cours de la période²⁶ dont celles inscrites au plan d'action du Label HRS4R.

Une commission déontologie a été mise en place en 2020 (voir Référence 9, C14).

C11

L'impact socio-économique de l'Université de Lorraine a été une nouvelle fois apprécié²⁷ par une étude BIGGAR réalisée en 2018 dans le cadre des travaux de la CURIF : chaque euro de recette de l'établissement génère 3,2 € de valeur ajoutée brute dans le Grand Est et 4,6 € en France.

C12.

À côté des obligations réglementaires (bilan GES, protection de la biodiversité, décret tertiaire de la loi ELAN...) qui imposent à la fois des prises de conscience et des actions en conséquence dans la gouvernance des universités, l'évolution des sensibilités des acteurs de l'enseignement supérieur (étudiants comme personnels) aux questions environnementales et sociétales et leur préoccupation face à l'urgence des problèmes posés poussent à davantage d'ambition et de rapidité d'action. Le choix qui a été fait à l'Université de Lorraine, avec le rattachement de la déléguée responsabilité sociétale à la direction générale des services, traduit la volonté de ne pas enfermer ces thématiques dans un cadre trop étroit ou dans une démarche en silo, mais de leur donner, bien au contraire, une position centrale au sein de l'administration de l'établissement. Il reste désormais à élaborer le portage au sein de l'équipe politique des questions environnementales et sociétales en formalisant une politique inscrite dans une stratégie claire.

La période 2017-2021 a permis d'installer une équipe appuyée sur une déléguée Responsabilité Sociétale de l'Université (RSU) rattachée à la Direction Générale, avec la mise à disposition de personnels de la Direction des Partenariats (1 ETP) et de la Direction de la Communication (0,5 ETP) sur ces thématiques. La désignation de référents Développement Durable (DD) (à la Direction du Numérique) ou d'interlocuteur dédié (à la Direction du Patrimoine Immobilier) ou encore l'engagement particulier de certaines directions opérationnelles (à la Direction de la Logistique Interne) vient compléter ce dispositif au sein des directions opérationnelles les plus directement impliquées. En parallèle, cette période a également été marquée par la structuration de deux réseaux : un réseau interne de référents et un réseau plus large incluant des acteurs et partenaires externes impliqués dans le développement durable (création d'une communauté thématique).

En interne²⁸

Les actions entreprises en interne s'appuient sur le diagnostic initial du bilan d'émissions de gaz à effets de serre (bilan GES). L'établissement a déjà rempli par deux fois cette obligation réglementaire et s'apprête à réactualiser ce bilan en automatisant autant que possible la remontée des informations nécessaires. Ce bilan et le suivi de son évolution à intervalles réguliers constituent des indicateurs primordiaux pour apprécier l'efficacité de la politique de l'établissement. Ils constituent d'ailleurs les premières étapes incontournables de l'accès au label DD-RS porté par le CIRSES (<https://www.label-ddrs.org/>) auquel l'établissement prépare actuellement sa candidature.

Le volet **mobilité**, qui concentre à lui seul une part essentielle des émissions de GES de l'UL et impacte significativement le fonctionnement des territoires (poids des déplacements des 62 000 étudiants et des 6 700 personnels), fait l'objet d'une attention toute particulière. En complément d'un dialogue renforcé avec les deux grandes métropoles (Nancy et Metz), l'UL a relancé fin 2021 son enquête sur les mobilités. Si la première édition (en 2014) avait recueilli plus de 6200 réponses complètes, l'édition 2021 a généré 10 500 questionnaires complets soit une hausse de participation de 67%. En parallèle, la politique voyage de l'établissement intègre

²⁵ Fiche de données territoriales – exemple de la Grande métropole de Nancy – Annexe 12

²⁶ Bilan des actions DD-RS 2018-2022 – Annexe 13

²⁷ La précédente étude portait sur 2014

²⁸ Bilan des actions DD-RS 2018-2022 – Annexe 13

progressivement des clauses environnementales pour limiter les transports lorsque cela s'avère possible (mise à profit de la banalisation des outils de visio-conférence) et favoriser le recours aux modes de transport les moins émissifs. Enfin, l'établissement a lancé des expérimentations pour développer le covoiturage sur les deux métropoles et entreprend de multiples actions en faveur des modes doux : bourses aux vélos, projet d'équipements (abris-vélos, stations de gonflages, challenges sportifs, etc.). L'UL a également renouvelé sa flotte de véhicules en privilégiant les véhicules électriques et hybrides. Les livraisons intra-urbaines sont désormais confiées exclusivement à des véhicules électriques. Un réseau de bornes de recharge est en cours de constitution (véhicules de service dans un premier temps, élargissement prévu aux véhicules personnels dans les mois qui viennent).

Concernant l'**immobilier**, qui représente également un poste important d'émissions de GES, la gestion des projets de réhabilitation ou de construction neuve intègre désormais et de façon systématique les enjeux de préservation de la biodiversité, de gestion des eaux pluviales, d'efficacité énergétique. Ainsi, les projets financés dans le cadre du plan de relance donneront lieu à la labellisation de 3 bâtiments rénovés au niveau « passif ».

Les **espaces verts** font l'objet d'un traitement différencié (abandon des pesticides, fauchage tardif) et un suivi de la biodiversité a été enclenché (recensement des arbres, installation de nichoirs).

Un plan d'action visant à réduire la quantité de **déchets** a été lancé par la Direction de la Logistique Interne (DLI) (poubelles et conteneurs de tri, circuit de recyclage, éradication totale des gobelets plastique, repair-café, etc.). La question du recyclage implique également la DN et la DPSE. Les produits d'entretien ont été éliminés au profit de dispositifs utilisant de l'eau ozonée, permettant par la même occasion d'améliorer les conditions de travail pour le personnel d'entretien.

Enfin, le volet **numérique** n'est pas oublié avec un travail de fond réalisé sur l'évaluation de l'impact environnemental des usages du numérique qui doit servir de base à une prochaine campagne de sensibilisation à la sobriété numérique.

Pour les domaines correspondant aux missions fondamentales de l'université (formation et recherche), se reporter aux parties correspondantes de l'auto-évaluation. On peut néanmoins signaler ici qu'un lien est établi aussi souvent que possible entre les actions menées par les directions opérationnelles (voir ci-dessus) et certaines formations de l'établissement, de façon à offrir aux étudiants concernés des opportunités de stages au sein de structure de l'UL (exemple : question des déchets en lien avec l'ENSGSI, questions des mobilités avec l'unité de recherche LoTerr). Par ailleurs, suite à un travail entamé en 2021, la construction d'une offre de formation aux enjeux environnementaux se concrétisera prochainement par la réalisation de ressources en ligne à destination des étudiants de licence. L'organisation de « fresques du climat » a également été facilitée pour les formations qui le souhaitent. Pour la recherche, l'établissement accompagne les initiatives « labo 1point5 ».

Enfin, pour ne pas aborder les questions environnementales sous le seul angle du bilan GES, un programme participatif a été lancé en 2020 (« On s'engage ») afin de recueillir les attentes et suggestions des étudiants et personnels de l'UL, mais également de personnes extérieures à l'établissement. Près de 250 propositions autour des campus verts ont été déposées (principalement sur les déchets, la sobriété énergétique et numérique ainsi que l'alimentation) et ont déjà été mises en œuvre pour certaines. Ces propositions seront intégrées à la future feuille de route de l'établissement.

Ouverture vers l'extérieur

L'ouverture vers l'extérieur est illustrée par la reconnaissance de l'expertise de l'Université de Lorraine dans une initiative portée par la mairie de Nancy visant à construire une politique DD-RS ([COTEN](#)). L'UL répond également à de nombreuses sollicitations des lycées et collèges de la région pour des interventions sur les enjeux environnementaux. La structuration des communautés DD et bioéconomie, qui intègrent des personnes extérieures à l'UL est également un facteur d'ouverture. À l'échelle nationale, l'Université de Lorraine est impliquée dans de nombreuses actions ou associations : projet PEEC 2030, CIRSES, [Club développement durable des établissements et entreprises publics](#) (dont l'UL est signataire de la charte).

Bilan référence 3	
<i>Suivi recommandations HCERES 2016</i>	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
<i>Points forts</i>	- Bonne coordination recherche avec les EPST - Partenariats stratégiques internationaux structurés et suivis - Présence dans les grandes alliances européennes sur des thématiques stratégiques (EERA, EIT Raw Materials...) - Organisation interne en soutien au développement des partenariats
<i>Pistes d'amélioration</i>	- Formaliser une politique globale de RSU-DD et la soutenir par des moyens de mise en œuvre adaptés - Compléter et pérenniser les partenariats internationaux choisis et développer un ou deux grands partenariats européens (au-delà de l'UniGR)

■ Référence 4. La gouvernance de l'établissement s'appuie sur une organisation, une communication et un système d'information adaptés à sa stratégie

Principales évolutions au cours de la période

- Gouvernance : fluidification de la chaîne institutionnelle, développement de la pratique du double-passage au CA pour les sujets stratégiques, renforcement du rôle du Sénat sur les grandes orientations pluriannuelles, installation d'un bureau de Sénat, développement des espaces de dialogue et de co-travail
- Communication : renforcement de la marque établissement, enrichissement ou rénovation des outils de communication, travail en réseau
- Système d'information : développement du projet de data center mutualisé (réalisation prévue en 2022), réorganisation du service aux usagers, dématérialisation de plusieurs processus administratifs et évolution majeure du SI RH et Patrimoine
- Mise en place du G9, espace permettant d'améliorer la coopération entre les collègiums.

Gouvernance : une organisation politique qui résulte de choix forts

C1 - C2 - C3 - C4 - C5

Le décret portant création de l'Université de Lorraine²⁹ lui confère le statut de grand établissement avec plusieurs points de dérogation au statut standard des universités (avant et après la loi Fioraso). [Une vision globale de l'organisation est téléchargeable sur le site web de l'université](#). Cette gouvernance spécifique résulte de choix forts (le premier d'entre eux étant celui de la fusion et non d'une fédération) fondés sur des principes constitutifs : collégialité, territorialité, diversité et subsidiarité. Le statut de grand établissement permet de prendre en compte des spécificités locales :

- L'intégration de 11 écoles d'ingénieurs auxquelles il doit être assuré la plus grande agilité possible pour que leur modèle pédagogique puisse pleinement s'exprimer ;
- La bi-polarité régionale (Lorraine Sud / Lorraine Nord) avec deux métropoles (Nancy et Metz) et la présence d'un droit local en Moselle ;
- La grande étendue géographique des campus de l'établissement³⁰ ;
- La volonté de piloter la vie universitaire par un conseil dédié (voir Référence 17).

Compte tenu de la taille de l'Université de Lorraine (7100 personnels, 62000 étudiants, 42 composantes de formation, 60 unités de recherche, implantations dans 4 départements), le principe de subsidiarité³¹ est nécessaire à son fonctionnement.

La **gouvernance** de l'établissement³² repose sur 5 organes statutaires centraux, des organes préparatoires des travaux des conseils centraux, des organes de subsidiarité en formation et en recherche (9 collègiums et 10 pôles scientifiques), un organe de coordination pour la formation doctorale et des organes de gouvernance des unités de recherche et des composantes de formation, conformément au Code de l'éducation. Le rôle du Sénat académique a été renforcé par le rôle qu'il joue en amont du débat d'orientation budgétaire (voir Référence 6). Il a été également créé un bureau du sénat académique, le 6 décembre 2017, est animé par le président de l'université. En plus de la préparation des réunions du sénat académique, le bureau du sénat réalise un travail d'analyse stratégique et de préparation de documents concernant l'établissement en complément de ce qui peut être fait dans les conseils et comités centraux (ex : exploitation du bilan social ; cartographie des campus innovants ; définition de l'objet de la filiale de l'établissement, choix de l'établissement en matière de fonctionnement à distance de ses conseils).

Les attributions de l'organisation politique sont formalisées³³ : le règlement intérieur de l'Université de Lorraine « fixe, dans le respect des principes d'autonomie et de démocratie universitaires, les règles d'organisation et de fonctionnement non prévues par le [présent] décret » du 22 septembre 2011 modifié (article 15-II). Il est constamment accessible via [le recueil des actes de l'établissement](#). Ce règlement intérieur est modifié plusieurs fois par an (**2 fois en 2018, 5 en 2019, 0 en 2020 et 9 en 2021**), d'une part pour tenir compte des évolutions réglementaires et apporter les règles qui apparaissent manquer, d'autre part pour créer des structures nouvelles répondant aux besoins d'organisation de l'université (ex : créations de centres de coordinations chargés d'activités transverses, création de services universitaires communs aux composantes), enfin pour adapter le fonctionnement des collègiums et des pôles scientifiques lorsque cela est nécessaire. C'est un document de référence, à la fois réglementaire, agile et nécessaire au pilotage administratif de l'établissement.

Le fonctionnement de la chaîne institutionnelle a été amélioré au cours de la période d'observation : optimisation du fonctionnement des conseils, sécurisation renforcée³⁴.

Par ailleurs, les ordres du jour des conseils sont systématiquement diffusés auprès de la communauté universitaire. Le CA fait l'objet dans les 48h d'un courrier du président informant la communauté des principales informations et résultats des délibérations. Tous les CR validés des conseils sont accessibles sur l'ENT (CA, CF, CVU, CS, Sénat, CT, CHSCT, CLED, Pôles Scientifiques, Collégiums).

Dans l'accomplissement de ses fonctions, le **président** est assisté par une **équipe politique** composée de 16 vice-présidents et vice-

²⁹ Décret n° 2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine

³⁰ Voir carte des implantations - Annexe 14

³¹ Dans ce RAE, la subsidiarité est définie comme la faculté de positionner la décision au meilleur endroit possible dans l'organisation

³² Voir dispositif de gouvernance et fonctionnement - Annexe 15

³³ Voir annexe 15

³⁴ Optimisation du fonctionnement des conseils - Annexe 16

présidents délégués, dont le vice-président étudiant qui y participe pleinement. Elle se réunit chaque semaine avec la direction générale des services.

Le président est par ailleurs assisté par le **Directoire** qui regroupe l'équipe politique et les directeurs de collégium et de pôle scientifique. Animé par le président, le directoire est réuni une fois par mois. Il traite des sujets d'actualité, débat des questions stratégiques et intervient en amont sur la préparation de décisions qui ont un impact sur l'ensemble de l'établissement. Il est également le lieu de concertation entre formation et recherche pour la construction des campagnes d'emploi.

Le modèle original de l'Université de Lorraine fait exister de manière équilibrée les deux piliers fondamentaux de son activité que sont la formation et la recherche : collégiums et pôles disposent de compétences similaires. La coopération entre formation et recherche se concrétise au moment de la construction des projets de recrutement d'enseignants-chercheurs pour laquelle le dialogue entre collégiums et pôles a été renforcé au cours du contrat. Cependant, dans un contexte de gel d'emplois et de décalages des publications (voir Référence 7), la campagne d'emploi cristallise des tensions sur des incompatibilités entre les besoins en recherche et les besoins en formation.

Le co-travail sur les différents dossiers a été développé aussi bien en recherche (PSA, G10 Pôles scientifiques) qu'en formation (PSA, G9 Collégiums). Toutefois, ce même co-travail n'a pas pu être pleinement installé au sein du Directoire où l'information descendante reste la forme dominante et où la participation reste en retrait, en dépit de plusieurs tentatives pour faire évoluer son animation.

La **conférence des directeurs de composante** (équivalent du conseil des directeurs de composantes de formation et unités de recherche - article L713-1 du Code l'Éducation : article 12.1 du titre I du règlement intérieur de l'établissement), est chargée d'échanger sur les points d'actualité et de travailler à la mise en œuvre du contrat quinquennal. Réunie une fois par trimestre en début d'observation, elle l'est aujourd'hui mensuellement. La crise sanitaire a rendu nécessaire l'intensification de ces rencontres, jusqu'à 1 fois par semaine, auxquelles sont conviés les responsables administratifs en tant que besoin. Le DGS anime par ailleurs régulièrement (1 fois par trimestre) une réunion avec les responsables administratifs.

L'**organisation administrative** accompagne l'organisation politique de l'établissement :

- Au niveau établissement, la Direction Générale des Services (DGS) pilote 3 délégations et 15 directions opérationnelles. La DGS joue un rôle majeur d'articulation entre les orientations politiques et l'action des services, notamment pour traiter les dossiers transversaux qui concernent plusieurs d'entre eux.
- Au niveau de chaque pôle scientifique ou collégium, une cellule d'appui assiste le directeur pour l'exercice des compétences de son conseil et pour ses travaux de coordination stratégique. Les cellules d'appui interagissent, pour les affaires qui les concernent, directement avec les directions opérationnelles et avec les services des composantes de formation et unités de recherche.
- Au niveau des composantes de formation et de recherche, sous la direction d'un responsable administratif, les services de proximité interviennent en appui aux missions. Ils sont en interaction directe avec les directions opérationnelles et les cellules d'appui.

En 2017, le président de l'université a pris l'engagement de ne pas réformer en profondeur l'organisation administrative, une forte attente de stabilité émanant alors de l'établissement. La configuration de certaines directions opérationnelles a cependant été remaniée, entraînant l'émancipation de certaines structures qui ont été rattachées directement à la DGS, en l'attente d'une réforme plus globale de l'organisation. En effet, la structure installée en 2012 a produit son effet de mise en convergence des pratiques au sein de l'établissement. Il apparaît aujourd'hui nécessaire de s'orienter vers une structure plus agile facilitant le traitement de dossiers qui sont de plus en plus transversaux. L'établissement a engagé en 2021 un diagnostic de ses fonctions support pour commencer à préparer cette évolution.

Au cours de la période d'observation, une attention particulière a été portée sur l'articulation entre structure politique et structure administrative. Pour illustration, la DGS participe à tous les travaux de l'équipe politique, les comptes-rendus des EP sont réalisés et diffusés, les directeurs des Directions Opérationnelles sont réunis toutes les deux semaines dans un CODIR animé par le DGS. On retrouve la même articulation politique/administration pour ce qui concerne les échanges avec les niveaux subsidiaires :

- Un G10 (directeurs et cellules d'appui des pôles scientifiques) animé par le VPCS
- Un G9 (directeurs et cellules d'appui des collégiums) animé par le VPCF
- Un G8 (directeurs des écoles doctorales et services de la Maison du Doctorat) animé par le VP en charge de la politique doctorale.

Enfin, de nombreux espaces non institutionnels ont été activés pour avancer de manière conjointe sur les dossiers : groupes de travail, séminaires stratégiques et séminaires métiers. Ils contribuent à construire et/ou consolider une solution pratique ou une décision qui entrera ensuite dans la chaîne institutionnelle.

Communication

C6 - C7

Depuis la création de l'Université de Lorraine différentes phases de communication entre 2012 et 2017 ont permis une période d'appropriation de l'établissement en interne (communauté universitaire) et en externe (ensemble de ses parties prenantes). L'Université de Lorraine est, en 2021, installée et identifiée comme un ensemble cohérent avec une image de marque positive. La fonction communication en central a été envisagée à partir de 2017 pour affirmer son rôle majeur d'appui au déploiement de la politique de l'établissement afin de permettre de renforcer le sentiment d'appartenance et le mieux vivre ensemble, de renouveler l'image

institutionnelle (autour de son ancrage territorial) consacrée par les 10 ans d'existence de l'université en 2022, d'asseoir une communication numérique renforcée en complétant les outils déjà bien installés dans la phase d'installation de l'établissement. Afin de renforcer et accroître le sentiment d'appartenance, on peut noter en 2022 la création d'un blason pour l'UL dont la symbolique est une université ancrée dans ses territoires et leur histoire.

Le renforcement ou la création d'outils institutionnels forts a permis d'installer l'université sur son large territoire et a réussi à proposer à la communauté universitaire des outils cohérents pour s'informer et participer à la vie de l'établissement, notamment :

- Le magazine trimestriel *Factuel* (public externe – 16000 exemplaires),
- Le site d'informations *Factuel* en ligne où étudiants et personnels, composantes de formation et unités de recherche peuvent contribuer (la fréquentation est passée de 20k par mois en 2018 à plus de 45k par mois jusqu'à mars 2019 puis 60k par mois sur 2020-2021 avec un pic à 125k en mars 2020),
- Le renouvellement du site Internet officiel en 2021 adapté aux nouveaux usages des utilisateurs (2M de visites annuelles),
- L'amplification de la présence de l'Université de Lorraine sur les réseaux sociaux majeurs (entrée dans le top 10 des universités influentes sur Twitter à partir de 2019),

La Direction de la Communication anime le réseau des communicants de l'Université de Lorraine qui permet à la fonction communication d'accompagner la politique de l'établissement dans son principe de subsidiarité. Grâce à des outils collaboratifs digitaux (site *Factuel* en ligne contributif, plateforme numérique d'amplificateur de contenus partagée avec le réseau des communicants mise en place en février 2020) et un travail solide en réseau, les composantes de l'établissement participent activement à la valorisation du site lorrain académique. Ce travail collaboratif permet ainsi au service central de la communication de mettre en avant l'actualité des composantes de formation et des unités de recherche et d'éditorialiser ses outils digitaux de communication emblématiques : newsletters hebdomadaires des personnels, étudiantes ou en direction des partenaires, newsletter mensuelle recherche, programmation réseaux sociaux. Dans le même esprit, l'animation et le travail collaboratif avec les correspondants communication dans certains services centraux (DRH, Culture et vie universitaire, Partenariat) permet de nourrir l'actualité de l'université sur ses outils de communications en direction de l'interne et de l'externe. Toujours en appui à la politique de l'établissement, l'Université de Lorraine anime un réseau autour des partenaires scientifiques du site lorrain (Cnrs, Inria, Inrae, Inserm...) afin d'harmoniser des séquences communes de communication ou de porter des événements communs (semaine de la recherche, nuit du chercheur...).

Grâce à une politique de communication qui s'est consolidée progressivement depuis sa création, l'Université de Lorraine apparaît en 2021 comme une marque solide et visible à l'externe³⁵. Si l'appartenance à la marque Université de Lorraine a elle aussi progressé au sein de la communauté universitaire (par exemple la Charte de communication commune adoptée par toutes les écoles doctorales et sur le site unique doctorat), des limites subsistent, souvent liées à la taille de l'établissement.

Système d'information

L'Université de Lorraine a défini une **politique numérique globale** (système d'information, infrastructures, services numériques pour la formation et la recherche, sécurité). La formalisation de cette politique est en cohérence avec le projet d'établissement et s'appuie sur la commission du numérique (représentants des conseils, des pôles scientifiques, des collègiums, des usagers, des directions). Elle est présentée au conseil d'administration. Des comités thématiques permettent de structurer et d'arbitrer les priorités : le comité de projets SI (VP, DGS, DN) concernant le système d'information, le comité de projets pédagogie & numérique (VP Formation et numérique, directions concernées) pour les projets en lien avec la pédagogie. La feuille de route établie dans le cadre de la démarche *Numilab (service numérique pour la recherche)* a permis de définir les actions prioritaires pour la recherche. Enfin, un réseau de correspondants pédagogie & numérique désignés par les composantes de formation est le relais pour faire remonter les besoins des composantes et diffuser l'[offre de services numériques](#).

Les orientations se déclinent autour de 5 axes majeurs : Construire un SI optimisé et efficient / Disposer d'équipements sécurisés et performants / Dynamiser et faciliter l'usage du numérique / Consolider le pilotage et l'organisation du numérique et enfin contribuer au numérique du territoire (régional, national). Une feuille de route³⁶, mise à jour et validée régulièrement par la commission du numérique, recense les différents projets à mener permettant de disposer en permanence d'une vue synthétique avec une indication sur le niveau d'avancement, les bénéficiaires des actions et les axes concernés.

Ainsi une stratégie numérique cohérente a pu être mise en place à l'échelle de l'établissement afin d'apporter aux utilisateurs - étudiants et personnels - des services homogènes et adaptés aux usages.

La Direction du Numérique est organisée pour assurer la mise en œuvre opérationnelle de cette stratégie et veiller à la sécurité du système d'information. Elle est structurée autour de 4 sous-directions (SI et développement, infrastructures, services aux usagers et usages du numérique) et rassemble près de 80% des informaticiens de l'établissement.

Identifié dans la feuille de route du numérique 2018-2022, l'enjeu du projet d'évolution de la sous-direction des « Services aux usagers » consistait à assurer une qualité de service homogène sur l'ensemble des sites de l'établissement et pour tous les usagers. Dans un travail de co-construction avec les équipes et un accompagnement DRH/DAPEQ, le projet ambitionnait de définir une organisation agile en capacité à s'adapter aux évolutions des métiers du numérique et aux évolutions structurelles de l'établissement. La démarche a abouti sur la création d'un modèle organisationnel simplifié basé sur la mutualisation et la transversalité en développant

³⁵ Marque UL et données de communication – Annexe 17

³⁶ Feuille de route du numérique – Annexe 18

une logique de services et une approche territoriale ou fonctionnelle. Composée d'une centaine d'agents répartis sur l'ensemble du territoire lorrain, la sous-direction des « Services aux usagers », est à présent structurée en un pôle Proximité comptant 11 équipes et un pôle Appui aux Missions intégrant une cellule Exploitation & Projets, une cellule Infrastructures Audiovisuelles et une cellule Support Numérique UL.

La Cellule Support UL a vocation à fournir, à distance, un service d'assistance de premier niveau à l'ensemble des usagers de l'établissement en complément du support offert par les équipes du pôle Proximité. Créée en mars 2020, elle assure une permanence téléphonique sur un numéro d'appel unique et répond également aux demandes des utilisateurs via le service de tickets.

L'université dispose d'un **système d'information global**, urbanisé et interopérable au service des missions de l'université et qui facilite la production d'indicateurs pour le pilotage de l'établissement (voir Référence 5 – SID). Elle anticipe les changements majeurs des briques de son SI afin de s'assurer de la faisabilité financière, organisationnelle et technique avant de valider ces évolutions à fort impact pour les acteurs concernés. Elle a réalisé au cours de ce contrat, le changement de la brique RH (passage à *SIHAM*), de la brique documentaire (passage à *Alma/Ex Libris*) et de la brique patrimoine (passage à *Abyla*) et elle prévoit pour le prochain contrat l'évolution de la brique formation avec le passage à *Pegase*. Par ailleurs elle prend en compte les besoins exprimés par les différents domaines d'activités de l'université (pilotage, vie universitaire, insertion professionnelle...) et recherche des solutions pour faciliter le travail des différentes directions et composantes et accroître l'offre de services aux usagers. Dans ce cadre l'UL participe à la démarche SI Recherche. Elle privilégie des solutions déployées au sein de la communauté ESR ou l'acquisition de solutions chez des éditeurs. En cas d'absence de logiciels existants ou d'inadéquation aux besoins de l'établissement, elle assure le développement de solutions à façon. Enfin l'Université de Lorraine s'est engagée dans plusieurs projets liés à la dématérialisation des procédures (recrutement des vacataires, candidatures aux filières sélectives, télétravail ...), afin de faciliter les démarches de ses usagers et de répondre aux problématiques liées à la taille d'un grand établissement sur près de 50 sites.

Le panorama exhaustif du SI applicatif de l'établissement³⁷ est régulièrement mis à jour dans un document qui détaille par grands domaines la situation actuelle, les projets, les liens au sein du SI et les différents projets menés depuis 2016.

L'ensemble du SI repose aujourd'hui sur des infrastructures techniques centralisées et sécurisées mises en œuvre pour héberger les services numériques déployés dans l'établissement, au service du pilotage et des usagers.

Des clusters de virtualisation et de stockage sont proposés afin d'accueillir l'ensemble des services de l'UL (applications administratives, messagerie, sites web, ENT, services pour la formation en ligne, services pour la recherche...). Toutes les infrastructures systèmes seront installées dans le datacenter (situé dans des locaux du CNRS et labellisé par le MESRI/DGRI) dont l'aménagement sera terminé fin 2022 et dont l'usage est mutualisé avec le CHRU et la métropole du Grand Nancy.

Un service de type *Cloud*, mis en place pour toutes les structures de l'établissement, a permis de fermer progressivement toutes les salles « machine » des composantes. Enfin un service de sauvegarde est en cours de réalisation en partenariat avec l'université de Strasbourg dans le cadre de la démarche de datacenter Grand Est (projet Adage).

Par ailleurs, l'Université de Lorraine assure la gestion administrative, financière et opérationnelle du réseau régional Lothaire (prolongation de Renater en Lorraine) pour le raccordement de tous les sites de l'université, du Rectorat, des EPST, du CHRU, du CROUS, des Écoles d'Enseignement Supérieur (ENSA, Centrale/Supélec, ENSAN, GeorgiaTech, ICN-BS) et de partenaires comme le Centre Pompidou/Metz et l'INSEE/Metz.

Le projet réseau régional Grand Est (NEIGE-S) regroupant les 5 universités de la Région, est coordonné par l'Université de Lorraine et bénéficie d'un soutien dans le cadre du CPER 21-27.

Un document exhaustif détaille l'état des lieux et les projets liés aux infrastructures numériques de l'établissement³⁸.

L'UL s'appuie sur les indicateurs issus du projet AGIMUS pour suivre l'évolution des usages. Ces indicateurs démontrent une adoption ample et uniformément répartie des services numériques proposés.

La **politique de sécurité des systèmes d'information** (PSSI³⁹) est présentée à la commission du numérique élargie aux représentants des EPST et du CHRU. La PSSI a été validée en conseil d'administration et une feuille de route décline les actions prioritaires. Les Responsables de la Sécurité des Systèmes d'Information ainsi que le Délégué à la Protection des Données (DPO) ont en charge la mise en place de la PSSI et le suivi des actions. Ils sont accompagnés dans cette démarche par les Correspondants Sécurité des Systèmes d'Information (CSSI) nommés dans chaque composante de l'Université de Lorraine et en concertation avec les EPST pour les unités mixtes de recherche. Leur fonction est de faire appliquer la PSSI de l'UL, dans leur structure et de signaler les éventuels incidents.

Conformément aux recommandations de l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI), la chaîne de responsabilité et d'alerte est formalisée dans un document précisant les actions à mener en cas d'incidents et éventuellement le déclenchement de la cellule de crise de l'université.

Les indicateurs SSI permettant de mesurer l'évolution de la sécurité et des actions sur ce domaine sont inscrits dans la feuille de route (PRA/PCA, authentification forte, sensibilisation ...).

³⁷ Voir panorama du SI applicatif – Annexe 19

³⁸ Voir Panorama des infrastructures du numérique – Annexe 20

³⁹ Voir PSSI – Annexe 21

Bilan référence 4	
Suivi recommandations HCERES 2016	Confier au directoire des prérogatives de pilotage et d'arbitrage, notamment en matière d'allocation des moyens pour la formation et la recherche : Le CA de l'université dispose d'une compétence exclusive en matière d'allocation des moyens : il n'est donc pas envisageable de doter le directoire de prérogatives en la matière. Construire un guichet unique pour l'assistance numérique : traité dans le cadre de la réorganisation du service aux usagers
Points forts	- Gouvernance : fonctionnement fluide des instances avec maintien d'un haut niveau de sécurisation, nombreux espaces de dialogue et de co-travail, mise en place du travail en bureau du Sénat - Communication : marque déployée et reconnue - Système d'information : fonction SI lisible et structurée, catalogue de services avec une large couverture fonctionnelle, robustesse technique et confiance reconnue, production des indicateurs de pilotage industrialisée, SI robuste basé sur des infrastructures physiques performantes
Pistes d'amélioration	- Gouvernance : augmenter le temps dédié à l'analyse stratégique dans les conseils, développer le co-travail sur les sujets transversaux recherche-formation en directoire. - Communication : faire encore progresser le sentiment d'appartenance - Système d'information : processus d'arbitrage entre les projets à renforcer, mieux mesurer la satisfaction des usagers, parc informatique pédagogique à maîtriser

- Référence 5. L'établissement porte une politique globale de la qualité

Principales évolutions au cours de la période

- Déploiement d'une évolution du SID fin 2021
- Prise en compte des enjeux de l'efficacité organisationnelle

Inscrite comme une mission stratégique essentielle dès la constitution de l'établissement, la démarche qualité implique l'ensemble de l'établissement et est animée par une délégation dédiée (Délégation à l'Aide au Pilotage et à la Qualité – DAPEQ).

C1

La démarche qualité de l'Université de Lorraine repose sur un cycle de 5 ans appuyé sur les cycles d'évaluation externe du HCERES et de la contractualisation. Elle se traduit par des processus d'autoévaluation définis et partagés (séminaires de lancement, de suivi) et par le développement d'outils et de méthodologies en appui et conseil. Elle se déploie suivant 4 axes :

1. Accompagner la déclinaison et le suivi du projet d'établissement
2. Développer la démarche qualité en formation via plusieurs leviers
3. Renforcer la qualité dans le domaine de la recherche
4. Améliorer le fonctionnement de l'organisation et des processus administratifs

Les données et analyses produites servent d'appui à l'organisation de séminaires de travail thématiques (rassemblant de 40 à 400 personnes) et/ou sont diffusées dans les instances, et/ou sont rendues publiques (exemple des [données d'insertion professionnelle des étudiants du DUT au Doctorat](#)) ou communiquées aux partenaires (exemple des fiches d'indicateurs territoriaux – voir Référence 3, C9).

La politique qualité des données est transparente et partagée : le Système d'Information Décisionnel (SID) a plus de 600 utilisateurs directs. Toutes les données des bases métiers font l'objet d'une exploitation et d'un partage au plus près des acteurs de l'établissement (services centraux, composantes de formation et unités de recherche). Mis en place en 2013 et amélioré constamment depuis, le SID a migré fin 2021 vers une nouvelle solution Business Intelligence.

C2

Pour l'axe 1 (**Accompagner la déclinaison et le suivi du projet d'établissement**), le suivi des plans d'actions du projet d'établissement est réalisé annuellement, ainsi que le suivi des indicateurs et jalons du contrat. Hors période de crise sanitaire, des séminaires permettent d'accompagner plus précisément la mise en œuvre du projet en focalisant le travail sur un objet de manière à le faire progresser.

Pour l'axe 2 (**Développer la démarche qualité en formation via plusieurs leviers**), les dispositifs sont détaillés dans la Référence 16, C3 à C5. Pour l'axe 3 (**Renforcer la qualité dans le domaine de la recherche**) Des plans d'amélioration continue, élaborés sur la base des recommandations du HCERES par Unité de Recherche, ont été mis en place au niveau des dix pôles scientifiques et des soixante unités de recherche. Ces plans ont servi de base et d'orientation pour le DSA réalisé annuellement avec chaque pôle scientifique.

Par ailleurs, le programme INFRA+ de LUE a pour objectif de développer et mettre en réseau les infrastructures de recherche (IRs) présentes en Lorraine. À ce jour, 128 IRs se sont déclarées dans l'Appel à Manifestation d'Intérêt, accessibles depuis février 2018. 10 d'entre-elles ont été reconnues StAR LUE en 2019 après évaluation (basée selon un mixte entre ISO 9001 et ISO 17025) et 24 l'ont été lors de la cérémonie d'Octobre 2021. 39 structures sont en cours d'accompagnement, accompagnement (1,5 ETP qualité) qui favorise l'appropriation des outils mis à leur disposition pour l'obtention du label.

Parallèlement à l'accompagnement, ce programme a permis d'inciter les IRs à se mutualiser, à demander d'autres labélisations telles que MATERIALIA ou encore IBISA, ou certifications ISO 9001 ou AAALAC (Bien-être Animal) Une offre de service spécifique a pu être mise en

place pour améliorer le fonctionnement des IRs et leur outil de gestion des ressources (Site Internet, GRR, ...) ⁴⁰.

Pour l'axe 4 (**Améliorer le fonctionnement de l'organisation et des processus administratifs**), outre la démarche de labellisation HRS4R (Référence 7), plusieurs projets sont menés, notamment :

- Le programme Efficience 2022⁴¹, une ambition du projet établissement mise en œuvre dès 2018 visant l'amélioration des processus administratifs. Après une phase de recensement des points d'achoppement constatés par les responsables administratifs de composantes, des solutions immédiates ont été apportées ou des groupes de travail (personnels administratifs des services en composante et en central, VP étudiant) se sont formés pour traiter les difficultés identifiées. Les résultats ont été partagés dans les conseils, les réunions des responsables administratifs (exemple de résultats : durée moyenne de traitement des conventions, passage de 113 jours à 15 jours entre 2018 et 2021).
- Harmolor (DGRI-UL-EPST) : expérimentation pilote en matière d'harmonisation des processus de gestion d'établissements partageant des unités mixtes de recherche⁴² (voir Référence 9, C5).
- Démarches qualité ou appui organisation à la demande des acteurs de l'établissement (LINP, IUT Thionville-Yutz, IUT Nancy-Charlemagne, SVDI, DRV, DRIE) (accompagnement au label Qualité).
- L'établissement a mis en œuvre une « démarche fonctions support et activités transverses » en 2021 qui a permis de faire un diagnostic participatif de 6 fonctions support stratégiques (Finances, Immobilier et Logistique, Accompagnement à la gestion de projet, Système d'Information et Numérique, Achats, Ressources humaines) et d'établir 3 scénarios possibles d'évolution de leurs organisations qui constitueront des aides à la décision de la prochaine équipe politique. Ce travail, qui a fait l'objet de nombreux échanges dans les conseils et instances internes, a également débouché sur 12 mesures d'amélioration rapide qui seront mises en œuvre au plus tard au 1er septembre 2022.

C3

Les recommandations de la précédente évaluation font l'objet d'un suivi spécifique. Elles ont servi de point d'appui pour construire le projet d'établissement et les projets stratégiques des pôles scientifiques et des collégiums.

Bilan référence 5

<i>Suivi recommandations HCERES 2016</i>	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
<i>Points forts</i>	- La démarche qualité est considérée comme une réelle composante de la gouvernance, déclinée à tous les niveaux et dans tous les domaines (qualité des données, labellisation des IRs, ...).
<i>Pistes d'amélioration</i>	- Mettre en place des outils de prospective pluriannuelle, en priorité dans des domaines clefs comme les ressources humaines et l'immobilier

■ Référence 6. L'établissement pilote la mise en œuvre de sa stratégie en s'appuyant sur des outils de projection prévisionnelle, sur une programmation budgétaire et sur un dialogue de gestion interne structuré

Principales évolutions au cours de la période

- Mise en place d'un dialogue stratégique interne assorti d'une allocation pluriannuelle des moyens
- Refonte du modèle économique

Soutenabilité et analyse des coûts

C1

Le modèle économique de l'Université de Lorraine installé en septembre 2013 a été refondé en septembre 2018⁴³ dans le cadre d'une rénovation du dialogue de gestion. Cette rénovation, qui s'est finalisée dans le cadre de l'allocation 2020, a été déployée suivant quatre axes :

- L'évolution du calendrier annuel des opérations budgétaires,
- La révision du modèle économique,
- La rénovation du dialogue stratégique,
- Le déploiement d'une démarche prospective.

Dans le cadre du contrat, la refonte du modèle économique a été réalisée en poursuivant les objectifs suivants :

- Disposer d'une capacité d'investissement permettant d'accompagner les transformations nécessaires (grands projets, transition énergétique, programme d'entretien du parc immobilier), ce qui implique à la fois la recherche de partenariats et le dégagement d'un résultat suffisant ;
- Maîtriser les tendances négatives d'origine structurelle, à savoir le Glissement Vieillesse Technicité (GVT), les tensions sur les crédits de fonctionnement destinés à l'exploitation, la maintenance et l'entretien des bâtiments, et la qualité des programmations budgétaires infra et pluriannuelles ;

⁴⁰ Bilan Programme Infra+ - Annexe 22

⁴¹ Rapport Efficience 2022 – Annexe 23

⁴² Synthèse GT Harmolor – Annexe 24

⁴³ Modèle économique – 2019 – Annexe 25

- Animer des cercles vertueux d'efficience en favorisant le dynamisme et le développement des ressources directes.

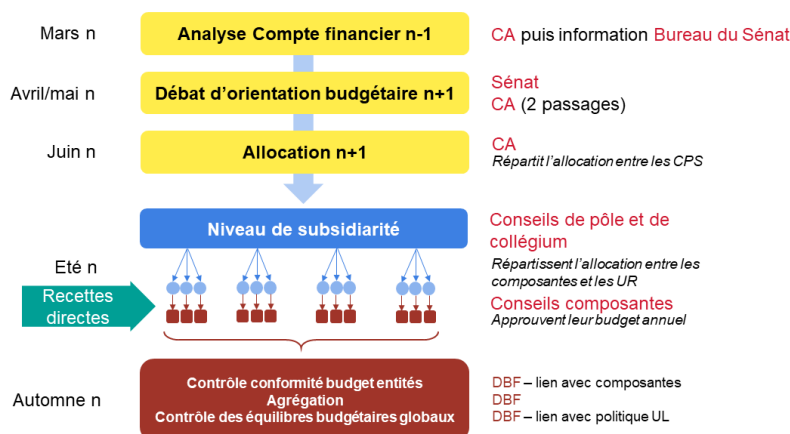
Le modèle économique ajusté au début du contrat a rempli complètement ses objectifs permettant à l'établissement de présenter chaque année des budgets initiaux soutenables et sincères et de disposer d'une trajectoire financière soutenable à 3 ans. Ce modèle économique a permis à l'établissement et à ses composantes de développer ses financements externes (PIA, apprentissage, DIEEC, contrats de partenariats de recherche notamment) et donc son activité. Dans cette même période les indicateurs financiers sont restés positifs malgré le poids du GVT pesant sur l'établissement.

La prospective financière présentée et enrichie dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion avec l'État fin 2019 a confirmé et démontré la nécessité d'intervenir pour corriger la tendance, à moyen terme, de dégradation du résultat et de sa capacité d'autofinancement principalement lié au non financement du GVT et à la hausse des charges de fonctionnement issues de l'exploitation de nos bâtiments. Tant à travers son modèle économique et ses travaux de prospective, l'établissement a clairement montré sa capacité à, d'une part, maîtriser son budget en maintenant un équilibre « extrêmement difficile » entre investissement, emplois et fonctionnement, et d'autre part, développer son attractivité en formation et en recherche en assurant un accueil à tous les étudiants lorrains. L'université a démontré sa responsabilité et l'utilisation appropriée de ses compétences élargies.

Toutefois, les mesures mises en œuvre dans le cadre du modèle économique rénové, qui portaient sur une stratégie de décalage des emplois prise, non pas uniquement pour réaliser des économies, mais pour mieux publier nos emplois au regard de notre stratégie, ainsi que les actions de limitation du rythme d'évolution de nos dépenses de fonctionnement, notamment celles liées au patrimoine immobilier, montrent aujourd'hui leurs limites. Les travaux de prospective financière mettent en évidence les risques qui pèsent sur l'aptitude de l'établissement à maintenir une capacité d'investissement solide et pérenne, risques renforcés dans un contexte de reprise de l'inflation et de hausse des coûts de l'énergie. À noter que la crise sanitaire, liée à la pandémie a actuellement des effets masquant sur la situation financière 2020 et 2021 de l'établissement, les dépenses non réalisées pendant cette période impactant positivement les indicateurs financiers.

C2

Le calendrier budgétaire a été révisé afin de parvenir à une programmation pluriannuelle (sécurisation des entités, démarche prospective) et de réaliser une allocation anticipée (amélioration de la qualité du processus décisionnel). Cela a également permis d'améliorer la qualité de la programmation budgétaire.



L'établissement dispose d'un outil de reporting « tableau de bord opérationnel » (par le SID) permettant le suivi d'indicateurs budgétaires (taux d'exécution notamment). Cet outil est à disposition des personnes en responsabilité issues de l'équipe politique, du directoire et des composantes.

L'Agent Comptable produit un reporting mensuel sur la trésorerie et l'exécution des crédits de paiements (CP) et des recettes à destination du Président, de la Première Vice-présidente, du DGS et des services académiques.

De plus, un groupe de travail piloté par le DGS se réunit deux à trois fois par an afin de partager les différents éléments portant sur l'exécution budgétaire infra-annuelle et sur l'analyse de la situation financière de l'établissement. Ce groupe de travail est constitué de la DGS, des vice-présidentes du CA et des Ressources Humaines, et de cadres de la DAPEQ, de la DRH, de la DBF et de l'Agence Comptable.

Dans le cadre des budgets initiaux et rectificatifs, un travail partenarial important, piloté par la DBF, est réalisé avec la DRH pour la prévision budgétaire de masse salariale, et avec l'agence comptable pour la prévision des CP et des recettes. Ces travaux visent à consolider le budget remontant des entités selon la procédure décrite dans le document d'allocation des moyens à la prévision d'exécution réalisée par les directions.

Enfin, chaque budget présenté au conseil d'administration donne lieu à la production d'une note de l'ordonnateur dans laquelle les éléments de soutenabilité à court et moyen termes sont présentés.

C3

Dans le cadre du débat d'orientation budgétaire et du dialogue stratégique et de gestion avec l'État, l'établissement élabore une prévision de l'évolution de sa trajectoire financière en s'appuyant sur l'évolution attendue des charges et produits de fonctionnement, du coût constaté de son GVT, ainsi que de son programme pluriannuel d'investissement immobilier (PP2I), en lien avec son schéma pluriannuel de stratégie immobilière pour la période 2018-2022 (voir Référence 8).

Ainsi, l'établissement porte une volonté forte de prendre des mesures pour couvrir l'augmentation des charges associées aux bâtiments, en mettant en place en parallèle une dynamique collective de réduction de notre consommation d'énergie (optimisation de la gestion de l'énergie) et de modification des comportements. À moyen et long terme, l'établissement s'est fortement impliqué dans le plan de rénovation immobilière « PEEC 2030 » (Plan Efficacité Énergétique des Campus à l'horizon 2030), qui vise à réduire l'empreinte et les coûts énergétiques des bâtiments, mais également les surfaces utiles. Compte-tenu de la taille de son parc immobilier, celui-ci présente un risque financier majeur sans action volontariste sur la performance énergétique du patrimoine eu égard aux objectifs énoncés dans le plan climat. Ce programme, porté par France Universités et initié fin 2016, a pour objectif d'élaborer un modèle économique soutenable pour un plan de rénovation d'envergure nationale. L'université, membre actif du groupe « PEEC 2030 » depuis sa création, a participé à la construction et au déploiement de l'outil de simulation financière promu par France Universités. Cet outil d'aide à la décision permet d'articuler une stratégie d'investissement patrimonial avec la soutenabilité économique et financière de l'établissement. Il est utilisé par la DBF en lien avec la direction du patrimoine immobilier afin de réaliser des simulations financières et de vérifier la soutenabilité budgétaire à long terme de la programmation des opérations immobilières. Ces simulations ont permis de démontrer à la banque européenne d'investissement (BEI), la capacité de l'établissement à soutenir le financement partiel par le recours à l'emprunt de travaux de rénovation énergétique conséquents. Elles tendent également à démontrer l'importance de maintenir l'exploitation (et donc la gestion) du patrimoine immobilier dans le budget même de l'établissement afin que les économies d'exploitation puissent être réinjectées dans la rénovation des bâtiments, puis à long terme, dans l'activité elle-même. Ce programme représente un enjeu fort pour l'établissement et sa mise en œuvre doit s'articuler avec le Plan France Relance afin de trouver les financements initiaux permettant d'enclencher un cercle vertueux en matière de rénovation énergétique et d'impact environnemental.

C4

Le suivi et le pilotage de la masse salariale est réalisé à travers l'outil SIHAM PMS, développé par l'AMUE, par la direction des ressources humaines (DRH). Les données de paie sont suivies via l'application OREMS permettant ainsi d'obtenir le montant de notre glissement vieillesse-technicité (GVT). La DRH réalise des extractions régulières de la base de paie WINPAIE afin d'analyser les données paie, tant dans un but de contrôle interne, que de suivi de la réalisation de la programmation annuelle. La DRH réalise chaque année une analyse de la masse salariale selon la méthodologie et la maquette préconisée par l'IGESR en 2019, l'établissement ayant produit ses données selon les deux méthodes retenues dans le cadre de ces travaux. Enfin, l'établissement dispose d'un schéma prévisionnel des emplois à trois ans qui permet de suivre au plus fin l'utilisation des emplois (au mois le mois) relevant du plafond État. Les instruments de court terme de suivi de la masse salariale sont extrêmement bien exploités au sein de l'université, les taux d'exécution budgétaire étant généralement supérieurs à 99,5%. Ainsi, l'analyse des composants du GVT de l'établissement indique que les moyens d'actions structurels permettant de le faire évoluer favorablement sont limités. Le pilotage de la masse salariale à moyen terme est quant à lui adossé principalement au schéma prévisionnel des emplois. La prévision à 2 ou 3 ans s'appuie sur les méthodes préconisées par l'IGESR dans le cadre du guide méthodologique du dialogue stratégique et de gestion. Il reste ainsi d'une efficacité relative quant à son intégration dans les travaux de prospective financière à plus de 3 ans.

C5

Le comité exécutif (COMEX) LUE, créé en 2016 pour piloter l'I-SITE, est chargé de lancer les programmes spécifiques et de s'assurer de leur alignement avec la politique de l'établissement et du site. Ce COMEX, émanation du comité de coordination du site lorrain (CCOSL), est placé sous la responsabilité directe du Président de l'université. Il est le garant du respect des orientations du programme et des choix stratégiques pour atteindre les objectifs. Ces arbitrages permettent ainsi de garantir la cohérence des financements PIA avec la stratégie de l'établissement. Suite à la labellisation de l'I-SITE et à l'obtention des PIA ORION, SIRIUS et PLEIADES en 2021, le COMEX a été remplacé, au 1^{er} janvier 2022, par un comité des projets lorrains (COPROLOR), qui poursuit les mêmes objectifs dans un cadre élargi à l'ensemble de ses financements PIA. Ainsi, ces moyens sont utilisés pour porter les actions transformatrices de l'établissement afin de développer une politique ambitieuse de positionnement national, européen et international sur les grands défis identifiés dans les PIA, et, d'amplifier les synergies et convergences formation/recherche qui sont la marque d'une université de recherche.

C6

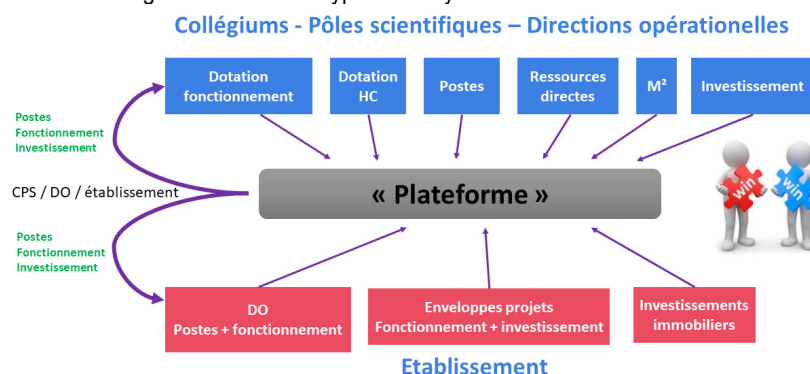
Les financements obtenus pour l'I-SITE LUE (y compris ses LABEX) et les PIA AILES, DUNE EOLE, PLEIADES, ORION et SIRIUS, ainsi que ceux obtenus pour l'Institut Carnot ICEEL font l'objet d'un suivi budgétaire infra-annuel. Concernant l'I-SITE LUE un groupe de travail « moyens » constitué des principales directions se réunit deux fois par an afin d'analyser les problématiques administratives et financières rencontrées dans la mise en œuvre de ce PIA. Les PIA SIRIUS et ORION ont intégré le périmètre de ce groupe de travail. Ces projets (LUE, ORION, SIRIUS, PLEIADES et AILES) font également l'objet du dialogue de gestion mené par le DGS avec les directions opérationnelles (cf. point suivant). Enfin, le comité de suivi de projet piloté par le DGS est amené à suivre ces programmes. L'objectif de ce comité est de partager l'information entre les directions opérationnelles (DO) afin d'assurer une vision partagée entre DGS/DO/AC (Agence Comptable) sur projets nécessitant un suivi particulier. Il a pour vocation de traiter des problématiques liées à ces projets et ne nécessitant pas une forte réactivité, mais aussi de capitaliser les éléments financiers ou de gestion de projet afin d'améliorer l'offre de service portant sur l'accompagnement de ces projets.

Dialogue de gestion

C7

Le Dialogue Stratégie d'Activité (DSA) se déploie depuis 2018 dans tout l'établissement, d'une part avec les pôles scientifiques et les collègius (instances disposant de compétences notamment en matière de répartition des moyens), d'autre part avec les directions opérationnelles. Il prend appui sur les Projets Stratégiques d'Activité développés en 2018 et se traduit pour les pôles scientifiques et les collègius, par une allocation pluriannuelle 2019-2022 formalisée par un contrat d'engagement⁴⁴.

Le principe sous-tendant le DSA est d'allouer des moyens au plus près des besoins. À cet effet, il a été mis en place au niveau établissement un mécanisme d'échange entre différents types de moyens :



La mise en œuvre des actions et les indicateurs sont suivis annuellement et des ajustements sont alors réalisés si nécessaires.

Le DSA a permis d'optimiser l'allocation des moyens dans l'établissement orientée prioritairement sur les besoins. Pour les collègius, par exemple, les priorités de besoins ont été établies de la manière suivante :

ALL	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
DEG	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
Interface	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
L-INP	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
LMI	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
Santé	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
SHS	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
S & T	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv
Technologie	RH E-EC	RH BIATSS	HC	Projet Fct	Projet Inv

■ Besoins prioritaires

Donnant un gain de visibilité important pour les composantes de formation et unités de recherche, l'allocation pluriannuelle présente cependant le défaut de figer une partie importante des moyens de l'établissement, ce qui contraint de manière importante les enveloppes restant en gestion centralisée.

Assuré par la Direction Générale des Services (DGS) et prenant appui sur une analyse de l'utilisation des moyens alloués, un dialogue de gestion annuel permet à l'établissement de suivre au plus près l'activité de chaque direction opérationnelle (DO). Ce dialogue se déroule en deux temps. À l'automne de l'année N, chaque direction présente un état d'avancement de ses projets en cours et une demande de budget pour l'année N+1, comprenant les dépenses relatives aux actions courantes, à ses projets, ainsi qu'aux moyens humains dont elle dispose. Ce projet de budget est discuté avec la DGS appuyée de la DRH et la Direction du Budget et des Finances (DBF). Le budget alloué à chaque DO et les postes ouverts à la publication sont arbitrés par le DGS en fonction des orientations définies dans le cadre de l'allocation des moyens votée par le CA. Au printemps de l'année N+1, la DBF produit un rapport sur l'utilisation des moyens pour chacune des directions. Cette analyse donne lieu en tant que de besoin à un nouveau dialogue de gestion permettant d'ajuster les moyens alloués (à la hausse ou à la baisse).

Depuis le passage à la gestion budgétaire et comptable publique, la DBF produit chaque année une synthèse budgétaire propre à chaque composante de formation permettant de retracer l'exécution budgétaire de l'année passée. Cette synthèse peut donner lieu à des échanges non formalisés avec la composante. Cette synthèse ne comprend pas d'éléments de contrôle de gestion.

Bilan référence 6

Suivi recommandations
HCERES 2016

Mesurer plus précisément les conséquences financières des décisions en matière de ressources humaines et de patrimoine : travaux d'analyse des trajectoires financières RH et travaux de simulation dans le cadre du PEEC 2030

Améliorer l'aide au pilotage stratégique en intégrant une dimension plus prospective : mise en place de travaux sur les trajectoires masse salariale et prospective financière notamment

⁴⁴ Exemple d'un contrat d'engagement – Annexe 26

<i>Points forts</i>	- Modèle économique et processus budgétaire établis et formalisés - Suivi fin de la masse salariale et de la programmation budgétaire des opérations pluriannuelles - Dialogue stratégique interne orienté vers les besoins liés aux activités - Dialogue de gestion mené avec les directions opérationnelles
<i>Pistes d'amélioration</i>	- Approfondir la connaissance de la structure d'emploi au travers d'une cartographie détaillée des emplois, des fonctions et des compétences - Simplifier et professionnaliser l'organisation de la fonction financière pour améliorer la qualité comptable et la prospective financière - Installer un contrôle de gestion formalisé avec les composantes et développer un dialogue de gestion - Développer la prospective financière à plus de 3 ans (5 à 10 ans)

■ Référence 7. La politique des ressources humaines et le développement du dialogue social traduisent la stratégie de l'établissement et contribuent à la qualité de vie au travail de ses personnels

Principales évolutions au cours de la période

- Obtention du label HRS4R
- Renforcement de la politique de redéploiement des emplois en lien avec la stratégie de l'établissement
- Développement de la politique égalité-diversité-inclusion, lutte contre le harcèlement
- Mise en place du télétravail (régulier et ponctuel)
- Nouveau SIRH, déploiement de la GPEC
- Mise en place d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail

Les priorités stratégiques RH visent à transposer, dans le respect des règles nationales, les axes du Projet d'établissement 2019-2022 :

1. Renforcer la qualité de vie au travail comme levier de maintien dans l'emploi et de bien-être au travail
2. Piloter et maîtriser le budget RH et les effectifs conformément à la stratégie de l'établissement et aux évolutions de notre environnement
3. Moderniser la GRH UL en intégrant l'expérience « post fusion » ainsi que les réformes profondes en cours
4. Favoriser un dialogue social apaisé et constructif

Politique de ressources humaines

C1

La politique RH de l'établissement s'inscrit dans le respect des principes du [label HR Excellence](#), obtenu en 2017 (renouvellement prévu en 2022) et en particulier de la politique OTM-R adoptée en 2021 et fondée sur [sa charte des valeurs](#)⁴⁵.

L'UL a de surcroît adhéré à la déclaration de San Francisco (DORA) en 2021 et commence à en appliquer les principes, notamment dans ses évaluations (recrutements, avancements).

C2

L'Université de Lorraine a développé depuis 2015 une [politique globale autour de l'égalité – diversité – inclusion](#) (EDI) qui dépasse le cadre de l'égalité professionnelle femmes-hommes, en ajoutant six critères : âge, identité de genre, orientation sexuelle, origine, religion et handicap. Cette politique active s'est traduite par la mise à disposition et le recrutement de plusieurs personnels dédiés (chargé de projet EDI, psychologue du travail) avec deux missions principales :

- 1) La lutte contre les discriminations et les VSS (Violences sexistes et sexuelles) avec un dispositif de signalement et d'alerte pour les personnels et les étudiants opérationnel depuis 2018 ;
- 2) L'engagement de la communauté universitaire (personnels et étudiants) à l'égard de ces sujets.

L'adoption du [Plan d'action égalité femmes-hommes](#) (co-construit avec les organisations syndicales) a formalisé notre stratégie en matière d'égalité professionnelle, en lien avec le label HR Excellence en 2017. La signature de la Charte de la diversité et de la Charte LGBT+ enseignement supérieur de L'Autre Cercle témoignent de notre engagement contre les discriminations.

À côté de l'animation d'un réseau interne de personnels intéressés et impliqués, la "mission EDI", désormais structurée, a entamé un « maillage » du territoire avec la mise en place de « cellules EDI » dans les composantes. Elle a mené, de nombreuses actions de sensibilisation (exemple : campagne d'affichage pour la lutte contre les discriminations et les comportements sexistes) et de formation spécifiques (impliquant personnels et étudiants) et elle anime depuis 2019 une communauté thématique EDI rassemblant des partenaires (associations, institutionnels, entreprises...) du monde socio-économique, avec lesquels un certain nombre d'actions ou d'événements sont menés ou organisés conjointement.

Cet engagement croissant traduit une dynamique de développement d'une véritable culture d'établissement de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, fondatrice du vivre ensemble et d'une meilleure qualité de vie dans l'établissement.

Par ailleurs, depuis 2015, le schéma directeur du handicap⁴⁶ est construit au sein de la commission handicap d'établissement. Il est

⁴⁵ LDG Recrutement et Charte de recrutement – Annexe 27 ?

⁴⁶ Schéma directeur handicap – Annexe 27

constitué d'un socle d'actions pérennes et solides (voir [site dédié](#)) sur les différents aspects qui concernent l'accompagnement des étudiants (dont les doctorants) et des personnels, la recherche et la formation, l'accessibilité à la fois pour l'immobilier et les services proposés à la communauté universitaire. Le Relai Handicap des personnels à la DRH permet aux personnes concernées d'exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles : recrutement – le cas échéant, aménagement du poste de travail - maintien dans l'emploi.

Il est à noter que dans le cadre du programme Bienvenue en France, l'UL a mis en place une formation dédiée aux personnels non enseignants "Devenez ambassadeur Bienvenue en France". Cette formation sur l'interculturel concernant l'accueil des étudiants internationaux va prochainement être développée pour l'accueil des chercheurs internationaux.

C3

La politique d'emploi est actuellement très contrainte par l'évolution du Glissement-Vieillesse-Technicité (+2,6 M€ par an en moyenne). Cette situation ne permet qu'un recrutement sur 70% des postes vacants en moyenne, nécessitant des choix difficiles, dans un contexte d'augmentation significative du nombre d'étudiants.

Concernant les postes d'enseignants-chercheurs, l'établissement attend un profil global cohérent, fondé exclusivement sur les besoins, articulant l'enseignement (profil voté en collégium) et la recherche (profil voté en pôle scientifique). À défaut de cohérence, le recrutement est systématiquement reporté.

La politique RH en matière de recrutement des BIATSS vise elle aussi à objectiver les besoins. Ainsi, lors de toute demande (recrutement, publication, repyramidage), la DRH procède à une analyse GPEC circonstanciée (contexte, indicateurs quantitatifs et qualitatifs). Chaque emploi BIATSS est en outre cartographié (titulaires et contractuels). Un travail est également réalisé sur la pyramide des âges en vue d'anticiper les départs à venir, notamment sur les métiers ou les secteurs en tension (informatique ou immobilier par exemple). La réflexion actuelle s'inscrit de surcroît dans la démarche de l'établissement sur les fonctions supports (ratios BIATSS par métiers/fonction à développer dans ce cadre).

Les redéploiements de postes, en fonction de priorités établies par les pôles et les collégiums (redéploiement infra pôle et collégium) et des priorités de l'établissement (entre pôles, collégiums et directions opérationnelles), a été menée de manière constante au cours de la période, en dépit du contexte contraint. Ces redéploiements (postes ou masse salariale) ont visé :

- La réduction du sous-encadrement en enseignement (domaine DEG – 2 postes EC par an depuis 2018)
- L'adéquation entre la nature du poste et la fonction occupée (constant au cours de la période)
- Les priorités en recherche (2 postes EC par an depuis 2019 - le conseil scientifique accompagne et arbitre entre les demandes des pôles)
- La résolution de situations individuelles complexes (2 postes pour 2022).

L'UL bénéficie, au titre des années 2021 et 2022, respectivement de 16 et 18 possibilités de repyramidages. Pour les répartir, sachant qu'ils auront des effets structurants à long terme, l'UL a élaboré une méthode d'attribution transparente, fondée sur les recommandations du MESRI à la fois en termes de sections prioritaires et de critères justifiant cette voie temporaire d'accès au corps des PR (tendre vers PR/MCF = 40/60, qualité des candidatures, parité). Ainsi, pour ces deux années, les repyramidages ont été répartis en priorité sur les sections dont le rapport PR/MCF est inférieur à la moyenne de l'établissement (32,4 %) et dont le vivier est d'au moins deux candidats. Compte-tenu du calendrier extrêmement serré imposé par le ministère, l'UL applique pour ces deux années les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ministérielles mais envisage de les compléter par des LDG établissement dès l'an prochain.

C4

Les procédures de recrutement ont été modernisées avec une visibilité plus grande des offres d'emplois (affichage sur les réseaux sociaux, travail collaboratif avec les partenaires habituels : pôle emploi, APEC, lycées, associations...). La présence sur les salons régionaux mais aussi sur des ateliers dédiés au recrutement des personnels en situation de handicap a été renforcée. La RH est présente lors du processus de recrutement : analyse du besoin, accompagnement dans la procédure, analyse des candidatures et présence aux auditions de recrutement (EC-BIATSS). L'UL affiche une volonté de professionnaliser de plus en plus les auditions avec des épreuves pratiques (mises en situations professionnelles, tests d'aptitude ou sur poste).

Au niveau individuel, les personnels BIATSS (mais également E et EC) qui souhaitent évoluer dans leur carrière, peuvent s'adresser à la chargée de l'accompagnement individuel et des parcours professionnels (une centaine d'accompagnements en 2021).

Les procédures RH de l'établissement portent les valeurs socles de diversité, dignité, impartialité, probité, neutralité, et laïcité, partagées avec la Fonction publique. Chaque procédure, toujours collective (commissions pour E et E-C, GT mixtes pour BIATSS), quel que soit le statut, est cadrée afin que les évaluations reposent uniquement sur la qualité des candidatures. Ces procédures (notamment les LDG promotions adoptées en 2021 et travaillées conjointement avec les organisations syndicales) font l'objet d'une large communication auprès des acteurs concernés, dans un souci de transparence et d'équité de traitement. Pour les BIATSS, la procédure d'entretien professionnel annuel est également formalisée (avec possibilité de suivre des formations dédiées + vidéos de sensibilisation des agents et managers) et mise en cohérence avec le nouveau dispositif d'intéressement.

En matière de promotion⁴⁷ des E et EC, l'établissement veille à l'équilibre général de l'activité du candidat (recherche, pédagogie, responsabilités collectives) sur l'ensemble de la carrière et depuis la dernière promotion, en insistant au niveau local sur l'implication

⁴⁷ LDG promotion – Annexe 28

majeure dans l'établissement. L'évaluation tient compte des différences entre disciplines (rapporteurs de la discipline ou groupe disciplinaire) et statuts. Pour les recrutements, les présidents de comité sont en outre formés (session de formation et guide en appui) et sensibilisés à l'égalité et aux risques de discrimination (vidéo).

Accompagnement des parcours professionnels

C5

Par équité, l'établissement a fait le choix assumé de politiques indemnitaire et d'avancement identiques pour les contractuels et les titulaires. Ainsi, près du tiers du budget consacré à notre dispositif d'intéressement (DI-UL) (environ 2 millions d'€/an) et de l'IFSE (plus de 17 millions d'€/an) est versé aux personnels contractuels (respectivement, 770 k€ et 6,1 millions d'€). Dans le même esprit, le référentiel des enseignants-chercheurs a été étendu dans un premier temps aux personnels enseignants détachés du secondaire (en 2018) puis à l'ensemble des enseignants, quel que soit leur statut (en 2021 – y compris vacataires d'enseignement, hors hospitalo-universitaires) et représente annuellement un budget de 4,5 millions d'€.

C6

L'Université poursuit le développement de sa politique d'accompagnement et de formation⁴⁸ de ses personnels (tous statuts confondus) afin de répondre à ses enjeux stratégiques propres. Construit de manière pluriannuelle, le plan de formation se décline désormais en sept axes majeurs : qualité de vie au travail, fonction managériale, transitions professionnelles, accompagnement de projets, appui à la recherche et accompagnement des pratiques pédagogiques, transformation de l'action publique, transition numérique. Cette politique s'inscrit dans une démarche de consolidation (formations hybrides, mobilisation du droit à la formation, parcours métiers), de sécurisation (marchés publics), de mutualisation et de partage (partenaires de l'enseignement et de la recherche, travail en réseau). Le nombre de formations et d'agents formés est en constante augmentation. Pour la période 2017 à 2020⁴⁹, cela représente : 1 606 actions de formation (collectives et individuelles) - 23 176 stagiaires formés - 205 428 heures dispensées. Parallèlement, l'accompagnement de structures associé parfois à de l'individuel (coaching) a été développé.

Dialogue social et qualité de vie au travail

C7

L'établissement porte une attention particulière à la qualité du dialogue social, source d'un meilleur processus décisionnel et d'un climat social le plus apaisé possible. Les travaux sont menés le plus en amont possible de l'avis du CT et/ou CHSCT, par la consolidation de groupes de travail « mixtes » qui associent les représentants du personnel et managériaux. L'établissement s'est également doté d'une déléguée aux relations et conditions de travail qui fait le lien avec le CHSCT et veille à l'application de ses préconisations. De manière plus informelle, des entretiens dédiés à chaque organisation syndicale sont également organisés chaque trimestre avec le binôme DRH/VP RH.

L'établissement améliore la qualité de vie au travail en déployant des actions de prévention des risques psychosociaux : nomination d'une psychologue du travail, actions de sensibilisation, instauration de dispositifs d'alerte et d'écoute. Concomitamment, une démarche de consolidation des dispositifs et procédures d'accompagnement a été réalisée (communication sur les dispositifs d'aide et d'accompagnement, refonte en profondeur du système de santé au travail, accompagnement individuel des personnels). D'autres mesures concourent également au développement d'une qualité de vie au travail : télétravail⁵⁰ et modes de gestion du temps de travail permettant souplesse/individualisation des rythmes, comité de vie de site, actions/programmes de lutte contre la sédentarité ou de lien entre les personnels (cf. actions en direction des personnels – Référence 17, C8).

Concernant la politique d'hygiène et de sécurité, le CHSCT procède régulièrement à des visites de locaux et à des enquêtes (articles 52 et 53 du décret de 1982). Ses préconisations font l'objet, pour leur mise en œuvre, d'une formalisation écrite du Président et d'un suivi de leur réalisation. Le CHSCT se réunit 8 à 10 fois par an (en 2020 : 13 réunions, 47 h de débats, 71 points examinés, 49 avis prononcés). Dans chaque composante ou direction, un assistant de prévention (227 AP à l'UL) est nommé et au minimum 2 commissions locales hygiène sécurité et conditions de travail sont organisées par an.

C8

La politique d'action sociale en faveur des personnels, en coopération avec les partenaires sociaux, s'est inscrite dans une dynamique d'enrichissement de l'offre et d'amélioration des dispositifs existants. Les dispositifs de secours financiers ont été confortés. Cette politique demeure une priorité budgétaire pour l'établissement avec un budget constant de plus de 450 k €. En moyenne, l'établissement octroie près de 650 prestations d'action sociale par an (hors aides à la restauration et secours financiers), répondant ainsi à plus de 400 demandes déposées par les personnels⁵¹.

⁴⁸ Plan de formation 2022 – Annexe 29

⁴⁹ Bilan des formations 2017-2021 – Annexe 30

⁵⁰ Précurseur dans le développement du télétravail (expérimentation en 2019, 1200 agents concernés fin 2021), l'établissement a tiré les enseignements de la crise sanitaire qui a mis en lumière des besoins et aspirations nouvelles en mettant en place le télétravail ponctuel (674 agents concernés fin 2021). Les encadrants sont accompagnés par des formations dédiées.

⁵¹ Action sociale en chiffres – Annexe 31

Bilan référence 7

Suivi recommandations HCERES 2016	<i>Faciliter le redéploiement d'emplois entre collègiums/pôles et au sein de ceux-ci, en cohérence avec les priorités stratégiques</i> : mise en place d'une politique de redéploiement (priorités recherche et formation) soutenue au cours de la période <i>Développer une cartographie des fonctions et métiers à l'échelle de l'établissement</i> : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place à l'UL depuis 2016. <i>Articuler davantage la commission « Qualité de Vie au Travail » aux instances concernées</i> : la commission Qualité de vie au travail est une commission mise en place par le conseil d'administration dans la volonté de faire partager à l'ensemble des élus des instances les travaux et les priorités décidées. Elle est composée d'élus du CT et du CHSCT, chaque organisation syndicale est représentée. Des élus du CA, du CS, du CF, du CVU et des « sénateurs académiques » participent également aux travaux.
Points forts	- Politique RH complète, labellisée HRS4R en 2017, politique OTM-R depuis 2021 - Modernisation et dématérialisation croissante des process RH - Prise en charge pluridisciplinaire des situations individuelles complexes
Pistes d'amélioration	- Poursuite de la structuration de la politique Égalité-Diversité-Inclusion - Améliorer la prévention des Risques Psycho-Sociaux - Continuer la dématérialisation des process RH - Améliorer le taux d'emploi des personnels en situation de handicap - Développer une politique d'attractivité des carrières d'enseignement, de recherche et d'administration

■ Référence 8. L'établissement intègre dans sa stratégie une politique immobilière soutenant son développement

Principales évolutions au cours de la période

- Fin des opérations du Plan Campus
- Conception du SPSI 2018-2022
- Fort engagement dans le programme PEEC 2030
- Montée en compétences de la fonction immobilière

Les priorités en matière d'orientations stratégiques immobilières restent le renforcement du pilotage et de la soutenabilité budgétaire. Ces deux axes reposent notamment sur la maîtrise des dépenses énergétiques et sur la rationalisation des surfaces qui réclament, l'une comme l'autre, des investissements conséquents que les établissements d'enseignement supérieur ne peuvent pas porter seuls. En effet, le gisement d'économies d'énergie à bénéfice rapide, intensément exploité par l'Université de Lorraine depuis le recrutement d'un manager-énergie en 2009, est aujourd'hui en voie d'épuisement. Les investissements restants sont à la fois plus prometteurs en termes de gains mais ils sont aussi coûteux et affichent un temps de retour sur investissement long.

En anticipation de ces problématiques, l'UL s'est fortement impliquée depuis 2016 dans un groupe d'une dizaine d'établissements-pilotes, porteurs d'une démarche prospective visant à repenser entièrement la rénovation des campus : le [PEEC 2030](#) (Plan Efficacité Énergétique des Campus à l'horizon 2030). Cette démarche propose une approche novatrice du financement de la rénovation impliquant davantage les établissements dans le portage financier des projets. La soutenabilité budgétaire de ce modèle est assise sur un outil de simulation qui a retenu l'attention de l'inspection générale des finances et de la cour des comptes.

Diagnostic et suivi du patrimoine immobilier

C1

La connaissance du patrimoine bâti et non bâti s'est significativement améliorée au cours de la période. Cependant, compte-tenu de la taille hors normes du parc immobilier de l'UL (54 sites, 803 000 m² de surface de plancher), le travail de fiabilisation des données patrimoniales est en cours et doit encore se poursuivre. La période qui s'achève a vu le basculement vers un nouveau SI (ABYLA) et des réflexions sont en cours sur le BIM (Building Information Modeling) au sujet duquel la direction du patrimoine immobilier forme une personne en alternance, organise des sessions de travail et intègre cette réflexion dans tout nouveau projet de construction ou de réhabilitation lourde.

Alors qu'un [rapport du Sénat de 2021](#) pointe l'existence d'universités ayant une mauvaise connaissance de leurs parcs immobiliers, l'UL se distingue par un bon niveau de connaissance confirmé par le niveau de complétude du Référentiel Technique (RT) ESR au 31/12/2020 :

- Complétude SPSI : 267/275 points (4^{ème}/135 établissements)
- Complétude ESR : 312 /402.5 (soit 32^{ème})
- Au total : 579/677.5 (soit 17^{ème} sur 135 établissements)

Il reste cependant des progrès à accomplir pour disposer d'une connaissance fine des charges d'exploitation autres que celles relatives aux fluides (connues de manière instantanée).

C2

Selon le même rapport du Sénat, l'UL fait aussi partie des 76 % d'universités dotées d'un système centralisé de gestion des emplois du temps permettant ainsi une connaissance fine de l'usage de l'ensemble des salles (ADE).

Programmation et soutenabilité immobilières

C3

L'UL a également développé un Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) pour la période 2018-2022. L'avis de la Direction de l'Immobilier de l'État indique que ce document très documenté expose clairement les éléments essentiels de la stratégie immobilière de l'UL. Il témoigne de la bonne connaissance du parc immobilier occupé, malgré la taille conséquente de celui-ci. La poursuite de la réorganisation et le renforcement de la fonction immobilières sont également préconisés.

Les derniers travaux du Plan Campus Lorrain se sont terminés en 2018, faisant de cette opération l'une des premières en France à s'achever quasiment dans les délais impartis (quelques mois de dépassement malgré des aléas survenus en cours d'opération) et dans le respect des enveloppes allouées.

Fort de cette expérience, l'UL a répondu aux appels à projets qui se sont succédés dans le courant de l'année 2020 (TIGRE et Plan France relance) et a ainsi recueilli plus de 22 M€ de financement pour des travaux à gains rapides (TIGRE et une partie du PFR) et pour des opérations plus lourdes de rénovations d'enveloppes de bâtiments (4 opérations inscrites au PFR). Les délais très courts impartis pour le lancement de ces opérations ont été parfaitement respectés, montrant le professionnalisme des équipes de la direction du patrimoine immobilier.

Cependant, l'investissement dans le GER reste par ailleurs trop insuffisant (en moyenne 4€/m²/an, contre une quinzaine préconisée par la DIE) pour parvenir à maintenir globalement l'état du bâti, phénomène que vient renforcer la limitation des opérations de restructuration lourdes.

L'UL a fait part début 2022 au Ministère de sa volonté de participer au processus d'expertise pour évaluer l'intérêt de la dévolution du patrimoine.

C4

Si le plan de réduction des surfaces poursuit en effet sa progression (-17 500 m² SHON à date, soit -2%), son exécution est ralentie par l'absence de financement des opérations de restructuration lourde qui recèlent le plus fort potentiel de rationalisation. L'opération de réhabilitation du campus Aiguillettes (voir [implantation sur Nancy et agglomération](#)) permettrait par exemple de libérer les locaux actuellement occupés par Polytech, l'ENSGSI, STAPS et enclencherait, par ricochet, la dynamique de rationalisation de l'ensemble des implantations nancéiennes de l'UL.

En parallèle (et à la faveur) des grandes opérations immobilières, le travail de fond sur la mise en sécurité et l'accessibilité des locaux de l'UL se poursuit.

Des avis défavorables peuvent intervenir à l'occasion d'un passage d'une commission de sécurité mais ceux-ci sont levés, d'une manière générale, très rapidement, démontrant en cela la forte réactivité des services techniques des sites.

En revanche, comme indiqué lors de la précédente évaluation, le financement de la mise en accessibilité pose toujours problème du fait de crédits alloués par l'état sans rapport avec l'étendue du périmètre concerné. La validation de l'agenda de mise en accessibilité (Ad'AP) par le CA de l'Université de Lorraine avait d'ailleurs été conditionnée à l'attribution des crédits nécessaires. Ainsi, bien que toute nouvelle opération immobilière soit systématiquement dotée d'un volet intégré « mise en accessibilité » nous ne pourrions respecter les échéances de cet Ad'AP. Les efforts entrepris ont néanmoins permis de ramener le volume des travaux nécessaires de 56,3 M€ à moins de 40 M€.

L'Université de Lorraine doit parfaire sa connaissance sur les dépenses réelles d'exploitation et de maintenance de son parc immobilier. Un travail d'échange de données est en cours pour importer des données du SI financier dans le SI patrimoine, permettant ensuite l'export vers le Référentiel Technique de l'ESR.

Gestion immobilière, transition écologique, énergétique et environnementale

C5

La gestion logistique et immobilière est portée au niveau établissement principalement par la Direction du Patrimoine et de l'Immobilier (DPI) et au niveau des sites par les Services Techniques de Site (STS).

La période 2017-2021 a vu, suite à l'achèvement des opérations du Plan Campus Lorrain, la dissolution de la cellule dédiée (Cellule Campus) qui avait suivi l'intégralité de ces opérations. Pour ne pas perdre le savoir-faire acquis, cette cellule a été convertie en une structure de suivi des grands projets immobiliers à la DPI. Par ailleurs, les effectifs de cette direction ont été renforcés de 3 ETP à la faveur du Dialogue Stratégique avec l'État, pour tenir compte des succès obtenus lors de l'appel à projet du Plan France Relance, en décembre 2020 (22 M€ d'opérations de rénovation thermique, dont 21 M€ consacrés à des projets bâtimentaires).

En parallèle, le travail engagé sur les Services Techniques de Sites dans la période précédente s'est poursuivi. Il s'avère, en effet, essentiel dans la réalisation et le suivi de l'exploitation-maintenance sous pilotage du central (DPI). Cela s'est traduit dans la période 2017-2021 par l'entrée en fonction de plusieurs gestions de site qui mutualisent tous les moyens RH à leurs dispositions (campus du Saulcy, Technopôle-sud, Brabois-santé, ARTEM, Manufacture). Les efforts portent actuellement sur la mise en place de marchés-cadres pour faciliter le travail des STS et les rendre moins dépendants de l'aide du central dans leurs missions.

C6

Le management de l'énergie peut être considéré comme un point fort de l'action de l'Université de Lorraine. Il s'appuie à la fois sur des compétences fortes et sur une stratégie énergétique initiée de longue date. Cela se traduit notamment par une bonne réussite aux AAP Tigre et PFR, mais aussi par des économies substantielles qui ont permis de contenir l'augmentation de la facture énergétique et de ne pas grever les moyens dont l'établissement dispose pour remplir ses missions fondamentales.

À titre d'exemple ; le système de gestion des salles (ADE) est progressivement interfacé, là où les équipements le permettent, au pilotage des installations de chauffage afin de réaliser une optimisation des cycles de chauffage et des économies d'énergie. Ces dernières années les amphithéâtres des campus Lettres et Sciences Humaines, IUT Nancy-Charlemagne, campus Brabois-ingénierie, ... ont ainsi été équipés.

Il reste maintenant à affiner le niveau de gestion en équipant progressivement les différentes salles de cours de têtes thermostatiques connectées (test en cours sur Lionnois) ainsi qu'à investir le champ de la sensibilisation des usagers. Cela requiert une action transversale et l'implication de nombreuses directions aux côtés de la DPI.

Des audits énergétiques comprenant les Diagnostics de Performance Énergétiques (DPE) ont été réalisés en 2011, avant la création de l'Université. Depuis, une base de données énergies a été mise en place et est suivie par un personnel dédié à sa mise à jour. En préalable au décret BACS de juillet 2020, l'Université a équipé la majeure partie de ses bâtiments de Gestion Technique Centralisée (GTC) reliée à une supervision (NIAGARA). Cet outil de pilotage permet notamment une gestion de la qualité d'air selon les taux de CO₂. À noter par ailleurs, le raccordement de nombreux campus à des réseaux chaleur urbains à taux ENR>60%. Le PFR permettra d'atteindre un niveau passif sur 10 de nos bâtiments, dont 3 bâtiments labellisés à Nancy, Metz et Longwy.

Bilan référence 8

Suivi recommandations HCERES 2016	<i>Mesurer plus précisément les conséquences financières des décisions en matière de patrimoine</i> : test sur le périmètre UL de l'outil de simulation développé dans le cadre du PEEC 2030 <i>Absence de vision prospective immobilière</i> : Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI) validé pour la période 2018-2022
Points forts	- Gestion de l'énergie performante - Stratégie immobilière formalisée et validées par les tutelles (SPSI) - Reconnaissance de l'expertise acquise dans le cadre du PEEC 2030
Pistes d'amélioration	- Constituer un portefeuille d'études complètes sur les ensembles immobiliers visés par des projets de restructuration inscrits au SPSI afin d'accélérer l'opérationnalisation lorsque des opportunités de financement se présentent. - Développer la sensibilisation des publics internes à l'économie d'énergie

III. CHAPITRE 2 • POLITIQUE DE LA RECHERCHE, DE L'INNOVATION, DE L'INSCRIPTION DE LA SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ

■ Référence 9. La politique de recherche de l'établissement définit des orientations structurantes

Principales évolutions au cours de la période

- Déploiement de la politique de science ouverte
- Élargissement de la politique de site en recherche

La Recherche à l'Université de Lorraine est structurée en 10 Pôles Scientifiques représentant 60 unités de recherche accueillant de l'ordre de 2000 enseignants-chercheurs, 400 chercheurs EPST et 1800 doctorants (<https://www.univ-lorraine.fr/recherche-et-innovation/laboratoires-et-infrastructures-de-recherche>) :

- 33 UR (Ex EA) et 27 UMR (19 CNRS dont 1 INRIA et 1 avec INRAE, 5 INRAE et 3 INSERM).
- 20 dans le domaine SHS, 23 en ST et 17 en SVE (33% / 38% / 29%).

Choix stratégiques

C1

Les huit axes prioritaires du site lorrain (voir CCOSL, Référence 3, C1) sont désormais affichés dans la cartographie thématique, présentée sur le Portail Lorrain des compétences [Plug In Labs](#) ouvert en 2020, en adéquation avec les défis de LUE qui s'appuient sur les six premiers axes autour d'une identité du site affirmée en ingénierie systémique :

- Énergies et transition énergétique
- Gestion durable des ressources, bioéconomie
- Matériaux, chimie, procédés et produits
- Numérique, mathématiques
- Santé, biologie, vieillissement
- Langage, langues et connaissances
- Cultures, lettres et territoires

- Sociétés contemporaines : évolutions, régulations et expérimentations.

Les pôles scientifiques sont ainsi amenés à inscrire leur stratégie scientifique dans ce cadre global du site lorrain, en intégrant par ailleurs les agendas internationaux comme l'agenda 2050 pour la lutte contre le réchauffement climatique ou plus globalement l'agenda 2030 des ODD de l'ONU (voir notamment séminaire stratégique du 31/08/2020).

C2

La production scientifique des EC est internationalement reconnue dans de nombreux domaines thématiques comme en atteste le dernier classement de Shanghai où [l'UL apparaît à la 210^{ème} place des universités classées](#), avec plusieurs thématiques d'excellence : génie minier et minéral, génie métallurgique, génie chimique, génie mécanique, automatisation et contrôle, sciences de la terre, écologie, agronomie, mathématiques et santé publique.

La production scientifique de l'université est en augmentation régulière (WOS, OST, Leiden) avec des taux de co-publications internationales en croissance dans tous les domaines (61,6% - Leiden 2021). Une attention particulière doit cependant être menée quant à l'impact de nos publications, en deçà des attentes, comme en attestent l'analyse bibliométrique de Leiden (top 10% en deçà de la moyenne) et l'étude SIRIS de 2020⁵². L'impact de notre production scientifique avait globalement été pointée lors de l'évaluation des unités de recherche en 2016 car il était généralement considéré à un bon niveau de publication sur le plan quantitatif avec des progrès à réaliser sur le plan qualitatif. L'impact des publications lorraines est également lié au développement encore embryonnaire des publications ouvertes.

Cinq enseignants-chercheurs de l'UL sont par ailleurs cités en 2020 (3 en 2021) dans la liste annuelle des « Highly Cited Researchers » autour des activités reconnues de F. Zannad (insuffisance cardiaque), L. Peyrin-Biroulet (Maladies inflammatoires chroniques intestinales) et Francis Martin (INRAE, biologie et écologie des champignons forestiers). La reconnaissance individuelle des EC se traduit aussi par l'amplification des candidats reconnus à l'IUF notamment à l'IUF Junior (1 à 3 par an depuis 2012, 5 en 2021).

C3&4

La recherche à l'UL est pluridisciplinaire par construction. La structuration et l'animation de l'UL en 10 pôles scientifiques a permis une montée en puissance des projets de recherche interdisciplinaires dans le cadre d'appels à projets à l'initiative du Conseil scientifique⁵³ ou dans le cadre de l'I-site LUE : dispositifs Interdisciplinarité, Mirabelle+, D3S, Impacts. La qualité de la démarche interdisciplinaire menée par les unités de recherche est régulièrement attestée lors de l'évaluation et le suivi de projets LUE et des labex en pilotage UL, ou plus récemment l'évaluation des 3 projets E-Fran⁵⁴ portés par l'UL : [e-TAC](#) porté par Perseus (avec collaboration du CREM et du LCOMS pour l'UL), [LINUMEN](#) porté par le 2LPN (avec collaboration LISEC et LORIA pour l'UL), [METAL](#) (porté par le LORIA avec collaboration 2LPN et LISEC à l'interne).

Si la germination de projets nouveaux et interdisciplinaires est recherchée et accompagnée au sein de l'UL, reste cependant la délicate pérennisation du financement de ces derniers au-delà des financements LUE ou recherchés par ailleurs (Région, ANR par ex). Par ailleurs d'autres difficultés compliquent le développement de nouveaux thèmes de recherche, comme la pression de l'accroissement des effectifs étudiants obligeant les enseignants-chercheurs de nombreuses disciplines à consacrer majoritairement leur temps de travail à la formation.

Enfin, une réflexion sur les disciplines rares a été conduite ces dernières années avec le redéploiement de deux postes par an en priorité recherche dans le cadre de la politique conduite depuis deux ans pour les disciplines en tensions (disciplines non prioritaires en pédagogie car moindre pression d'étudiants) ou la proposition de profils interdisciplinaires en émergence sélectionnés par l'établissement dans le cadre des chaires de professeurs juniors 2021⁵⁵.

Partenariats institutionnels et inscription dans le territoire

C5

Les objectifs menés par l'UL et les EPST sur le Site lorrain sont inscrits dans la convention de site 2018/2022⁵⁶ :

- La convergence et la complémentarité des stratégies scientifiques
- L'identification d'objectifs de coopération internationale et d'attractivité
- La formation par et pour la recherche avec le doctorat au cœur du dispositif
- Contribuer au transfert et à la valorisation
- Partager une politique ambitieuse de communication scientifique et de culture scientifique, technique et industrielle
- Construire un réseau d'infrastructures de recherche
- Coordonner et intensifier les partenariats avec l'État, la Région Grand Est et les collectivités territoriales
- Développer une offre de service commune aux laboratoires ;
- Mettre en synergie et partager nos données pour mesurer et orienter les actions portées par le CCOSL.

Ces actions sont par ailleurs inscrites et coordonnées à travers les conventions bilatérales négociées et signées entre l'UL et chaque EPST (CNRS et INRAE signées ; INSERM et INRIA en fin de négociation).

⁵² Rapport SIRIS Académic – Annexe 3

⁵³ Appel à projets - Interdisciplinarité 2021 - Annexe 32

⁵⁴ Évaluation des 3 projets E-FRAN – Annexe 33

⁵⁵ Liste des demandes de Chaires de Professeurs Juniors en 2021 – Annexe 34

⁵⁶ Convention de site CCOSL 2018/2022 – Annexe 9

Dans ce contexte le mandataire unique des UMR a été mis en place, et des dialogues objectifs ressources sont régulièrement menés avec le CNRS, permettant aux tutelles d'analyser en commun et de façon prospective les besoins RH et financiers de *certaines* UMR. Un accompagnement opérationnel via l'application DIALOG généralisé sur l'ensemble des UR a été opéré en copilotage avec l'ensemble des pôles scientifiques. Par ailleurs une démarche pilote sur la simplification et l'harmonisation de la gestion des UMR (Harmolor voir réf 5 sur Qualité) a été menée en Lorraine, sous l'impulsion de la DGRI, établissant un constat des irritants dans les UMR sélectionnées en Lorraine et sur d'autres sites. De premières mesures sont en cours de mise en place comme un modèle de convention de reversement simplifiée et harmonisée avec les 4 EPST, avec engagement de signature et de versement sous 7 jours, ou la réflexion autour d'un modèle type de convention de séjour de recherche actée par la LPR.

C6

Les conventions bilatérales UL-EPST prévoient systématiquement le développement du lien formation –recherche, à travers la possibilité d'assurer des formations à l'UL pour les chercheurs EPST intéressés. La possibilité est par ailleurs donnée aux doctorants recrutés par les EPST d'assurer des missions d'enseignement. Le projet PIA3/SFRI ORION « Osez la Recherche pendant la formation » a par ailleurs été monté en lien avec les EPST. Une semaine de la Recherche est organisée en lien avec les EPST chaque année en janvier depuis deux ans à destination des étudiants pour les sensibiliser aux métiers de la recherche. Il serait cependant nécessaire d'accroître l'investissement des partenaires dont les EPST au sein du Comité de liaison des partenaires du CLED (stratégie doctorale du site), seul l'INRIA en faisant partie actuellement.

C7

De nombreux résultats significatifs sont obtenus en Lorraine avec les EPST. Le plus significatif à ce jour est la réussite de la pérennisation de LUE. D'autres résultats peuvent être cités comme le [cadre de la signature des publications](#) qu'il convient cependant de rappeler régulièrement aux URs car le taux de respect des consignes reste encore trop faible ; la gestion croisée du CPER et de l'ensemble des réponses aux appels à projets de la Région Grand Est, ou du PIA. Au plan national notre politique de positionnement sur les PEPR est à mettre en avant, croisant en particulier nos forces scientifiques en lien avec nos axes stratégiques LUE sur les PEPR accélération (transition numérique et transition énergétique) comme sur les PEPR exploratoires (en lien aussi avec les labex, Matériaux/métallurgie-DIADEME, Sous-sol retenus, ou en redépôt foresterie, mathématiques...).

C8

Les retombées les plus significatives des activités scientifiques menées par l'UL avec d'autres établissements de l'ESR concernent les nouveaux partenariats tissés en recherche avec les équipes des quatre autres universités du Grand Est dans le cadre de la réponse aux appels ([FRCR](#)) de la nouvelle Région Grand Est d'une part, et la structuration du nouveau CPER d'autre part, actant de nombreux projets transverses à plusieurs sites (ex-régions Lorraine, Alsace, Champagne-Ardenne). Les équipes de recherche de l'UL sont par ailleurs impliquées dans de nombreux GDR thématiques nationaux et internationaux.

C9

Dans le domaine de la santé, l'UL interagit avec le CHRU à plusieurs niveaux, dans le cadre du CCOSL et de LUE pour la politique de site. Elle contribue avec le CHRU à l'animation via 3 FHU renouvelés ou créés en 2020/21. L'UL est co-tutelle du Centre d'investigation clinique, et participe activement au pilotage de la convention hospitalo-universitaire qui contient un volet valorisation-recherche. Elle participe aussi activement à la COSABIS (Coordination Stratégique et d'Accélération en Biologie Santé), version Grand Est du CRMBSP, qui réunit les CHU et les universités du Grand Est avec santé. Le CHRU participe par ailleurs à la commission de déontologie de l'UL lorsque des demandes concernent des personnels hospitalo-universitaires.

C10

L'UL se positionne sur les axes stratégiques de la Région Grand Est actés dans le SRESRI⁵⁷ et dans la stratégie de spécialisation intelligente européenne S3, son identité forte « Ingénierie » lui permettant d'être relativement présente auprès des acteurs socio-économiques, ainsi que des pôles de compétitivité. L'UL cofinance par ailleurs systématiquement les projets soutenus par la Région : contrats doctoraux, projets de recherche, post-docs, manifestations scientifiques, etc. Depuis la création de la Région Grand Est, un constat est cependant une multiplication des appels à projets avec un fort cadrage en termes d'éligibilité, chronophages en pilotage et montage, dotés d'enveloppes limitées par rapport aux besoins, et sur des thématiques toujours plus liées à la recherche appliquée, diminuant ainsi le soutien à la création de connaissance amont dans tous les domaines disciplinaires.

C11

L'UL est acteur de nombreux partenariats avec le monde socio-économique, à travers ses accords-cadres avec de grands groupes au plan national, mais aussi à travers de nombreux contrats de recherche⁵⁸ avec des structures de toutes tailles (PME, start-ups, grands groupes). Depuis 2017, l'UL a amplifié sa politique partenariale avec les principaux acteurs de l'innovation territoriale avec une présence de membres de l'équipe politique UL en tant que membre du CA, du bureau et en tant que président de pôle par exemple⁵⁹.

⁵⁷ [Stratégie Régionale Enseignement Supérieur, Recherche & Innovation 2020-2030 - Annexe 35](#)

⁵⁸ Statistiques des contrats signés (SDVI) – Annexe 36

⁵⁹ Présence UL dans les instances partenariales – Annexe 37

Une déclinaison concrète de cette présence se manifeste par de nouvelles conventions signées avec l'UIMM, l'Institut de Soudure, le SDIS, Metz Métropole (désormais désignée Eurométropole de Metz), le CD54 notamment. Afin de diffuser le potentiel partenarial de l'UL, une offre de services a été élaborée à destination des entreprises en 2019 avec un équivalent destiné aux collectivités locales en 2021. On notera également des partenariats structurants avec des acteurs culturels pour des festivals, des activités scientifiques, expositions, animations, ...et avec les 3 musées (Jardin Botanique Jean-Marie Pelt, Muséum Aquarium de Nancy, Musée de l'Histoire du Fer) pour lesquels une convention existe avec la Métropole du Grand-Nancy. Par ailleurs les collectivités locales, communautés d'agglomération soutiennent le développement de l'ESR sur les différents territoires (convention de financement de thèse, subventions, ...).

Internationalisation de l'activité de recherche

C12

La politique de partenariats stratégiques internationaux initiée lors de la période précédente, notamment avec l'Université Internationale de Rabat, Georgia Tech, et deux universités à Wuhan, a été poursuivie et complétée par l'établissement de partenariats stratégiques avec Tohoku University (Japon), University of Queensland (Australie) et la création d'un centre commun avec University Sains Malaysia.

Cette politique de partenariats internationaux de recherche (voir Référence 3, C5) s'appuie sur plusieurs dispositifs incitatifs comme les appels annuels de LUE pour financer 10 contrats doctoraux au minimum permettant d'alimenter des collaborations de recherche structurées ; au-delà de la qualité intrinsèque de la recherche menée dans ce cadre, priorité est faite aux partenariats équilibrés où le partenaire finance de son côté une autre thèse, ou un post-doc, par exemple.

À l'instar de la politique de laboratoires communs (IRP, LIA, ...) des EPST, l'UL a défini en 2019 sa propre politique de laboratoires communs (UL-IRP) permettant de créer un partenariat de recherche pour 4 ans, renouvelable une fois, sur lequel sont fléchés des moyens (un contrat doctoral, un budget de fonctionnement, des mois de professeur invité, ...). 3 premiers UL-IRP ont été créés en 2020 et la seconde itération est en cours avec 2 projets sélectionnés fin 2021⁶⁰. Sur des partenariats particulièrement larges et solides, instauration d'un dispositif appelé International Research Booster, dans le cadre duquel l'UL et l'université partenaire décident de stimuler les coopérations de recherche entre leurs équipes, en les dotant d'un budget (30 à 50 k€/an et par établissement) et de 1 à 2 contrats doctoraux par an. Après une première expérimentation de ce dispositif avec Tohoku University en 2019-2020, il a été consolidé avec l'Université Internationale de Rabat et est considéré pour un petit nombre d'autres partenaires.

C13

Du point de vue des partenariats européens, la période précédente avait vu l'UL devenir membre fondateur de la KIC EIT RawMaterials et adhérer à EERA (Alliance Européenne sur la Recherche en Énergie). Cette stratégie d'influence par la participation aux partenariats européens s'est beaucoup développée lors de la période de référence : adhésion à la KIC EIT InnoEnergy, aux associations A.SPIRE (Sustainable Process Industry through Resource and Energy Efficiency), EFFRA (European Factories of the Future Research Association), à EFI (European Forestry Institute) et à ERMA (European Raw Materials Alliance)⁶¹. Ceci, complété par un bureau de liaison à Bruxelles, pose les conditions d'actions concrètes dans le nouveau programme Horizon Europe, notamment.

Pratiques responsables

C14

L'UL souhaite développer une recherche toujours plus responsable. Elle a adhéré à la charte nationale sur l'intégrité scientifique et un [référént Intégrité Scientifique](#) a été nommé par le Président dès 2015. Une adresse générique pour permettre les saisines a été mise en place et une [page dédiée](#) publiée sur le site web de l'université. Le référént de l'université est saisi en moyenne d'une dizaine de cas par an⁶². Un comité se réunit mensuellement pour faire le point sur les instructions en cours et proposer les suites à donner au Président.

Une commission de déontologie locale a été mise en place en 2020 dans le cadre de la Loi Pacte⁶³, une sensibilisation et un accompagnement au Protocole de Nagoya ont été organisés.

L'Université de Lorraine est engagée dans la limitation et l'encadrement de l'expérimentation animale. À ce titre, elle est adhérente au GIRCOR qui vise à informer sur la recherche, et est signataire de la Charte de Transparence. L'expérimentation animale à l'UL est placée sous la responsabilité de l'ACBS (animalerie du campus biologie santé) et de la PEA (pour les espèces aquatiques), deux plateformes techniques aux meilleurs standards européens, pour assurer une approche éthique, moderne, opérationnelle et répondant aux impératifs réglementaires requis pour un suivi optimisé du bien-être des animaux. Enfin, le Comité d'Éthique Lorrain en Expérimentation Animale (CELMEA)⁶⁴, instruisant les projets de recherche pour le compte de tous les laboratoires publics et privés lorrains, est rattaché administrativement à l'UL.

Les projets de recherche non interventionnelle sur la personne humaine sont actuellement instruits par la déontologue de l'Université. La création d'un Comité d'éthique de la recherche dans le cadre de la Loi Jardé est nécessaire du fait du nombre de projets portés par les chercheurs. Sa mise en place est en cours de réflexion dans l'établissement, notamment en termes de moyens humains supports à ce dispositif.

⁶⁰ Laboratoires communs UL-IRP – Annexe 38

⁶¹ Partenariats européens - Annexe 39

⁶² Bilan des saisines du référént Intégrité scientifique – Annexe 40

⁶³ Loi Pacte – Annexe 41

⁶⁴ Convention CELMEA – Annexe 42

C15&16

La [politique de science ouverte de l'UL](#) a démarré par le vote du Conseil d'Administration du 25 septembre 2018 instituant HAL comme bibliographie officielle de l'université et instaurant une obligation de dépôt des articles publiés. Dès 2019 un chargé de mission Science Ouverte a été nommé. Une politique d'accompagnement des chercheurs s'est ensuite déployée depuis 2019 sur les volets de l'ouverture des publications et des données de la recherche. Les 3 revues portées par l'université ont entamé ou effectué leur transition vers l'accès ouvert et une refondation des Éditions Universitaires de Lorraine a été entreprise en 2020-21 sur le paradigme de l'accès ouvert immédiat. Un ensemble de formations et d'ateliers de proximité a été développé pour l'accompagnement au dépôt dans HAL et au développement d'initiatives éditoriales ouvertes. Le même accompagnement de proximité associé à des formations a été développé pour acculturer les chercheurs à la gestion des données de la recherche. Pour faciliter cette gestion, un entrepôt lorrain pour les données de la recherche a été ouvert en 2021. Des séminaires annuels ont été organisés depuis 2018 sur un thème différent chaque année. L'ensemble des actions ainsi que leur efficacité est mesuré par le [baromètre lorrain de la Science Ouverte](#), dont le code a été ouvert et repris par plus de 10 établissements et organismes français. Cette politique et ces actions s'inscrivent dans le cadre des actions nationales et la cohérence des développements est assurée par la participation de l'université aux communautés et aux développements nationaux. Elle est en effet représentée au comité d'orientation du CCSD, à la présidence de CasuHAL ainsi qu'au comité de pilotage de la future plateforme nationale fédérée des données de la recherche ainsi qu'au sein des équipes chargées de sa mise en œuvre. Un infléchissement de la politique de l'université a été amorcé en 2021 avec la signature par l'établissement de la déclaration de San Francisco (DORA) et l'investissement qui en a découlé dans le groupe de travail national dédié aux évolutions nécessaires de l'évaluation de la recherche et des chercheurs. Ces engagements ont déjà donné lieu à des évolutions dans les procédures de promotion locale en lien avec le label HRS4R. Pour finir, l'Université de Lorraine est, avec celle de Nantes, l'une des deux universités organisatrices de la première conférence européenne sur la Science Ouverte (OSEC2022) dans le cadre de la Présidence Française de l'Union Européenne.

C17

Les laboratoires ont été incités à inscrire leurs projets dans le cadre des objectifs de développement durable pour la politique de contractualisation et à s'engager, notamment via le cadre du collectif Labos 1point5, dans une démarche de transformation axée sur la réduction de l'empreinte environnementale des unités de recherche. Certains dispositifs (depuis la désignation de "référénts", la mise en place de GT jusqu'à des comités formalisés) ont émergé au niveau des laboratoires (cf. LORIA, CRPG, LIEC, IJL, CREM...) ou des pôles scientifiques (OTELo, EMPP...), dont certains ont été accompagnés par l'établissement, afin de proposer des solutions et mener des actions concrètes en ce sens. La plupart de ces actions et réflexions portent sur les consommations d'énergie des bâtiments et les déplacements des agents qui s'inscrivent parfaitement dans la réalisation d'un bilan GES. Un travail est actuellement engagé au niveau de l'établissement pour élaborer un modèle de colloque éco-responsable qui pourra être partagé. Si les initiatives se multiplient sur le terrain et sont soutenues, il n'existe pas encore à ce jour de recensement exhaustif ni de formalisation d'un dispositif global.

Bilan référence 9

<i>Suivi recommandations HCERES 2016</i>	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
<i>Points forts</i>	- Système partenarial en recherche bien établi (EPST, CHU, acteurs socio-économiques) avec des résultats - Politique de science ouverte structurée et dynamique
<i>Pistes d'amélioration</i>	- Plan d'actions pour l'amélioration qualitative des publications - Création d'un comité d'éthique - Améliorer l'impact de la production scientifique - Mettre en œuvre un positionnement de la stratégie des laboratoires par rapport aux ODD

■ Référence 10. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien à la recherche

Principales évolutions au cours de la période

- Mise en place d'une allocation pluriannuelle aux pôles scientifiques
- LPR

Politique de ressources

C1

Le décret du 22 septembre 2011 créant l'Université de Lorraine donne la compétence de répartition des moyens RH et financiers aux pôles scientifiques (PS). Outre les crédits récurrents alloués par l'UL (CS et CA) aux PS, des enveloppes de crédits « trajectoires » et « projets » leur sont octroyées afin de développer leur propre stratégie scientifique en cohérence avec la politique scientifique de l'établissement et du site. Cette démarche est encadrée par le conseil scientifique qui demande une restitution annuelle des actions menées en la matière. Les crédits trajectoires sont en particulier destinés à accompagner les évolutions des URs préconisées par le HCERES. Une avancée calendaire, la pluri annualité de l'allocation de moyens ainsi qu'une fusion des enveloppes citées permet de renforcer les PS dans leur rôle d'animation scientifique au regard de moyens alloués.

Par ailleurs, des dialogues stratégiques d'activités (DSA) sont menés annuellement par l'UL avec chaque direction de PS afin d'analyser en commun sa trajectoire tant en termes d'activités scientifiques, de production, de rayonnement et de structuration, que

de moyens et indicateurs. L'outil national DIALOG (CNRS/AMUE) a par ailleurs été déployé sur l'ensemble des URs dès 2018 pour permettre aux PS de disposer des demandes de moyens de leurs URs au regard de leur prospective scientifique. Enfin au vu des analyses menées en lien avec les Directeurs de PS en réunions bimensuelles de « G10 », un rééquilibrage de moyens entre les PS a pu être proposé et acté sur la durée du contrat concernant les crédits scientifiques et allocation de contrats doctoraux. Ce rééquilibrage a été complété via l'augmentation des moyens 2020 et 2021 inscrits dans la LPR.

C2

L'UL a œuvré au travers de plusieurs dispositifs à l'amélioration des recrutements et de l'attractivité de l'établissement. Elle a déployé dès 2017 le label européen HRS4R, véritable levier à l'amélioration des conditions de recrutement, d'accueil, de mobilité et de déroulement de carrière pour les chercheurs, via notamment le partage de bonnes pratiques et de valeurs promues et généralisées à bon escient. L'accent a été mis en particulier sur le Doctorat (voir Référence 13, C10 à C16). Le programme « AGIR » co-construit avec le CHRU a permis de recruter à l'international deux éminents chercheurs, qui ont pu être retenus sur des postes pérennes, et qui se destinent à devenir les futurs directeurs d'UMR INSERM dans le cadre du prochain contrat. Le dispositif « [Prof@Lorraine](#) » de LUE recrute sur des périodes courtes mais récurrentes chaque année des chercheurs internationaux de renom. Enfin le Conseil Scientifique met à disposition annuellement des mois d'invités permettant d'accueillir sur un à deux mois une vingtaine d'enseignants-chercheurs et chercheurs étrangers au titre de la recherche, en complément des actions menées par les unités de recherche avec leurs composantes de formation. Un dispositif d'accueil personnalisé « [Welcome@Lorraine](#) » LUE vient par ailleurs en soutien logistique et administratif pour les candidats et leur famille. Les PS et UR déploient de leur côté des moyens et ressources propres permettant de financer, ou-cofinancer avec la Région, des accueils de post-doctorants.

Enfin l'UL a été force de proposition dans le cadre de la LPR pour proposer neuf profils de chaires de professeurs juniors dès 2020, permettant dès le premier appel à candidatures de décrocher 7 chaires dont les recrutements sont en cours.

L'Université de Lorraine (UL), labellisée HR excellence, a récemment adopté sa politique OTM-R (2021) qui vient conforter une stratégie de recrutement ouverte, transparente et au mérite. Concernant les MCF, la proportion d'externes (i.e. n'ayant pas effectué leur thèse à l'UL) oscille entre 60% et 80% selon les années (le nombre de postes ouverts ayant baissé régulièrement sur la période – 55 en 2016 à 38 en 2021). Chez les PR, elle est en croissance et s'établit aux alentours de 45 % depuis 2018 (37 % en 2016, 41 % en 2017 - sur des effectifs de 35 postes en début de période, de 25 en fin). La dernière fonction occupée, tous corps confondus, est exercée à plus de 60 % en France (sauf en 2020 où elle atteint 45 %) mais hors Lorraine (le pourcentage de fonctions exercées hors Europe oscillant entre 3,5 % et 9,8%, ce qui représente des effectifs de 2 à 7 postes selon les années). Ceci traduit incontestablement une ouverture nationale de nos recrutements qu'il conviendrait également de renforcer à l'international, sachant que l'obtention de 7 CPJ en 2021 devrait y contribuer.

C3

Les financements de la recherche sur ressources propres issues des réponses à appels à projet ou sur contrats de recherche sont en augmentation constante depuis 4 ans⁶⁵, qu'il s'agisse des crédits régionaux (crédits FEDER compris), crédits ANR (crédits PIA compris incluant l'Isite LUE), les crédits européens ou de ressources issues des partenariats public-privé. On note une augmentation totale entre 2016 et 2019 de plus de 40% des recettes sur ressources propres, démontrant le dynamisme de nos URs dans la recherche de financements sur projets, stabilisée à hauteur de 40 m€ annuels.

Au-delà de l'évolution des moyens en lien avec l'Isite LUE, la fusion de la Lorraine avec Champagne-Ardenne et Alsace pour former la Région Grand Est a particulièrement modifié la dynamique liée aux financements régionaux de la recherche, avec des dispositifs qui évoluent régulièrement et qui ont démultiplié les AAP. Il faut noter néanmoins une politique de soutien aux projets doctoraux et aux jeunes chercheurs (post-doc) qui a été favorable au site (+50% par rapport à la Région Lorraine ; plan régional IA) sur les premières années mais avec une baisse globale des financements ; la suppression des financements de « petits projets » mais la mise en place de programmes structurant d'investissements multi-sites, en préfiguration du CPER ; la mise en place d'un AAP « Résilience » en lien avec la crise sanitaire. Ces différents AAP se sont traduits par une mobilisation importante des EC/C du site, avec des domaines qui ont particulièrement bénéficié de financements comme santé, numérique, matériaux et bio-économie.

L'impact de la crise sanitaire ne s'est pas fait sentir courant 2020 concernant les contrats signés avec les partenaires industriels (cf. bilan contrats signés SDVI) mais ce point devra être confirmé sur 2021.

Il convient cependant de noter la nécessité de consolider systématiquement ces chiffres avec les EPST au-delà des informations échangées dans le cadre de comités des contrats avec le CNRS par exemple, ou comme cela a été fait lors des deux cartographies économiques de site (la dernière datant de 2017, et ne donnant pas à ce stade d'informations détaillées suffisantes sur les AAPs).

Politique de soutien

L'UL souhaite se doter d'un SI Recherche performant. L'établissement est pilote dans le déploiement des 3 briques nationales du SI Recherche proposé par l'AMUE et le CNRS. Il a nommé un chargé de mission SI Recherche et créé un emploi support au sein de la DRV. L'intégration du SI Recherche au sein de la politique du numérique est opérée avec la Direction du Numérique et en interaction avec d'autres services le cas échéant.

L'UL est pilote :

⁶⁵ Évolution des ressources de la recherche à l'UL - Enquête annuelle recherche auprès du MESRI – Annexe 43

- Pour l'adaptation de l'application DIALOG aux établissements autres que le CNRS, l'UL l'a déployé auprès de l'ensemble des unités de recherche pour recueillir leurs demandes argumentées de moyens financiers ou humains. La saisie des arbitrages rendus permet de tracer et de consolider annuellement les moyens attribués aux unités de recherche et de partager cette consolidation avec le CNRS pour les UMR dont il est partenaire. Les autres établissements cotutelles des UMR ont aussi accès aux expressions DIALOG de leurs UMR.
- Pour la construction en cours de l'application CAPLAB, celle-ci est d'ores et déjà déployée auprès de l'ensemble des directeurs d'unité de recherche (suivi des AAPG ANR et AAP UL), des participants aux projets internes à l'établissement (au site) et de différents acteurs au niveau établissement (analyse des résultats ANR, cartographie thématique, gestion et suivi AAP internes). Le module de suivi des projets de toute nature est attendu pour 2022.
- Via deux UMR pour l'adaptation de l'application GESLAB aux établissements autres que le CNRS, celle-ci est cependant en stand-by.

Par ailleurs, un soutien à la mise en valeur des compétences de l'ensemble des unités de recherche ainsi que les ressources des plates-formes (venant conforter le programme Infra+ de LUE) a été assuré, via le portail Plug-in-Labs, issu d'un développement effectué en Bretagne. Son moteur de recherche et son organisation autour de thématiques permettent aux partenaires potentiels de prendre connaissance aisément de l'offre de service du site avant d'approfondir leur attente par un contact direct.

C4

Une offre de service en soutien au montage de projets est proposée par les directions opérationnelles que sont la DRV pour les appels nationaux, la DIPRO pour les projets européens et projets structurants type PIA, la DRIE pour les projets internationaux. La démarche mise en place par la Cellule Europe de l'Université, consiste en l'édition de fiches pratiques, des informations sur le montage et la conduite des projets, des outils à destination des porteurs de projets et des témoignages. Tous ces éléments sont disponibles pour les personnels de l'université sur un [site web dédié](#). Le service en support des chercheurs a été clarifié en 2017 par la création d'une Délégation d'ingénierie de projets (DIPRO) qui propose aussi une offre de formations pour développer ou actualiser les connaissances des enseignants-chercheurs et chercheurs dans le montage et/ou la gestion de projets ainsi que des lettres d'information thématiques. Pour ce qui concerne les appels à projet nationaux la Direction de la Recherche (DRV) a mis en place un [dispositif de veille des appels à projets](#) (ANR, ADEME, INCA, Région...) sur un site web dédié et propose par thématique et sous forme de fiches les principales caractéristiques des appels à projets (montant, dépenses éligibles, etc.). Le service s'est récemment enrichi avec la mise en place, au niveau national, d'un [site dédié aux appels à projet](#). La DRV appuie les enseignants-chercheurs et chercheurs dans le montage des projets, réalise le conventionnement en lien avec les services de l'université.

L'Université de Lorraine a par ailleurs souscrit un abonnement à une base de données projet (Open4Research) qui recense et présente des analyses synthétiques des projets européens et internationaux. Cette base de données a été ouverte à l'ensemble des personnels des unités de recherche mais son niveau d'utilisation reste faible.

L'offre de service actuelle sur l'accompagnement et le suivi de projets est jugée de bonne qualité par les URs mais peu lisible. Une réflexion est en cours au niveau de la Direction de l'UL pour optimiser cette organisation.

Enfin, une enveloppe de CRCT permet de soutenir certains EC dans leurs projets. Des décharges de service, ainsi que le financement de cabinets spécialisés peuvent également être ponctuellement envisagés sur certains projets encouragés de type ERC (actions LUE et EPST).

L'implication de l'UL dans les PEPR devrait permettre très prochainement à certains laboratoires d'émarger à de nouveaux appels à projets. Une réponse à un appel COFUND Marie Curie est en cours de montage dans le contexte LUE (chaîne de valeur des matériaux). Enfin, si les ressources ANR augmentent en lien avec l'augmentation du financement de l'ANR, l'accès en 2021 au suivi de l'ensemble des projets de l'AAP générique via CAPLAB a permis d'analyser la dynamique du site et notamment de signaler des taux de succès en-deçà de la moyenne nationale. Il conviendra de consolider cette analyse dans les années à venir et mettre en place avec les EPST des actions afin de corriger l'impact des projets portés en Lorraine.

C5

Un soutien financier aux manifestations scientifiques est assuré selon leur envergure par les PS ou le conseil scientifique annuellement, en co-financement éventuel avec la Région pour les colloques internationaux de grande taille. Par ailleurs un soutien opérationnel est proposé par les services en termes de création de site web et d'inscription en ligne. La filiale PropULs nouvellement créée, dotée d'une branche événementielle, sera désormais en appui des URs qui le souhaitent pour l'organisation complète de manifestations scientifiques internationales d'envergure. Un modèle d'accompagnement complémentaire pour les colloques de taille moyenne est par ailleurs à l'étude.

Bilan référence 10

Suivi recommandations HCERES 2016	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
Points forts	- Politique de ressources claire et formalisée, en application du principe de subsidiarité
Pistes d'amélioration	- Attractivité internationale des recrutements à renforcer - Augmenter la part des ressources propres et l'impact des projets UL à l'ANR ainsi que des projets européens

■ Référence 11. Dans sa politique d'innovation et d'inscription de la science dans la société, l'établissement définit des orientations structurantes

Principales évolutions au cours de la période
- Ouverture de Plug in Labs Lorraine

L'Université de Lorraine a intensifié sa stratégie de déploiement de la science vers la société à travers trois axes :

- L'innovation et le transfert des résultats de recherche ;
- Les partenariats avec le monde socio-économique ;
- L'inscription de la Science dans la société (déclinée dans une partie dédiée).

Choix stratégiques

C1

L'Université de Lorraine est l'acteur majeur de la recherche publique et de l'innovation sur le territoire lorrain avec les EPST et le CHRU de Nancy. Au travers d'un comité de coordination et d'orientation stratégique de Lorraine (CCOSL: Université de Lorraine, CNRS, Inria, Inrae, Inserm, CHRU), les partenaires développent depuis plus de 10 ans la stratégie du site et coordonnent les grands projets (PIA, CPER, ...). L'université préside également l'Incubateur Lorrain, pilote l'Institut Carnot ICEEL et elle est engagée fortement en tant qu'actionnaire dans la SATT SAYENS avec ses partenaires. L'Université de Lorraine est membre fondateur des agences d'innovation et/ou de développement économique des deux métropoles Nancy et Metz, de l'IRT M2P.

L'UL et ses partenaires de site (CNRS, INRIA, INRAE, INSERM et CHRU) reconnaissent la nécessité d'une coordination de leurs actions de transfert, de valorisation et de soutien à l'innovation dans le cadre de la convention de site 2018/2022⁶⁶. Les actions communes concernent en particulier :

- La sensibilisation des doctorants à l'entrepreneuriat
- Le soutien à la création de start-up issues des unités de recherche du site
- Le renforcement de la dynamique d'innovation auprès des chercheurs et enseignants-chercheurs, au travers de l'implication dans la création et le développement d'entreprises, la mobilité vers l'entreprise en créant davantage de passerelles entre le monde de la recherche et le monde de l'entreprise
- La mise en place d'un mandataire unique de la propriété intellectuelle par unité de recherche pour l'exploitation des résultats innovants issus de la recherche publique
- La mise en valeur de l'offre scientifique et technologique de leurs unités de recherche au bénéfice du monde économique (portail des compétences).

L'UL décline sa politique de valorisation des résultats de recherche avec ses partenaires (EPST, SATT) dans ses accords-cadres bilatéraux pluriannuels. Consciente des enjeux, l'UL a également mis en place un comité stratégique de la valorisation, présidé par le Vice-président Recherche, composé d'enseignants-chercheurs représentants les grandes thématiques de l'UL ainsi que des acteurs opérationnels de la valorisation à l'UL afin de contribuer à la politique de stratégie de valorisation de l'UL. Un chargé de mission Valorisation de la recherche a été nommé en appui au Vice-président du Conseil scientifique. L'UL est également membre actif du réseau national de valorisation de la recherche publique, le Réseau C.U.R.I.E.

C2

Dans une dynamique d'innovation initiée depuis maintenant 10 ans, et accélérée par l'ISITE LUE, l'Université de Lorraine a développé notamment sur le contrat quinquennal en cours :

- Un pôle d'entrepreneuriat étudiant parmi les plus importants de France (réseau PEPITE – le Peel), piloté par l'UL et en relation avec les territoires et qui s'adresse aussi bien aux étudiants et doctorants de l'université qu'à ceux des établissements hors UL et aux lycéens ;
- Une filiale partenariale, PropULs (création fin 2021). L'Université de Lorraine en est l'actionnaire unique : PropULs est une filiale d'interface pour la réalisation de prestation de service en direction du monde socio-économique et des collectivités ;
- La Fondation universitaire a été arrêtée au profit d'une Fondation de coopération scientifique, ID+ Lorraine créée par décret du 7 octobre 2021, avec 3,5 M€ de dotation et regroupant 17 membres fondateurs dont l'UL, le CHRU de Nancy et trois collectivités (Région Grand Est, Eurométropole de Metz et Métropole du Grand Nancy) et une dizaine d'entreprises ;
- Un comité stratégique des partenariats avec 23 entreprises de toutes tailles (startup, TPE, PME, grand groupe), d'acteurs de l'innovation (pôle de compétitivité et CRT) et collectivités locales ou leurs représentants ;
- La mise en place d'une stratégie de chaires partenariales/économiques ;
- Le renforcement des directions sous-directions en appui des dynamiques d'innovation/valorisation/partenariat avec :
 - Une Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) dotée d'une sous-direction Valorisation Innovation (SDVI) renforcée pour soutenir l'activité en Propriété Intellectuelle et valorisation en forte croissance (licences, brevets, activité contractuelle avec le monde socio-économique - 5 à 6M€ de contrats industriels signés annuellement) ;
 - Une direction opérationnelle interne réorganisée et dédiée à l'entrepreneuriat et aux partenariats sociaux-économiques (DEPAS), notamment en lien avec les entreprises du territoire.

⁶⁶ Convention de site CCOSL 2018/2022 – Annexe 9

Partenariats et inscription dans le territoire

C3

Les dispositifs et projets de Valorisation-Innovation-Transfert du site en pilotage par l'UL et/ou avec ses partenaires sont nombreux. En plus des projets et dispositifs cités ci-dessus, l'écosystème régional de valorisation et d'innovation dans lequel l'Université de Lorraine est engagée comprend :

- L'Incubateur Lorrain (une dizaine de startups issues de la recherche incubées chaque année) : Université de Lorraine, CNRS, Inria, Inserm, Inrae, CHRU ;
- L'Inria Start-up studio (Centre Inria Grand Est localisé à Nancy) ;
- La SATT SAYENS : Université de Lorraine, CNRS, Inserm : +/- 40 DI validées par an et 40% du poids de SAYENS avec 8 à 10 projets de maturation financés chaque année par SAYENS (30 projets en cours) ;
- L'Institut Carnot ICEEL positionné sur l'ingénierie durable au service de l'innovation. Tutelles : Université de Lorraine, CNRS et PRETT ; 26 laboratoires de recherche (Matériaux, Géosciences, Procédés, Agronomie, Environnement). Le PRETT regroupe 4 CRT et de 2 centres techniques industriels ;
- L'Institut de Recherche Technologique Matériaux, Métallurgie et Procédés- IRT M2P : L'Université de Lorraine est co-fondateur et membre du CA. Il regroupe 5 partenaires académiques (UL, Arts et Métiers, CNRS, UBFC, UTT) et 130 partenaires industriels ;
- Le GIP MétaFensch : les membres fondateurs sont Université de Lorraine, CNRS, CEA, Arts et Métiers, IRT M2P, État, 6 partenaires industriels ;
- Les 6 pôles de compétitivité en Région Grand Est pour lesquels l'UL est partenaire avec 3 pôles historiquement en lien avec l'Ex-Région Lorraine (Matériaux, Hydreos, Fibres Energie Vie) et 3 nouveaux pôles suite à la création de la Région Grand Est (Véhicule du futur, Industries et Agro-Ressources, Biovalley) ;
- Le « Innovation HUB Central Europe » de la KIC EIT Raw Material, hébergée dans des locaux UL à Metz. L'Université de Lorraine est également partenaire de la KIC EIT InnoEnergy ;
- LORnTech (Epinal, Nancy, Metz, Thionville) qui est labellisé French-Tech ;
- L'Institut de Recherche et d'Innovation en Santé au CHRU de Nancy qui regroupe des start-ups en santé, des plateformes du CHRU, des laboratoires de recherche, les centres d'investigation cliniques et les biobanques.

Il est à noter l'existence d'initiatives locales dans le domaine de la plasturgie et des matériaux composite avec par exemple la Plateforme de Transfert de Technologie (Plastinnov), PFT labellisée par le MESRI depuis près de 20 ans, de l'IUT de Moselle-Est. Elle a pour objectifs, de transférer et diffuser les résultats des travaux de recherche aux entreprises locales et de proposer des solutions technologiques. Elle est membre de l'Institut Carnot ICEEL, et des pôles de compétitivité MATERIALIA, Energie-Vie, I-Trans et impliquée dans les CMQ.

C4

En plus des actions signalées dans la Référence 3, critères C8&9, peuvent être mises en avant des réalisations remarquables avec le tissu socio-économique :

- 10 LabCom ANR⁶⁷ depuis la création du programme sur le site dont l'un dans la catégorie consolidation (9 portés par l'université et 1 par le CNRS, dont 4 nouveaux projets depuis 2018). Ce qui fait de l'Université de Lorraine, l'une des universités les plus présentes sur ce programme ;
- 5 laboratoires communs CNRS-Industrie avec nos UMR communes avec deux dans le domaine des procédés (Air Liquide, EDF), un dans le domaine de l'énergie (Saint-Gobain), un dans les matériaux (Dassault Aviation) et un dans le domaine du numérique (Wallix) ;
- Plus d'une vingtaine de chaires partenariales ou industrielles avec notamment la création de 17 nouvelles chaires depuis 2018 avec une diversité de partenaires (grands comptes, ETI/PMI, collectivités territoriales et de thématiques (matériaux et industrie 4.0 (6), ressources minières (3), agronomie (2), services et organisation (3), santé (2) innovation territoriale (1)) ;
- Environ 130 à 140 thèses CIFRE en cours.

Enfin la recherche contractualisée avec le monde socio-économique (contrats de recherche, contrats d'étude et de prestations...) reste relativement stable malgré la crise sanitaire (5 à 6 M€ signés par an en gestion Université de Lorraine).

La politique de Valorisation de la Recherche

La politique de valorisation de la recherche est pilotée par le Vice-président Recherche en lien avec le Conseil scientifique et appuyée par la Direction de la Recherche de la Valorisation.

L'Université de Lorraine a fortement développé son activité de **valorisation économique** via :

- La sensibilisation des chercheurs à la mise en place de partenariats avec le monde socio-économique, la valorisation, la Propriété Intellectuelle (PI) et l'entrepreneuriat avec, notamment le lancement depuis deux ans d'une action de sensibilisation à la PI et l'entrepreneuriat dans le domaine de la santé (en lien avec la Faculté de Médecine, la Faculté de Pharmacie et la Faculté d'Odontologie) ;
- La contractualisation de nombreux partenariats avec le monde socio-économique : rédaction et négociation des contrats avec le monde socio-économique ;

⁶⁷ LabCom – Annexe 44

- La création en 2019 d'un appel à projets "Prématuration" piloté par la SDVI et le comité stratégique de valorisation, en lien avec le conseil scientifique, afin de détecter et financer des projets pour lesquels une preuve de concept scientifique restait nécessaire avant d'envisager un transfert direct ou une maturation par la SATT. Par ailleurs, des Appels à Manifestation d'Intérêt pour la détection de projets permettent d'alimenter régulièrement l'incubateur et la SATT ;
- Le suivi des titres de propriété intellectuelle de l'UL (Déclarations d'invention enregistrées à l'UL entre 2018 et 2021, dépôts de brevets et dépôts de logiciels à l'APP⁶⁸) ;
- Le suivi des dossiers de maturation et de transfert gérés par la SATT SAYENS (nombre de contrats de licences en vigueur⁶⁹) ou par des tiers ;
- Le suivi des projets incubés en lien avec l'Incubateur Lorrain (participation au comité de sélection de l'IL, revues de projets régulières, contractualisation de partenariat, suivi de la PI en interaction très forte avec l'IL)⁷⁰ ;
- La gestion en propre de la protection au titre de la PI et la rédaction/négociation de contrats de transferts de projets qui ne sont pas suivis par la SATT⁷¹ ;
- La mise en place début 2021, l'organisation et le suivi de la commission interne de déontologie (réunions bimestrielles), en lien notamment avec les passerelles public-privé liées à des contrats de transfert de technologie ;
- La prise de participation au capital de sociétés innovantes. Une première démarche de prise de participation a été initiée par l'UL fin 2020 auprès de la société [URBANLOOP](#).

Par ailleurs, l'UL déploie un programme de soutien à la **valorisation non économique** de résultats de recherche qui ne sont pas destinés à générer une exploitation économique et pouvant faire l'objet de diffusion vers la société sous d'autres formes et sans démarche de commercialisation. L'UL a ainsi initié depuis 2016 un appel à projets "valorisation non économique", organisé et piloté par la SDVI en lien avec le Conseil Scientifique de l'UL, permettant de soutenir 39 projets avec une enveloppe de 372 841 €. Sans être limitatif, cet appel à projets peut par exemple concerner des projets de logiciels libres, d'accès libre à des bases de données, la mise en accès de fonds documentaire... À titre d'exemple, le Projet [JAZ ENQ](#) : un outil d'analyse et d'accompagnement pour la mise en place de jardins thérapeutiques en milieu médico-social. Cet appel à projets Valorisation non-économique permet également de soutenir, des actions de préservation du patrimoine local et national par les unités de recherche de l'UL (voir C10).

Très impliquée dans le monde de la valorisation via une forte implication de plusieurs personnels de la Sous-Direction Valorisation-Innovation au niveau national dans le Réseau C.U.R.I.E., l'UL est constamment à l'écoute des évolutions dans ce domaine et moteur dans les réflexions y afférentes.

Politique d'encouragement des pratiques responsables

C5

Dans le cadre de ses activités de transfert l'UL est attentive aux prescriptions de la Loi Jardé relative aux recherches impliquant la personne humaine et du Protocole de Nagoya sur l'accès aux ressources génétiques. Les dispositions en lien avec le protocole de Nagoya ont fait l'objet d'un séminaire de présentation aux unités de recherche (2018) et de l'édition de fiches pratiques dédiées. La mise en place d'un comité d'éthique en matière de recherche en santé non interventionnelle a été instruite et actée en 2019 mais reste en attente de déploiement dans l'université. Les projets concernés s'appuient sur la référente déontologue de l'université. Enfin, une commission locale de déontologie a également été mise en place début 2021 dans le cadre de la Loi Pacte afin d'instruire les demandes spécifiques des chercheurs dans les entreprises privées (concours scientifique, création d'entreprise, disponibilité en entreprise).

Politique d'inscription de la science dans la société

L'Université de Lorraine, très investie sur l'axe « sciences et société », contribue à la réflexion sur le sujet au niveau régional (en partenariat étroit avec les EPST, la Région, les autres acteurs) mais aussi au niveau national (réseaux nationaux [AMCSTI](#), [A+U+C](#), [ECSITE](#), réseau international PCST et le réseau des VP CSTI Science & Société). En lien étroit avec les 3 musées du Grand-Nancy qu'elle co-gère avec la métropole, l'UL a aussi accentué son implication sur la question des collections scientifiques en s'investissant dans le programme national PATSTEC.

La politique partagée avec les EPST s'appuie sur un ensemble de valeurs partagées : une culture humaniste, la prise en compte des publics éloignés et empêchés, le soutien à l'égalité des genres, un engagement dans la durée. Une attention particulière est portée à la formation d'un vivier de scientifiques et à la formation de relais territoriaux aux enjeux et aux outils de la CSTI. Les partenaires s'engagent aussi dans une dynamique concertée autour des sciences participatives, dont le développement en cours laisse présager une place de plus en plus importante dans la stratégie de recherche.

L'UL démontre une activité de CSTI particulièrement active et reconnue nationalement et internationalement, comme le démontre la richesse du panel d'actions mises en œuvre par l'établissement avec de nombreux partenaires : [Escala des Sciences](#), [Sciences en lumières](#), [la recherche en chanson](#), [Ma thèse en 180 secondes](#), [Théâtre scientifique](#). De plus l'établissement porte [Science and You](#) et deux éditions de l'événement ont été organisées en Lorraine en 2015 et 2021.

⁶⁸ Nombre de dépôts de brevets et de logiciels et nombre de contrats de transferts – Annexe 45

⁶⁹ Contrats de licences en vigueur – Annexe 46

⁷⁰ Nombre de sociétés issues de la recherche ou en lien avec la recherche créées depuis 2018-2021 – Annexe 47

⁷¹ Nombre de dépôts de brevets et de logiciels et nombre de contrats de transferts – Annexe 45

C6

La politique de CSTI de l'Université de Lorraine est pilotée par le CVU s'appuyant sur les travaux d'un comité Culture. Sa vice-présidente est en charge de la politique « science avec et pour la société ».

C7 - C8 - C9

La mise en œuvre de la stratégie dédiée à la question « sciences et société » s'est consolidée et développée ces dernières années (lien RSU 3.2). Elle se décline en trois axes principaux :

- 1) Accompagner les initiatives des doctorants et chercheurs en médiation scientifique. Cet axe se traduit par des séances d'accompagnement individuel, des formations, des journées de réflexion. Chaque année, près de 100 doctorants suivent des formations dédiées, et plus de 40 rendez-vous de Science&You ont été programmés. Les années 2020 et 2021 ont par ailleurs été consacrées à la préparation du colloque Science&You qui s'est déroulé à Metz en novembre 2021, avec plus de 900 inscrits de 53 pays, et 350 communications.
- 2) Développer des projets vers le grand public, à la fois sur les campus mais également auprès de partenaires, dans les villes petites ou moyennes sans site universitaire. À ce titre, l'université multiplie les dispositifs pour concrétiser des rencontres avec des chercheurs, autour de sujets d'actualité. Parmi les manifestations-phares, il faut noter Sciences en Lumière (40 projections par an), Escales des sciences (80 expositions en itinérance). Par ailleurs, l'Université de Lorraine participe aux événements nationaux : Fête de la science, JACES, Journées du Patrimoine.
- 3) Contribuer aux sciences participatives en lien avec les EPST dont l'INRAE avec le programme "tous chercheurs" : INRAE et IUT de Metz.

C10

L'appel à projets interne à l'UL intitulé « valorisation non-économique » évoqué ci-avant permet également de soutenir des actions de préservation du patrimoine local et national par les unités de recherche de l'UL. À titre d'exemples :

- Projet IMAGEO : base de données d'images aériennes obliques d'environ 27 000 (dont 12 000 concernent la Région Grand Est) clichés commentés, réalisés depuis une quarantaine d'années concernant la France, le Luxembourg, l'Espagne et le Maroc <https://loterr.univ-lorraine.fr/bd-et-cartographie-en-ligne/>
- Projet MBANv2 : Plateforme de simulation muséale permettant d'évaluer l'utilité, la qualité et la perception de ces modèles du point de vue des utilisateurs finaux <https://www.youtube.com/channel/UCOyRGNy-Ge69wljAPRCNweg>
- Projet IMAGE : itinéraire médiéval des sites archéologiques du Grand Est <https://image.hiscant.univ-lorraine.fr/>
- Implication dans le programme PATSTEC depuis 2020, recensement et valorisation du patrimoine scientifique contemporain.

C11

Une vigilance particulière est apportée sur chaque projet en lien avec la PPST (analyse du sujet de recherche, de la technologie concernée, de la nationalité du partenaire/candidat...). En cas de doute, le Fonctionnaire Sécurité Défense est systématiquement saisi.

De façon à encadrer tout accueil dans des laboratoires non encadrés par des conventions existantes afin de protéger la confidentialité et la Propriété Intellectuelle, un modèle de convention d'accueil dans les ZRR a par ailleurs été finalisé. Il sera étendu à toutes les unités de recherche.

Les équipes de la Sous-Direction Valorisation-Innovation sont particulièrement sensibilisées au sujet de la protection du patrimoine scientifique et technique et mènent des actions de sensibilisation dans les laboratoires notamment à la protection des résultats par la Propriété Intellectuelle et à leur valorisation. Des formations ont également eu lieu sur l'intelligence économique en lien avec la DIRRECTE. Une réflexion est en cours pour les réactiver sous un format plus adapté.

Bilan référence 11

Suivi recommandations HCERES 2016	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
Points forts	- Dynamique de la politique de CSTI, science pour et avec la société
Pistes d'amélioration	- Mettre en place un comité d'éthique (Loi Jardé) - Poursuivre le développement de la culture propice aux partenariats université/secteurs socio-économiques de nos territoires dans tous les domaines d'activité de l'UL

■ Référence 12. L'établissement mène une politique de ressources et de soutien qui bénéficie à ses activités en matière d'innovation et d'inscription de la science dans la société

Principales évolutions au cours de la période

- Structuration de l'offre aux entreprises et renforcement de l'appui, pour les stratégies et leur mise en œuvre, aux chercheurs et unités de recherche

Politique de ressources

C1

L'UL poursuit une politique d'encouragement et d'implication de ses enseignants-chercheurs dans la valorisation et le transfert. Pour

la création d'entreprise et l'appui à la valorisation de la propriété intellectuelle issue de la recherche, la politique d'encouragement aux passerelles public/privé a été poursuivie et adaptée dans le cadre de la Loi Pacte et de la LPR (commission de déontologie, prise de participation au capital, concours scientifique...). La mise à disposition de personnels EC est prévue par la convention UL/IRT M2P. Cependant seuls deux enseignants-chercheurs ont bénéficié depuis la création de l'IRT de cette possibilité. Une politique plus incitative est sans doute à envisager.

Dans le cadre de la création de la SATT Grand Est/SAYENS en 2014 l'UL a transféré huit personnels de la DRV. Les interactions quotidiennes de l'UL avec la SATT, la nécessité de suivi des dossiers de propriété intellectuelle et de transfert par l'UL et la gestion des dossiers non pris en charge par celle-ci demandent cependant le maintien d'un service valorisation au sein de l'UL.

C2

La stratégie de l'Université de Lorraine pour développer l'esprit partenarial des unités de recherche a consisté à imaginer et à déployer des outils générateurs de liens avec les entreprises. Les unités de recherche et les enseignants-chercheurs disposent des fiches pratiques du Kit Valo afin de les accompagner sur les différentes dimensions de la valorisation et du transfert. Enfin, le portail "pluginlabs" est un autre exemple concret d'application de cette stratégie avec la mise en ligne d'informations sur les compétences spécifiques des laboratoires et les infrastructures de recherche de l'Université de Lorraine.

La Sous-Direction Valorisation-Innovation (SDVI), créée en 2014 au sein de la Direction de la Recherche et de la Valorisation, assure la gestion des contrats avec les partenaires du monde socio-économiques et suit la valorisation des travaux de recherche des laboratoires. Pendant ce contrat quinquennal, la SDVI a été renforcée et organisée en binômes de juristes en propriété intellectuelle et d'ingénieurs valorisation pour prendre en charge les projets des unités de recherche, ce qui permet une analyse technique et juridique pointue et une réflexion complète sur les stratégies de négociation et de valorisation. Compte tenu de la montée en charge des projets de valorisation suivis par l'UL, pour le compte de ses UR et UMR - en lien avec les services des EPST, celui-ci a dû être sensiblement renforcé depuis lors pour atteindre une dizaine de juristes et d'ingénieurs valorisation.

La Direction de la Vie Universitaire et de la Culture (DVUC) est le service d'appui en charge de la mise en œuvre de la politique de science avec et pour la société, en lien avec de nombreuses collectivités territoriales dont la Région Grand Est, et les deux métropoles (GrandNancy et Eurométropole de Metz).

C3

L'UL s'est particulièrement investie dans le plan de sauvegarde des emplois RetD dans le cadre du Programme France Relance avec plus de 40 emplois potentiellement financés (au final, 32 ont abouti). Elle est très active dans la mise en place de chaires financées par les entreprises ou des collectivités, dans le cadre de programmes nationaux (une chaire CNRS obtenue en 2021 avec ORANO, en gestion CNRS) ou de la Région Grand Est (2 chaires obtenues en 2021 avec Arcelor-Mittal et Bioserenity). Notre établissement est partenaire du projet déposé par la SATT SAYENS dans le cadre de l'AAP BOOSTER du PIA.

Concernant les réalisations/transferts réalisés par la SATT SAYENS, un équilibre est actuellement trouvé pour valoriser les projets lorrains par la SATT :

- le flux des déclarations d'invention est satisfaisant (+/-40/an), avec cependant encore quelques zones blanches (SHS, chimie, énergie par ex) qui sont comblées petit à petit via des AMI et AAP de l'UL, de la SATT ou de l'Incubateur Lorrain ;
- 30 projets de maturation sont en cours⁷² et 53 maturations ont été actées par le comité d'investissement depuis la création de la SATT pour les UR de l'UL, pour un montant moyen d'investissement de 1500k€/an.

Soixante licences ont été négociées (dont 15 sont des reprises de licences actives), et 80 familles de brevets sont financées par la SATT et il reste de nombreux transferts potentiels avec 35 projets de maturation terminés et en attente de prospects.

Il reste à noter que le modèle économique de la SATT ne trouve pas toujours l'adhésion des EC, et des progrès sont à mener sur les interactions entre SAYENS et les EC quant à la stratégie de transfert dans le respect du projet des EC et de la préservation du patrimoine scientifique des unités de recherche. Des actions de concertation ont été engagées en 2021 pour améliorer les interactions difficiles entre la SATT et l'Incubateur lorrain qui pénalisent parfois les projets issus des unités de recherche.

Politique de soutien aux activités de transfert

C4&5

L'établissement poursuit des activités de sensibilisation à la Propriété Intellectuelle, à la Valorisation et au montage de contrats avec les partenaires du monde socio-économique. Les négociations contractuelles des partenariats avec le monde socio-économique sont menées dans le respect de la politique de valorisation de l'Université de Lorraine (basée sur une copropriété des résultats, un retour financier en cas d'exploitation commerciale et/ou industrielle directe et/ou indirecte des résultats avec une définition des domaines d'exploitation au cas par cas). Toute dérogation dans un contrat fait préalablement l'objet d'un arbitrage politique au niveau du Vice-président Recherche et du Président de l'UL.

La recherche partenariale à l'UL reste très développée, avec un CA de l'ordre de 5 millions d'euros en moyenne, en légère progression malgré la crise sanitaire. Par les différentes actions évoquées ci-avant, l'UL entend continuer à développer cette recherche

⁷² Indicateurs SDVI et SATT – Annexe 48

partenariale, que ce soit par des contrats bilatéraux, la création de chaires de mécénat ou partenariales, la mise en place de laboratoires communs ou des accords de consortium sur appels à projets nationaux ou européens. L'UL affiche aussi une forte volonté de développer encore ses partenariats avec les entreprises locales, notamment les PME en s'appuyant notamment sur l'offre de service aux entreprises, la mise en avant du potentiel de ses plateformes techniques grâce à Plug in Labs et la création de la filiale PropULs.

Le savoir-faire des enseignants-chercheurs et des unités de recherche fait l'objet d'un enregistrement via des enveloppes SOLEAU et d'un aménagement de la confidentialité dans les contrats tout en préservant les possibilités de publication. La rédaction d'un dossier technique secret est parfois proposé au partenaire, de façon à bien cerner le savoir-faire secret concerné. Pour les dossiers gérés en propre à l'UL, une étude est systématiquement menée au cas par cas sur la matérialisation du savoir-faire en complément d'un brevet et sur la possibilité éventuelle de mise en œuvre d'un contrat de communication de savoir-faire. Les logiciels font l'objet de dépôts à l'Agence pour la Protection des Programmes. De même, une analyse de l'impact de la nouvelle technologie sur le patrimoine scientifique du laboratoire est systématiquement réalisée afin de définir les enjeux pour l'établissement en termes de propriété intellectuelle, que ce soit à l'occasion des négociations des contrats de partenariats que des contrats de transfert.

Des revues de projets régulières ont lieu avec la SATT SAYENS pour le suivi des dossiers gérés par elle. Toute cession d'un actif de PI ou option de cession sur un actif de PI doit préalablement faire l'objet d'un accord du Président de l'UL, qui a reçu délégation du CA de l'UL pour ce faire. En complémentarité de la PI gérée par la SATT, une stratégie de dépôt de brevets gérés en propre à l'UL est élaborée au cas par cas en fonction de la nature de la technologie, du marché potentiel envisagé et des enjeux, l'analyse étant systématiquement menée aux côtés des chercheurs, dans un souci constant d'optimisation de la valorisation mais aussi de maîtrise des coûts. Les négociations des licences en gestion propre de l'UL sont menées dans le respect de sa politique de valorisation. Les projets de contrats de transfert de SAYENS sont systématiquement revus par l'UL pour avis. Dans le cadre de la PPST, une interrogation est alors également parfois effectuée auprès du FSD en cas de cession ou de licence par la SATT SAYENS d'une technologie sensible à un partenaire ou bien en cas de transfert à une société étrangère.

Enfin, l'UL a construit au fil des ans un lien fort et de confiance avec l'Incubateur Lorrain avec qui les interactions sont constantes et continues. Une preuve qualitative de ce travail en synergie est le nombre de sociétés créées, leur variété (thématiques scientifiques) et leur qualité, l'IL bénéficiant d'un taux de survie à 6 ans supérieur à 90%. Un fort lien existe par ailleurs entre l'UL et les start-ups créées sur les résultats issus de sa recherche. En effet, postérieurement à leur création, les start-ups continuent très fréquemment à mettre en œuvre des contrats de recherche pour poursuivre les développements aux côtés de l'UL. Ceci permet également la mise en œuvre de contrats de thèse (CIFRE...) en lien avec ces sociétés.

Bilan référence 12	
<i>Suivi recommandations HCERES 2016</i>	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
<i>Points forts</i>	- Flux réguliers de projets en innovation et transfert - Nouveaux outils d'informations internes et externes (kit volo, plugin lab, UL Connect, ...) - Appui interne à la gestion de la PI et à la valorisation - Structuration des chaires industrielles - Création de la filiale
<i>Pistes d'amélioration</i>	- Adhésion et acculturation des Enseignants Chercheurs aux démarches d'innovation et de transfert et au modèle économique de la SATT SAYENS - Structuration de l'éco système Innovation Transfert et liens entre les parties prenantes (SATT, Incubateur, ...)

IV. CHAPITRE 3 • POLITIQUE DE LA FORMATION, DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA VIE DE CAMPUS

■ Référence 13. L'établissement porte une politique de formation et une offre de formation de qualité, cohérentes avec son positionnement et sa stratégie

Principales évolutions au cours de la période

- Mise en œuvre des réformes (loi ORE, accès aux études de santé, MEEF, BUT)
- Parachèvement de l'universitarisation des professions médicales et de travail social
- Développement de l'internationalisation des formations
- Développement de l'initiation à la recherche
- Développement d'une politique doctorale globale et cohérente

La politique de la formation est cadrée par l'établissement, via plusieurs dispositifs institutionnels (lettre de cadrage politique⁷³, cadrage

⁷³ Lettre de cadrage politique de l'offre de formation 2018-2022 – Annexe 49

Caractérisation de l'offre de formation

L'université de Lorraine est pluridisciplinaire avec une représentation de tous les domaines (DEG, SHS, ST, santé et paramédical), avec une dimension technologique représentée notamment par les IUT et les Écoles d'Ingénieurs. Cette identité, couplée à celle de ses territoires d'implantation variés, se retrouve dans l'offre de formation qui propose un schéma global de spécialisation progressive. La construction de l'offre de formation est en cohérence avec son identité, elle tient compte de l'implantation de ses composantes sur le territoire ; elle s'appuie sur la diversité des formations proposées. Le schéma ci-contre met en valeur l'alignement des formations avec les axes de recherche et propose une vision globale de l'articulation des thématiques de formation et de recherche au sein de l'université de Lorraine. Pôles scientifiques et collègiums forment un ensemble cohérent, avec un rôle charnière joué par les écoles doctorales⁷⁶. L'offre de formation se décline :

- Large de licences générales (implantations principalement dans les deux métropoles, 2 antennes pour le droit dans les Vosges et en Moselle-Est, 1 antenne pour STAPS dans les Vosges) ;
- Variée de DUT (en cours de mutation vers des B.U.T.) proposée par les 8 IUT de Lorraine (3 dans les métropoles, 5 dans des implantations en Lorraine Sud (Épinal et Saint-Dié-Des-Vosges) et Lorraine Nord (Longwy, Thionville-Yutz, Moselle-Est) ;
- Par une spécialisation en licence professionnelle qui est en phase avec les besoins de cadres intermédiaires des entreprises des bassins d'emploi.

- Des masters professionnalisants (y compris pour les métiers de la recherche) correspondant à ses domaines de spécialité ;
- Des spécialités d'ingénieurs couvrant presque tous les domaines de l'ingénierie ;
- Des formations dans tous les domaines de la santé ;

[illegible]

L'établissement participe à la commission régionale académique des formations post-bac afin de s'assurer, en lien avec les autorités académiques, de la cohérence de l'offre de formation supérieure sur le territoire lorrain. Par ailleurs, des conventions sont conclues entre chaque collège concerné et les lycées lorrains offrant une CPGE, et ce, afin de faciliter l'éventuelle intégration de ces étudiants dans nos formations. Plus récemment, ce sont deux partenariats nouveaux qui ont été mis en place : un parcours de préparation au professorat des écoles (entre l'UFR MIM et le lycée Robert Schuman) et une classe Prépa Talents (entre les deux facultés de droit, l'IPAG et l'IRA de Metz). Ces deux derniers dispositifs ont suscité l'intérêt des lycéens dès leur année d'ouverture avec près de 30 inscrits en PPPE et 40 inscrits en classe Prépa Talents.

Il convient également de noter que plusieurs de nos formations sont co-accréditées avec des écoles du site lorrain, ce qui permet aux étudiants d'obtenir un diplôme avec un double sceau (master Agrosciences, Environnement, Territoire, Paysage et Forêt avec AgroParisTech, master Design et master Génie civil avec l'école d'Architecture de Nancy, master Informatique, master Mathématiques et applications et master Physique appliquée et ingénierie physique avec CentraleSupélec) ou avec d'autres universités des régions Grand Est et Bourgogne-Franche Comté (master Santé publique avec les universités de Besançon, Dijon, Reims et Strasbourg) ou encore avec une université frontalière (licence de Droit avec l'université de la Sarre).

Afin de faciliter les parcours de formation entre le secondaire et le supérieur et de contribuer à l'amélioration de l'insertion professionnelle des étudiants, l'établissement, par le biais de plusieurs de ses composantes, est partenaire de plusieurs campus des métiers et des qualifications (CMQ). À titre d'exemple, on peut citer le CMQ Camex-IA, dans lequel sont impliqués plusieurs IUT, ou le CMQ Bois, impliquant des composantes vosgiennes (IUT et école d'ingénieur), ou encore le CMQ Autonomie et Inclusion auxquelles contribuent plusieurs des composantes de santé.

Grâce à un travail mené en commun entre les doyens des facultés de santé, les directrices des écoles de sages-femmes et les responsables

⁷⁶ Alignement thématique global (schéma) – Université de Lorraine – Annexe 52

des licences disciplinaires, et conformément à la législation en vigueur, l'établissement a ouvert, en septembre 2020, deux voies d'accès aux études de santé : un parcours d'accès spécifique santé et des licences avec accès santé⁷⁷.

L'universitarisation des professions paramédicales, débutée par une convention entre la Région Lorraine, l'Université de Lorraine et les 15 IFSI lorrains. Un département universitaire lorrain des professions de santé a été créé au sein de la Faculté de médecine qui a ainsi changé de dénomination et est devenue Faculté de médecine, maïeutique et métiers de la santé. Elle intègre l'école de sages-femmes et un département d'orthophonie⁷⁸. Il est à noter les travaux et discussions en cours avec le CHR de Metz-Thionville en vue de l'universitarisation.

C5

Si la double licence droit et économie est bien installée dans le paysage de l'offre de formation de l'UL, d'autres initiatives ont été prises plus récemment, telle que la création d'une licence économie-philosophie dont les débuts sont prometteurs. L'interdisciplinarité est également proposée au niveau du second cycle avec la mise en place de parcours croisés entre les écoles d'ingénieurs et le master d'économie ou les masters de gestion, permettant à ces étudiants-ingénieurs de disposer d'une double compétence.

C6

De par son positionnement, une partie importante de l'offre de formation de l'UL est déjà en prise directe avec les enjeux du développement durable : 16 formations en écologie, 72 formations autour du développement durable, 257 formations traitant de l'environnement ou de la transition écologique.

Le cadrage de la prochaine accréditation prévoit une sensibilisation obligatoire pour tous les étudiants du 1^{er} cycle. Un projet de certification est envisagé et l'établissement a été retenu dans le cadre de l'AAP Emergences, avec UVED.

C7

Le programme X-Tracks de LUE a permis le développement de plusieurs nouveaux parcours croisant les compétences en économie et ingénierie, ingénierie de la santé, santé et numérique. D'autres actions sont décrites dans la section consacrée à la formation à et par la recherche, notamment la mise en place du programme Orion (voir Référence 13, C10).

Internationalisation des formations

C8

Les masters internationaux et notamment les masters Erasmus Mundus permettent de renforcer le rayonnement international de l'Université de Lorraine auprès de ses partenaires stratégiques mais aussi dans l'espace international de l'enseignement supérieur.

L'UL dispose d'environ 500 accords de coopération et 3300 accords Erasmus +. Une commission mixte, regroupant les VP recherche, formation et international, ainsi que des élus des Conseils Scientifique et de la Formation, se réunit chaque mois afin d'évaluer l'opportunité des conventions internationales émises par les composantes de formation ou les laboratoires de recherche. Ces conventions sont ensuite présentées, pour avis, au Conseil de la Formation et/ou au Conseil Scientifique (selon leur objet), puis adoptées par les conseils des pôles scientifiques ou des collègius, qui disposent de cette prérogative.

L'établissement développe également des partenariats internationaux permettant la délivrance soit de doubles diplômes, soit de diplômes délocalisés. Ces partenariats existent dans tous les domaines disciplinaires et sont mis en œuvre dans le cadre des politiques internationales des collègius. Les cursus proposés par l'ISFATES sont un exemple concernant les partenariats franco-allemands avec 50 % des enseignements en français, 50 % en allemand.

C9

La politique d'internationalisation des formations se décline autour de trois grands axes⁷⁹ :

- L'incitation forte à la mobilité de nos étudiants au cours de leur cursus. Chaque année, environ 1 600 étudiants partent ainsi en mobilité internationale sortante ;
- L'accueil d'étudiants internationaux sur nos sites lorrains, notamment dans le cadre de parcours dédiés, complètement ou partiellement en langue anglaise, au sein de nos diplômes de master ou d'ingénieurs, ou de masters spécifiques labellisés Erasmus Mundus ;
- Au-delà de ces mobilités, la volonté d'exposer un maximum d'étudiants au « fait international », par une politique d'Internationalisation@Home dont les bases générales ont été posées en 2019-2020.

Les mobilités sont en constante augmentation et résultent de la stratégie d'internationalisation mise en place par l'université. La mobilité entrante reste stable, même en période de Covid-19 : 10317 étudiants internationaux en 2017-2018, 10145 en 2020-2021. La mobilité sortante⁸⁰ est globalement en progression de 8% (sauf période Covid-19 : - 19% pour 2020/21 par rapport à 2019/20), avec le soutien de plusieurs dispositifs de financement, dont des bourses de mobilité de l'établissement (AMOBUL).

Dans le cadre de LUE, des bourses spécifiques « master grants » ont été mises en place afin d'attirer les meilleurs talents sur les [6 thématiques LUE](#). L'Université de Lorraine est lauréate chaque année de bourses Eiffel gérées par Campus France, qui permettent de faire venir des talents internationaux en Master et Doctorat et de renforcer les coopérations académiques et scientifiques existantes.

⁷⁷ Bilan de mise en œuvre du parcours d'accès spécifique santé et des licences avec accès santé – Annexe 53

⁷⁸ Diaporama présentant la poursuite du processus d'universitarisation – Annexe 54

⁷⁹ Politique d'internationalisation – Annexe 55

⁸⁰ Mobilité internationale sortante financée – Annexe 56

Par ailleurs, depuis 2015, dans le cadre de la complétude des cycles de formation, une initiative des IUT de l'Université de Lorraine a permis de mettre en place un recrutement international dès l'obtention de la qualification de fin de cycle secondaire (niveau post bac), au travers du [DU PFST](#) (préparation aux formations scientifiques et technologiques). Ce diplôme d'université de 900h, prépare les étudiants internationaux (majoritairement issus de l'Asie et récemment de la zone ANMO) via un renforcement d'abord en français langue étrangère, puis pédagogique technologique, à intégrer soit les classes préparatoires du collégium L-INP, soit les écoles d'ingénieurs en 5 ans, soit les IUT, soit la Faculté des Sciences et Technologies. Le taux de réussite de cette formation est supérieur à 90% et 85% des étudiants atteignent le niveau M2 et plus d'une dizaine d'étudiants sont en doctorat. L'employabilité de ces diplômés est à la fois en France et à l'étranger.

Depuis 2021-2022, l'UL a mis en place une politique de droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires. Celle-ci vise à privilégier l'accueil des étudiants en master et francophones (cf. présentation de cette politique en annexe). Il conviendra d'analyser, à terme, les effets de cette politique sur la mobilité entrante des étudiants.

Politique de formation à et par la recherche

La politique de formation à et par la recherche est une priorité forte du contrat en cours.

C10

En tant qu'université intensive en recherche, l'Université de Lorraine a eu à cœur d'intégrer l'initiation à la recherche dans ses formations dès le premier cycle. Il y a ainsi une initiation à la recherche qui est proposée dans chacune des licences de l'établissement. Celle-ci peut prendre des formes variables, mais a toujours pour but de sensibiliser les étudiants à l'intérêt de la recherche, et ce, dans tous les domaines⁸¹. Bien évidemment, tous les masters sont adossés à au moins un laboratoire de recherche et la plupart d'entre eux proposent la possibilité de réaliser un stage en laboratoire. De plus, afin de faire découvrir le monde de la recherche à nos plus jeunes étudiants (dès la L1 ou le BUT1), une semaine de la recherche, ouverte à tous les étudiants, a été mise en place en janvier 2020⁸². L'objectif est de montrer aux étudiants notamment de Masters ce qu'est la recherche sur le site lorrain et de leur donner envie d'explorer cette voie de poursuite d'études. Les manifestations proposées ont été des conférences de chercheurs expérimentés ou de jeunes doctorants, des visites de laboratoires, des présentations des études doctorales, avec des rencontres avec de jeunes doctorants, mais aussi avec des responsables de masters.

En complément, les directeurs des écoles doctorales font régulièrement des présentations du doctorat dans les masters relevant de leur champ disciplinaire.

Cette volonté politique a donné lieu au développement du programme ORION (Oser la Recherche par la formation, 2020-2029), qui vise à davantage exposer les étudiants à la recherche en leur offrant un environnement plus diversifié et plus riche que les schémas habituels. Le programme ORION a deux objectifs :

- le premier est une exposition à la recherche des étudiants en amont du master 2 et du doctorat,
- le second est de mixer les étudiants de différentes composantes de formation et de différentes disciplines de l'Université de Lorraine.

ORION va ainsi permettre à tous les étudiants qui le souhaitent d'être sensibilisés à la recherche dès le niveau L2, puis d'y être initiés par la pratique (de la L3 au M2). L'exposition à la recherche prendra différentes formes : des cours dédiés, des travaux pratiques sur des plateformes phares de LUE, des écoles thématiques de recherche, des ateliers d'innovation, des clubs pluridisciplinaires de recherche mais aussi des immersions sous forme de stages en laboratoires à l'université, et à l'international dans les structures de recherche de nos partenaires académiques à l'étranger.

C11&12

La politique doctorale de l'UL s'est considérablement affirmée et développée durant le contrat quinquennal 2018/2022, sous l'égide d'une vice-présidente déléguée à la stratégie doctorale nommée en mai 2017. Elle est assistée dans la mise en œuvre de sa politique par le coordinateur du Collège Lorrain des Écoles Doctorales (CLEED), désormais membre du Directoire⁸³, et d'une Maison du Doctorat (MDD) créée en 2019 et implantée sur deux sites.

Dès le début du contrat, la vice-présidente a instauré un directoire doctoral, appelé G8, réunissant les 8 directeurs d'ED et le personnel cadre de la MDD. Il constitue un lieu d'échanges de bonnes pratiques, de co-construction pour toutes les questions relevant de la politique doctorale que ce soit en formation ou d'ordre administratif.

Outre l'Université de Lorraine et ses acteurs internes, d'autres parties prenantes de la formation par et pour la recherche que sont les EPST et le CHRU du site lorrain, sont mobilisés pour amplifier les synergies et les convergences formation /recherche. Ce point fait d'ailleurs l'objet de l'article 3 de la convention de site du CCOSL qui met le focus sur la qualité du recrutement des doctorants, de l'encadrement doctoral, des formations transverses et professionnalisantes, mais aussi sur la visibilité internationale des écoles doctorales, l'accueil des doctorants internationaux et la mobilité internationale en cours de thèse.

La stratégie du doctorat à l'Université de Lorraine s'articule avec les stratégies nationales et internationales sur le sujet. L'UL est membre de réseaux doctoraux nationaux et européens (EUA, UniGR). Cette politique s'est accompagnée en 2018 d'une inscription

⁸¹ Bilan initiation à la recherche – Annexe 57

⁸² Bilan semaine de la recherche – Annexe 58

⁸³ Ajout du coordonnateur du CLEED dans la composition du Directoire – Modification de l'article 2.1 en date du 09/02/2021 ingéré à la version du RI du 14/12/2021

au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur l'ensemble des 22 segments professionnels. Enfin, l'obtention du label HRS4R par l'Université de Lorraine a fortement orienté les améliorations des conditions de recrutement et de suivi des doctorants. Dans le cadre de l'initiative Lorraine Université Excellence (LUE), les bases d'une Graduate School LUE ont été jetées, couplant outils spécifiques LUE (tels que l'internationalisation des cursus, la mobilité doctorale ou les écoles de recherche) et stratégie doctorale interne à l'UL. Le schéma général des formations (transverses et disciplinaires : [Formations | Doctorat UL \(univ-lorraine.fr\)](http://formations.doctorat.ul.univ-lorraine.fr)) a été globalement révisé en parfait accord avec les huit Écoles Doctorales, offrant davantage de clarté et d'homogénéité, et permettant via l'octroi de crédits préétablis, la reconnaissance des parcours de formation (<https://youtu.be/GO2n1NxpHsM>). De nombreux modules sont par ailleurs proposés en anglais et en ligne.

Des événements réguliers relatifs à l'insertion professionnelle des docteurs sont régulièrement proposés, comme « Compétences Docteurs ». Le suivi de l'insertion professionnelle des docteurs est suivi par l'observatoire de l'université à 12 mois et 3 ans (<http://insertion.univ-lorraine.fr>). Les taux et secteurs d'insertion sont publiés chaque année par ED. Un réseau « Alumni Doctorants » est par ailleurs animé depuis 2 ans rassemblant plus de 1800 docteurs et doctorants (<https://www.linkedin.com/groups/8765104/newsletter>).

La population doctorante (43 % de femmes et 57 % d'hommes) en Lorraine est restée relativement stable alors qu'au niveau français elle est en diminution, elle représente 2,5 % du nombre de doctorants en France. Les comparatifs avec le niveau national sont réalisés sur la base de la publication du MESRI. De manière générale, 70 % des étudiants inscrits en première année de doctorat à l'Université de Lorraine étaient inscrits l'année précédente en France en Master ou écoles d'ingénieurs dont un peu plus de la moitié à l'UL. Parmi les inscrits, 30 % sont des primo entrants étrangers arrivant à l'UL. Une caractéristique forte du site lorrain en lien avec notre identité ingénierie est la proportion (11 %) de doctorants ayant un diplôme d'ingénieur (6 % issus de Lorraine, 5 % hors Lorraine), ce chiffre est à comparer avec la proportion nationale qui n'est que de 5 %. Au niveau des nationalités, 51 % sont français, 8 % provenant de la communauté européenne et 41 % du reste du monde (Chine, Algérie, Maroc, Liban étant les pays principaux). 12 % des doctorants sont engagés dans la préparation d'une cotutelle internationale de thèse.

C13

Non concerné.

C14

L'adossement à la recherche des formations fait l'objet de la partie 4 du cadrage de l'offre de formation 2018-2022. Les fiches « architecture de l'offre de formation », qui ont été utilisées dans le processus de qualité interne puis pour la demande d'accréditation, comportent une rubrique « Liens avec les axes stratégiques en matière de recherche ». Plus détaillée au niveau master, elles permettent de préciser :

- La(les) unité(s) de recherche d'adossement ;
- Les modalités d'initiation à la recherche ;
- L'implication de la (des) unité(s) de recherche dans la formation.

La participation des enseignants-chercheurs aux enseignements représente 63 % de la charge d'enseignement totale et se répartit ainsi par type de formation :

En 2018-2019	DUT	Licence	Licence Pro	Master	Ingénieur
Charge d'enseignement (HETD)	106 927	207 121	44 225	164 414	120 776
% assuré par les EC	56	67	35	68	67

La participation des chercheurs aux enseignements est facilitée. Ils sont rémunérés sous la forme de vacations.

C15

Une grande avancée a été opérée en termes d'harmonisation et de généralisation de bonnes pratiques de gestion et de suivi des doctorants via la création d'une Maison du Doctorat (MDD) (<http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr>). Cette mutualisation des personnels a permis une harmonisation des procédures (Charte des thèses, convention individuelle de formation, comité individuel de suivi), accompagnées du développement d'une nouvelle offre de service à l'intention des doctorants et Écoles doctorales en termes de formations transverses, d'internationalisation, de promotion du doctorat et de la vie doctorante.

C16

Un [module obligatoire](#) vise à former les doctorants sur les enjeux et les exigences de l'intégrité scientifique.

Politique de documentation

Le réseau documentaire couvre le territoire lorrain avec 25 Bibliothèques Universitaires (BU) pour desservir au plus près tous les sites et les étudiants et propose des services y compris hors implantation universitaire (par exemple en assurant des formations dans les différents IFSI du territoire). Certaines BU (d'IUT en particulier) ont des accords avec les bibliothèques des villes comme à Saint-Dié, Sarreguemines ou Épinal permettant l'utilisation réciproque des ressources documentaires par les usagers.

C17&18

La politique documentaire a connu les principales évolutions suivantes :

- Amélioration du signalement des ressources : acquisition d'une suite logicielle intégrée permettant une interrogation facile et exhaustive de l'ensemble des collections de l'UL (SGBM, outil de découverte) : mise en place d'Alma à l'automne 2019 ; signalement des collections du Musée du Fer en cours, opération de signalement des fonds anciens, de cartes ;
- Développement de l'offre numérique : ebooks (85 000 € pour développer l'offre en 2017, 130 000 € en 2021), revues, atlas ; désabonnement progressif des titres de périodiques papier ;
- Conservation : création d'une réserve centralisée à la BU Lettres pour centraliser les fonds patrimoniaux de l'UL.

La Direction de la Documentation (DirDoc) mène une politique d'amélioration continue de l'accès aux espaces et ressources :

- Extension des horaires d'ouverture sur l'agglomération nancéienne : ouverture jusqu'à 21h depuis octobre 2019 de la Médiathèque ARTEM et de la e-BU (offrant outre les places de travail, des collections uniquement numériques) ; ouverture le samedi d'octobre à décembre sur toute la journée de la BU Sciences et Techniques ; ouverture de la BU Ingénieurs Brabois jusqu'à 19h puis 21h ;
- Création d'un service de navette entre bibliothèques permettant à tous les usagers inscrits de rendre leurs documents et retirer leurs réservations dans n'importe laquelle des 25 BU du réseau ainsi que dans la plupart des bibliothèques associées ;
- Prêt d'ordinateurs portables aux étudiants pour une durée totale de 60 à 90 jours sur l'année ;
- Modernisation des espaces : 14 projets Mut@camp en BU, 2 rénovations de BU dans le cadre des plans campus sur le pôle santé de Brabois et le pôle PLG de Nancy, création d'une BU sur le pôle Artem et transformation de la BU de gestion en e-BU, 1 offre de services rénovée en BU lettres ;
- Rationalisation du réseau documentaire : intégration de la bibliothèque de l'IUT de Saint-Dié, rattachement du personnel de la bibliothèque de Polytech à la DirDoc, fusion de la BU Pharmacie avec Médecine pour devenir la BU Santé ;
- Création d'une mission « Fonds patrimoniaux » dont l'objectif est double : améliorer les conditions de conservation (sécurité, sûreté) et de signalement des collections ; pour le versant UL identifier et valoriser le potentiel scientifique des collections pour une exploitation par la recherche en SHS, inciter et accompagner les labos dans la prise de mesure de sauvegarde ;
- Création d'une mission « Observatoire des usages » : association des usagers (en interne de la direction ou plus largement à l'UL) dans le cadre des projets (e-BU, enquêtes abonnements/désabonnements, évolution des espaces...).

Par ailleurs, les BU de Lorraine ont une offre de formation riche bien que peu formalisée. Elle s'adresse à l'ensemble des usagers, du collégien à l'enseignant-chercheur. Les formations, sous forme de visites ou de cours, sont réalisées en lien avec les responsables pédagogiques et les enseignants. Les visites concernent presque exclusivement les primo-arrivants. Les formations aux compétences informationnelles sont construites à la carte en fonction des cursus, des niveaux, des demandes des responsables pédagogiques et des projets dans lesquels elles peuvent être incluses. Depuis la crise sanitaire, ces formations intégrées dans les cursus ou réalisées à la demande des responsables pédagogiques peuvent prendre la forme de cours asynchrones. Le programme *Domptez la Doc* qui est destiné aux doctorants a été entièrement révisé (notamment avec des formations pour doctorants anglophones) et validé en juin 2020 par le groupe de travail formation du CLED. Les BU proposent également des ateliers ouverts à tous sur inscription ainsi que la possibilité de bénéficier, sur demande, d'un accompagnement personnalisé.

Enfin, la mission transversale Bibliothèque Numérique (2017-2019) devenue Mission d'Appui à la Recherche (MAR, 2019-2021) s'inscrit dans le cadre d'une gouvernance qui dépasse la DirDoc et qui, depuis 2019, est fortement liée aux nouvelles instances mises en place par l'établissement. Cinq axes structurent les actions :

- Poursuite et amplification de la diffusion ouverte de la production scientifique de l'établissement ;
- Mise en œuvre d'une offre de services pour la gestion et la valorisation des données de recherche, déploiement d'un entrepôt de données ;
- Implication nouvelle des bibliothèques en matière d'édition scientifique ;
- Développement d'une approche raisonnée de la bibliométrie
- Renforcement des actions de communication, de sensibilisation et de formation autour de la science ouverte

Il convient de souligner l'implication d'agents de la MAR dans la réflexion menée à l'échelle nationale au sujet de HAL ([association CasuHAL](#), GTSO Couperin), ainsi que dans les instances nationales et internationales sur les données de recherche (GTSO Couperin, CoSO, EOSC, RDA, communauté Dataverse).

Politique de professionnalisation des formations

C19

La prise en compte des besoins socio-économiques du territoire dans la définition de l'offre de formation repose sur :

- Les conseils de perfectionnement auxquels ils participent (voir Référence 16, C5) ;
- Les réseaux partenariaux (voir Référence 3) qui permettent d'identifier les besoins et la meilleure manière d'y répondre.

Afin de professionnaliser les formations, plusieurs dispositifs ont été mis en place :

- Des **stages** sont ainsi proposés dans toutes les formations, qu'il s'agisse de licences, de masters, de BUT ou d'écoles d'ingénieurs. Ils permettent une mise en situation professionnelle des acquis de la formation ;
- Des interventions de nombreux professionnels des secteurs socio-économiques dans les formations (225 000 HeTD, soit 20% de

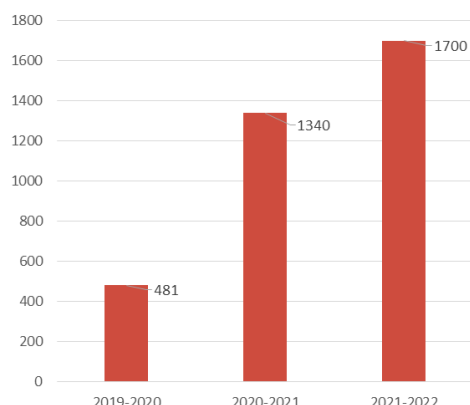
la charge d'enseignement totale), facilitées grâce à la création du statut d'enseignant associé⁸⁴. Il s'agit de professionnels, recrutés à mi-temps, et devant assurer un service de 192 HETD. Ce service comprend une part d'enseignements et une part de missions pédagogiques et/ou institutionnelles. Leur présence dans les composantes permet, non seulement de professionnaliser les enseignements, mais aussi de faciliter l'accès à la connaissance du secteur professionnel pour les étudiants et d'assurer la stabilité des équipes pédagogiques ;

- Des projets tutorés avec des commanditaires extérieurs (DUT-BUT et master) ou, dans les écoles des projets de fin d'étude ou Ateliers de Transferts et d'Innovation (ATI - voir ici un exemple ou encore la page dédiée au projet Activ'PME du collégium Lorraine-INP) ;
- Dans le cadre de deux projets, l'AMI Compas⁸⁵ et l'AAP-PIA3 Dune-Éole 2.4, des blocs de connaissances et de compétences ont été proposés dans des formations du domaine de l'écoconstruction et du numérique respectivement.

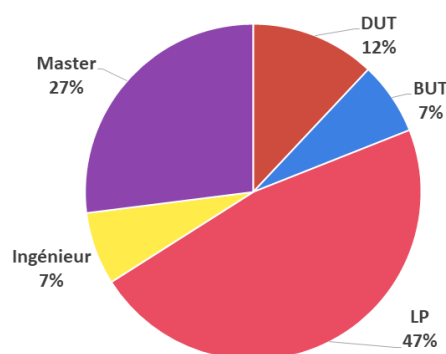
C20

L'Université de Lorraine a mis en place une politique de développement de l'alternance, et, plus particulièrement de l'apprentissage (suivie par un comité stratégique de l'apprentissage), avec la création en 2015 d'un [CFA interne à l'Université de Lorraine](#) qui a connu un développement sans précédent au cours de ces trois dernières années, sans que cela n'ait un impact trop important sur le nombre d'apprentis provenant d'autres CFA (cf. graphique ci-dessous). Au total, le nombre d'apprentis a augmenté de près de 52 % entre 2019 et 2021 (passant de 2 257 à 3 429) :

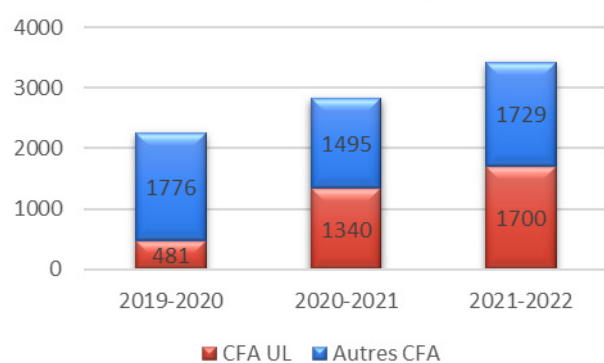
**Evolution des effectifs
des apprentis du CFA UL**



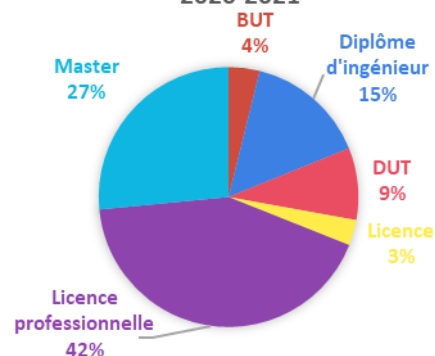
**Répartition des effectifs
du CFA UL selon le diplôme**



Evolution des effectifs des apprentis



**Répartition des effectifs des apprentis en
2020-2021**



Afin de permettre le développement de ces formations qui sont inscrites dans sa politique également comme un levier de transformation des pratiques pédagogiques, l'établissement a, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel en 2018, simplifié le processus d'ouverture des formations en apprentissage et a proposé un modèle économique attractif, soutenu par le CFA de l'UL, tout en soutenant financièrement les formations par la prise en compte des groupes mixtes dans l'allocation versée aux composantes de formation. En complément à la politique du développement du CFA interne, l'établissement encourage les partenariats avec des CFA de métiers ou de branches professionnelles.

Le déploiement de l'offre en FTLV est réalisé à l'initiative des composantes, si besoin avec l'appui de l'établissement. Ce déploiement

⁸⁴ Statut d'enseignant associé et bilan de mise en œuvre – Annexe 59

⁸⁵ Bilan projet AMI Compas – Annexe 60

est stimulé par le développement de l'approche par compétences. Par ailleurs, un des deux objectifs de la politique des diplômes d'université (DU)⁸⁶ permet de proposer des formations, souvent sur mesure, en réponse à des besoins des secteurs professionnels. Outre cette offre diplômante, une offre certifiante est également développée, avec l'accueil d'environ 1 000 stagiaires de la formation continue par an. Ces formations sont principalement mises en œuvre par les collègiuims LMI, Technologie, Santé et L-INP.

C21

Inscription professionnelle

La politique de préparation à l'insertion professionnelle est mise en œuvre par le Service Universitaire d'Orientatien et d'Insertion Professionnelle (SOIP). Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre principalement par le SOIP :

- Des rendez-vous individuels avec des chargés d'insertion professionnelle ;
- Une aide à la rédaction de CV, lettre de motivation, simulation d'entretien (À vos CV, Réussir son entretien) ;
- Des formations (en atelier libre ou dans des modules) et des conférences : ateliers confiance en soi, ateliers LinkedIn, conférences avec l'ANDRH... ;
- Des manifestations :
 - Stage en poche : évènement dédié aux stages universitaires avec présence d'entreprises locales, régionales et transfrontalières ;
 - Le forum de l'alternance
 - La fête des métiers du BTP. Depuis 2019, elle combine conférence et forum composé de 3 espaces : entreprises, formations et conseils ;
- Les rencontres étudiants diplômés proposées dans tous les champs disciplinaires ;
- La constitution de réseaux dans le cadre du projet PilotE3 (réseau Aranée).

Une PLATeforme Insertion Etudiants (PLATINE) qui répond à plusieurs objectifs :

- Apporter une aide méthodologique à la recherche d'emploi et de stage, se fondant sur des études de cas et des exercices en auto-apprentissage ;
- Guider dans la recherche sur Internet par une sélection de sites sur les stages et l'emploi, en France et à l'étranger ;
- Diffuser des offres de stage, d'alternance et d'emploi, en France et à l'étranger. Depuis la rentrée 2021, Platine est remplacée par le Career Center de l'UL.

Parmi les réseaux Alumni, à noter celui concernant les docteurs lancé en 2020 avec plus de 171 offres diffusées, 70 nationalités concernés, 10 partenaires associés,

Entrepreneuriat

L'Université de Lorraine a reçu le label d'excellence dans le cadre de l'appel à projets "Esprit d'entreprendre".

Le Pôle Entrepreneuriat Étudiant de Lorraine (PEEL) a accueilli sur la période d'observation plus de 1950 étudiants-entrepreneurs. Plus qu'un parcours en entrepreneuriat, il s'agit de participer à l'insertion professionnelle des étudiants en leur permettant de se faire une expérience professionnelle à travers l'entrepreneuriat.

Par ailleurs, 21000 étudiants ont été sensibilisés à l'entrepreneuriat au cours de la période. Plus de 130 entreprises ont été créées engendrant plus de 180 emplois salariés. L'Université de Lorraine est pour la 6^{ème} année consécutive l'université qui accueille le plus d'étudiants-entrepreneurs en France⁸⁷.

Bilan référence 13

Suivi recommandations HCERES 2016	<i>Poursuivre la mutualisation des ressources documentaires et définir une politique éditoriale à l'échelle de l'UL : fait (voir C17-18)</i> <i>Renforcer le positionnement du CLED pour qu'il conduise un projet de formation et d'internationalisation ambitieux pour le doctorat de l'UL : fait (voir C11 et C12)</i> <i>Utiliser les liens entre pôles scientifiques et collègiuims pour assurer un meilleur adossement des masters à la recherche, et plus particulièrement en SHS : fait (voir C10)</i> <i>Renforcer l'accueil pédagogique et mieux diffuser les informations à l'attention des étudiants en mobilité entrante : fait (voir C9)</i>
Points forts	- Renforcement des liens entre formation et recherche, via notamment le programme Orion, mais aussi le fort adossement de la formation à la recherche - Offre de formation doctorale - Professionnalisation de l'offre de formation - Universitarisation des professions paramédicales et de travail social
Pistes d'amélioration	- Mise en place de passerelles entrantes et sortantes entre les différents types de formation (BUT, Licences, écoles d'ingénieurs), notamment dans le domaine des sciences et technologies, sciences de l'ingénieur

⁸⁶ Bilan des DU de l'Université de Lorraine – Annexe 61

⁸⁷ Rapport BSIS – Annexe 62

- Développement des formations en apprentissage, notamment dans les collègiums dans lesquels ces formations n'ont pas encore trouvé toute leur place, tout en garantissant la qualité de la formation pédagogique avec la mise en œuvre des conseils de perfectionnement et favoriser l'insertion professionnelle des étudiants
- Poursuite de la réflexion sur la mise en œuvre de la réforme de l'accès aux études de santé
- Proposition de formations davantage pluridisciplinaires
- Rationalisation du réseau documentaire à poursuivre
- Renforcer l'opérationnalisation de la politique d'internationalisation
- Poursuivre le travail sur les blocs de compétences pour la formation doctorale

■ Référence 14. L'établissement développe un ensemble de dispositifs institutionnels au service de la qualité pédagogique de son offre de formation

Principales évolutions au cours de la période

- Développement de l'approche par compétences
- Déploiement d'un programme de formation à la pédagogie à l'intention des nouveaux maîtres de conférences
- Création et formation du réseau des accompagnateurs pédagogiques
- Installation du réseau des correspondants pédagogie et numérique

Organisation pédagogique des formations

C1

L'établissement s'est engagé dans une démarche de mise en œuvre de l'approche par compétences (APC), formalisée dans le cadrage opérationnel et technique de l'offre de formation et dans un vade-mecum de l'approche par compétences⁸⁸, dans un processus de déploiement en deux phases (1) définition explicite des compétences attendues en fin de formation, (2) mise en place de modalités pédagogiques permettant d'évaluer les compétences ciblées incluant l'organisation d'une activité intégratrice en fin de cycle de formation pour évaluer les étudiants sur leurs capacités à mobiliser les compétences acquises dans les différents cours du cursus. Chaque formation de l'offre 2018-2022 comprend à minima la définition des compétences attendues et une situation intégratrice dans le dispositif d'évaluation.

Le comité stratégique d'ingénierie et d'innovation pédagogique, par ses missions, a assuré l'accompagnement et le suivi du développement de l'APC au sein de l'établissement en s'appuyant sur la Délégation d'Accompagnement à la Créativité, l'Ingénierie et la Pédagogie (DACIP).

Il convient également de noter l'important travail réalisé en la matière par l'Inspé de Lorraine pour l'ensemble de ses MEEF.

C2

Si les compétences acquises au sein des cursus sont prises en compte dans le cadre de l'approche par compétences, via notamment les situations intégratrices, mais aussi les stages ou les situations d'apprentissage et d'évaluation (dans le cadre de la mise en place de la réforme des BUT), les compétences acquises hors cursus peuvent être valorisées par le biais d'un dispositif porté au niveau de l'établissement et intitulé B2E (Bonus Engagement Etudiant). Chaque étudiant peut ainsi voir sa moyenne annuelle accrue de 0,5 point au maximum. Ce sont ainsi près de 1 000 dossiers qui, chaque année, sont évalués par une commission constituée d'enseignants, d'étudiants et de personnels Biatss élus des Conseils de la Formation et de la Vie Universitaire. Les écoles d'ingénieurs et certaines autres formations disposent d'un dispositif qui leur est propre.

L'UL permet également de valoriser les compétences professionnelles acquises dans le cadre des dispositifs de VAE et de VAP. Ce sont ainsi, chaque année, aux alentours de 160 candidats à la VAE ou la VAP qui sont accompagnés dans cette démarche.

Développement et diversification des pratiques pédagogiques

C3

La transformation pédagogique initiée depuis plusieurs années à l'UL s'est concrétisée par la création d'un Service Universitaire de Pédagogie (SU2IP). Celui-ci s'est transformée en Délégation d'Accompagnement à la Créativité, l'Ingénierie et la Pédagogie (DACIP), suite à une réorganisation de la direction de la formation en septembre 2021. Ses activités s'appuient sur les travaux issus de la recherche en pédagogie universitaire notamment par la collaboration avec des laboratoires de recherche de l'UL (ERPI, LISEC, CREM, 2LPN). Elles s'articulent avec les différentes expertises internes et externes en matière de numérique et de pédagogie et se concrétisent par l'accompagnement de la communauté enseignante et le développement de projets, de nouvelles modalités pédagogiques, de services, d'outils et de contenus numériques.

La DACIP, en étroite collaboration avec l'INSPE, permet aux enseignants qui le souhaitent de se réinterroger, grâce à un programme de formation régulièrement renouvelé et à un accompagnement au plus près des besoins des composantes et des enseignants et enseignants-chercheurs. Elle est accompagnée de deux réseaux spécifiques : un réseau d'accompagnateurs pédagogiques et un réseau de correspondants pédagogie et numérique. Le premier créé dans le cadre d'une AML, est constitué d'enseignants-chercheurs volontaires qui ont pendant une période longue suivi une formation à la pédagogie universitaire. À l'issue de cette formation ils sont engagés aux côtés des conseillers pédagogiques de la DACIP dans les actions de formation des enseignants chercheurs de

⁸⁸ Vademecum de l'approche par compétences – Accréditation 2018-2022 – Annexe 63

l'établissement. Le second réseau, composé d'enseignants de chaque composante de formation, co-piloté par les Vice-présidents Formation et Numérique et co-animé par la DACIP et la SDUN (Sous-Direction aux Usages du Numérique), se réunit trois fois par an afin d'essaimer la culture de l'innovation pédagogique et numérique, d'informer les enseignants sur l'opportunité d'exploiter des Ressources Éducatives Libres et de leur faire connaître les projets engagés par l'établissement ou l'émergence de nouveaux services. La DACIP et la SDUN organisent de manière concertée l'accompagnement des enseignants et enseignants-chercheurs respectivement sur le champ pédagogique & numérique en proposant des guides et outils méthodologiques : [guide pour l'enseignement à distance](#), [vidéos témoignages de pratiques pédagogiques innovantes](#). L'établissement s'est prioritairement attelé à développer et soutenir la démarche par compétences, la formation à distance, les pédagogies actives, l'usage du numérique et le développement et l'appropriation de ressources pédagogiques numériques. Les projets sont soutenus dans leur mise en œuvre par les AMI (AMI SHS, TPN, RAP, DUNE EOLE, PLEIADES) et PIA qui apportent des ressources et moyens complémentaires.

La valorisation de l'investissement des enseignants dans des actions de transformations pédagogiques a conduit à la modification du référentiel de reconnaissance horaire qui porte désormais aussi sur l'engagement des enseignants dans un processus pédagogique innovant. De plus, l'innovation pédagogique est un critère important de l'avancement de grade au niveau local.

La formation en alternance, notamment sous statut d'apprenti, est souvent de développement récent et restreint à une petite partie des diplômes (plus de 90% des alternants sont dans 3 collègiums seulement en 2020-2021). En ce sens, le développement de la formation en alternance constitue une innovation pédagogique qui est encouragée. Pour y contribuer, une sensibilisation à l'alternance a été introduite dans la formation des MCF stagiaires et une valorisation de l'investissement des enseignants-chercheurs dans les formations en alternance est prévue dans les processus de promotion.

C4

La plateforme pédagogique ARCHE (MOODLE) fait l'objet d'une excellente appropriation avec 21 000 espaces de cours actifs et jusqu'à 45 000 étudiants connectés chaque semaine. Ce résultat est le fruit, d'une part, d'une offre de formation permanente et graduelle pour maîtriser l'ensemble des fonctionnalités de la plateforme et, d'autre part, d'un dialogue permanent avec les usagers, incarné par un Club des Usagers de la plateforme ARCHE ([Fiche service de la plateforme ARCHE](#)). La plateforme s'enrichit régulièrement de nouveaux services (Wooclap, H5P, Wiris, des accès simplifiés...).

Majoritairement exploité depuis la plateforme pédagogique, l'usage d'une solution de lutte contre le plagiat s'est largement développé pour atteindre les 190 000 analyses de documents par an.

En 2018, l'Université de Lorraine a mis en place la plateforme Eportfolio MAHARA « COMPACT », connectée à la plateforme pédagogique ARCHE (Moodle). La diffusion du ePortfolio est progressive et les usages se développent au sein des enseignements PPP ou dans le cadre de la mise en œuvre des BUT et des MEEF nouvellement accrédités. La démarche sera poursuivie dans le cadre du PIA DemoES/PLEIADES.

Les demandes autour de l'activité audiovisuelle sont en forte augmentation (55 demandes de productions, 192 demandes d'enregistrement en studio et 171 demandes de captation ont ainsi été satisfaites depuis sept. 2018).

Pour faciliter des modalités d'enseignement différentes, un plan d'équipement de terminaux de visio-conférence a été engagé et nos composantes profitent aujourd'hui d'un parc déployé uniformément sur le territoire. De plus, 41 amphithéâtres et 36 salles de formation ont reçu un équipement audiovisuel et numérique pour les faire évoluer vers de nouveaux usages.

Enfin, l'Université de Lorraine est lauréate d'un projet financé dans le cadre du plan de relance et intitulé « Formation des enseignants au numérique », qui permettra aux services d'appui d'adapter les modalités d'accompagnement pour renforcer l'appropriation de l'ensemble des équipements audiovisuels par des enseignants dans le contexte du développement de formations co-modales.

L'Université de Lorraine s'est engagée dans la réalisation de dispositifs de formations ouvertes à tous avec un objectif fort de produire annuellement trois MOOC. Cet objectif a été tenu et l'Université de Lorraine propose [désormais 12 MOOC](#) qui ont rassemblé plus de 190 000 inscrits et ont été rejoués à 29 reprises. Les projets soutenus le sont en fonction de leur pertinence et de leur rayonnement potentiel au niveau local et international. Ces MOOC ont également été joués pour des usages internes sous la forme de SPOC.

Des dispositifs de formation avec le Numérique sont réalisés par la communauté. L'UL s'est engagée dans un projet d'indexation et de référencement des ressources numériques pédagogiques produites, dans la continuité du programme [DUNE eOLE](#).

Si la crise sanitaire a imposé à l'ensemble des équipes pédagogiques de nouvelles modalités d'enseignement à distance, permettant d'assurer une continuité pédagogique, elle a aussi montré la nécessité d'un face à face pédagogique plus direct dans de nombreuses situations, notamment en TP ou en TD.

C5

En appui de la dynamique de transformation des pratiques pédagogiques engagée par l'établissement, l'Université a lancé un programme de mutation des espaces sur les campus ayant pour nom Mut@camp. Ce programme, lancé en 2016, a permis de repenser et d'adapter des espaces pédagogiques et lieux de vie aux nouveaux modes d'apprentissage, de socialisation et de collaboration en intégrant naturellement les usages du numérique. Sur la période 2016-2020, 42 projets ont été retenus, permettant de réaliser près de 130 espaces en investissant 3,5M€⁸⁹. Ce programme a répondu à un réel besoin des composantes de formation

⁸⁹ [Rapport d'activité du programme Mut@camp](#)

en termes de mutation des espaces. De plus, Mut@camp s'est inscrit pleinement dans la continuité et la convergence d'autres actions déjà engagées dans l'établissement par le projet DUNE-EOLE (DUNE : Développement d'universités numériques expérimentales – PIA2) et le programme [TEACHINNOV](#) de l'I-SITE LUE.

C6

Pour l'offre de formation 2018-2022 (COT⁹⁰), l'établissement a instauré un cadrage horaire minimal pour l'enseignement des langues étrangères. Le modèle utilisé en référence est celui développé par l'UFR LANSAD. Au sein de cette UFR, le [PEARL](#) (Pôle Enseignement, Autoformation et Recherches en Langues) a mis en place des modules de formation en langues encourageant l'autonomisation des étudiants dans leur apprentissage. Ces dispositifs d'apprentissage, qui supposent une transformation des rôles, un changement de posture de la part des enseignants ainsi qu'une prise en charge progressive de leur apprentissage par les étudiants eux-mêmes, allient :

- Présentiel
- Travail sur plateformes en ligne
- Travail en centres de ressources en langue (CRL)

L'UFR LANSAD assure actuellement l'enseignement des langues sur les périmètres des collègiuMS ALL, SHS et DEG. Ce dispositif existait déjà à Nancy au cours du précédent contrat. Il a été développé en miroir à Metz entre 2018 et 2021.

Par ailleurs, la plateforme [EDOLANG](#), également développée par l'UFR LANSAD, permet de favoriser l'apprentissage d'une langue étrangère en autodirection. Elle est accessible pour tous les étudiants et les personnels de l'université.

C7

La formation aux langues étrangères dans les différents cursus, ainsi que la possibilité de partir en mobilité (Erasmus+, accords de coopération, stages, etc.) dès le niveau L2 sont autant d'atouts pour permettre l'ouverture à l'international, dans la perspective d'une meilleure insertion dans le monde professionnel aujourd'hui internationalisé, à fortiori dans un espace transfrontalier comme la Lorraine. En parallèle, capitaliser sur l'apport des quelques 16 % d'étudiants internationaux constitue l'autre pilier de l'internationalisation de l'UL en lien avec le programme national Bienvenue en France, dont l'UL est lauréate du label éponyme. Des actions de parrainage (buddy program) d'étudiants internationaux par leurs pairs locaux ou encore, dans le cadre de la politique internationalisation@home, des échanges internationaux virtuels⁹¹, sont mises en œuvre.

Le soutien du DEFLE constitue également un outil indispensable pour l'apprentissage des étudiants internationaux avec des sessions qui sont taillées sur mesure.

Un point spécifique à la politique d'égalité-diversité-inclusion de l'UL est mis en relief au niveau de la mobilité internationale. Un guide dédié aux étudiants internationaux en situation de handicap a été mis en place fin 2020, début 2021 et un soutien constant de l'institution sur la même thématique pour la mobilité sortante, en lien avec la mission handicap a d'ailleurs été repéré par les Institutions Européennes. Des formations sont mises en place pour les personnels nouveaux entrants à l'UL pour l'ouverture à l'international. Chaque composante organise ses présentations de l'offre de soutien à la mobilité proposée par la DRIE dont les dispositifs de soutien se retrouvent sur le site <https://www.univ-lorraine.fr/enseignements-et-formations/mobilite-internationale/>

On peut également citer la présence d'enseignements à l'interculturalité dans certaines composantes, telles que l'Isfates.

Ouverture et adaptation de l'offre de formation aux publics de formation continue et en alternance

C8&9

L'UL a inscrit la FTLV dans sa stratégie d'établissement comme un élément structurant de sa politique de développement. Elle allie ainsi sa volonté d'aller dans le sens des évolutions attendues par le cadre national des formations et la prise en compte des enjeux de la transformation pédagogique. Deux comités stratégiques, l'un consacré à la FTLV, l'autre à l'Ingénierie et l'Innovation Pédagogique, contribuent à la définition des axes stratégiques sur ces champs, à leur mise à jour régulière et au suivi des plans d'actions. Cette dynamique permet à l'UL de progresser sur une partie des seize mesures proposées aux établissements par le rapport Germinet. L'UL s'est ainsi emparée de la question de l'individualisation des parcours par l'intégration de la logique « compétences » initiée en 2014 dans sa politique de formation. La démarche d'individualisation des parcours à l'UL débute au travers de son Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SOIP) situé sur trois campus principaux de l'université offrant la possibilité à l'ensemble du public (Formation Initiale et Continue) de bénéficier d'un entretien individuel avec un conseiller en orientation. L'UL s'est intéressée à la question du CPF afin de pouvoir rendre éligible, à ce nouveau type de financement, un plus grand nombre de diplômés universitaires en accompagnant la démarche d'enregistrement au RNCP-RS. L'UL propose ainsi une offre de formation qualifiante couvrant l'ensemble des champs disciplinaires de l'établissement. Cette offre est essentiellement centrée sur des activités techniques et scientifiques à forte qualification, s'adossant aux domaines d'expertise de l'UL prenant en compte le lien formation/recherche. L'UL par son souhait de renforcer sa position sur le marché de la FC en proposant à terme une offre modulaire certifiée structurée autour de quelques filières correspondant à ses domaines d'expertise en formation et en recherche a conduit deux projets « [Compas : COMpétences et Parcours d'Apprentissage individualisés](#) » et [Dune-Éole](#) respectivement sur le champ de l'Éco-construction - l'Énergétique du bâtiment et du Numérique visant à bâtir une offre de formation modulaire sous forme de blocs de compétences

⁹⁰ Cadrage opérationnel et technique de l'offre de formation 2018-2022 - Annexe 50

⁹¹ Programme d'échange international virtuel des IUT – Annexe 64

combinant Formation Ouverte À Distance (FOAD), pédagogies actives et innovantes. Ces deux projets, coordonnés par la [DACIP](#), ont permis d'établir une méthodologie de construction des blocs de compétences et des préconisations de déploiement.

Bilan référence 14

Suivi recommandations HCERES 2016	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
Points forts	- Une offre de formation à la pédagogie pour les enseignants et enseignants-chercheurs particulièrement riche - Un programme ambitieux de mise à disposition de nouveaux espaces pédagogiques - Développement d'infrastructures permettant l'enseignement à distance et l'hybridation des formations
Pistes d'amélioration	- Poursuivre le développement de l'approche par compétences, en profitant des expériences déjà menées - Mieux encadrer la FTLV au niveau de l'établissement et inciter à son développement dans toutes les composantes

■ Référence 15. L'établissement analyse l'attractivité, la performance et la pertinence de son offre de formation, et favorise la réussite des étudiants depuis leur orientation jusqu'à leur insertion professionnelle

Principales évolutions au cours de la période

- Lancement du projet Ailes, dont l'un des objectifs est l'amélioration de l'orientation des lycéens dans l'enseignement supérieur
- Mise en place de plusieurs expérimentations visant à améliorer la réussite des étudiants (« oui si », semestre rebond, tests de positionnement, remédiation méthodologique, soutien disciplinaire, ...)
- Déploiement des suivis de cohortes

Attractivité des formations

C1

L'UL est lauréate du projet PIA AILES (Accompagnement à l'intégration des lycéens vers l'enseignement supérieur), en collaboration avec l'URCA, l'UTT et les rectorats des académies de Nancy-Metz et de Reims. Ce projet vise à assurer une meilleure orientation et intégration des lycéens dans le supérieur, quels que soient leurs origines, leurs parcours, leurs compétences et leurs projets et favoriser ainsi leur épanouissement dans les études et leur insertion professionnelle. Un des dispositifs phare, expérimenté depuis 2020, est celui des étudiants ambassadeurs⁹².

L'UL, soucieuse de la bonne orientation des lycéens et de celle de ses étudiants, met en place chaque année :

- Une large politique d'information à destination des lycéens : participation aux salons (Oriaction, Foire de l'Étudiant à Luxembourg, Forum franco-allemand de Strasbourg, nuit de l'orientation), aux forums lycéens (participation à une quinzaine de forums chaque année) et organisation de manifestations comme Cap sur l'enseignement supérieur avec une édition spéciale en mars 2021⁹³ qui s'est déroulée dans un univers virtuel (vidéo de présentation de cette journée).
- Une large politique d'information à destination des équipes éducatives : Mise en place de journées de formation, dans le cadre du plan académique de formation (journées Formasup), production de publications communes avec le SAIO, organisation de rencontres entre enseignants du secondaire et du supérieur (600 personnes au total, « Un jour à l'université » « spécial enseignants du secondaire ») ;
- Des dispositifs d'aide à la réorientation des étudiants : Forums et cycles de conférences « Se réorienter ou pas, Semestre rebond, Ricocher, forum de réorientation à destination des étudiants de Pass, préparation aux métiers du social et à l'entrée aux IFSI, entretiens avec des psychologues de l'Éducation Nationale (environ 1 700 rendez-vous chaque année) ;
- Des ressources à disposition de nos publics :
 - [Les pages du SOIP](#) et les [ressources du SOIP](#) (vidéos étudiants, sitothèque,...)
 - Form'UL : [catalogue exhaustif de l'offre de formation en ligne dédié à la formation initiale et continue](#). Ce catalogue informe par exemple les étudiants et futurs étudiants des taux de réussite selon l'origine académique des étudiants (filière de baccalauréat).

C2

L'Université de Lorraine est dotée d'un circuit de validation et diffusion des informations désormais bien rodé. Il permet à l'ensemble des équipes pédagogiques de disposer des informations relatives à leur formation. Ces données sont également analysées au niveau de l'établissement (au sein de l'équipe politique) et présentées au Conseil de la Formation, notamment pour répondre à des problématiques particulières, telles que la mise en place de la réforme des études de santé, l'accroissement du nombre d'étudiants en licence de psychologie, mais aussi, chaque année, l'accueil des néo-bacheliers ou l'analyse de l'insertion professionnelle.

⁹² Newsletters étudiants ambassadeurs – Annexe 65

⁹³ Cap sur l'enseignement supérieur Communiqué de presse 2021 – Annexe 66

Performance des formations

C3

Chaque année, la Délégation à l'Aide au Pilotage et à la Qualité réalise, pour l'ensemble des formations de l'établissement, un travail de synthèse de leurs caractéristiques, notamment l'évolution des taux de réussite, et ce en les déclinant pour chaque type de diplôme et chaque année de formation, ainsi qu'un suivi de cohorte particulièrement remarquable qui permet de suivre les primo-entrants en L1 sur 4 ans et ainsi de mesurer des taux de réussite en 3 ou 4 ans⁹⁴. Si l'interprétation de ces données doit se faire avec prudence, compte tenu notamment des circonstances particulières que nous avons connues au cours de la période (mouvements étudiants en 2018, crise sanitaire en 2020 et 2021), elles permettent tout de même de montrer un effet positif des dispositifs d'accompagnement mis en œuvre dans le cadre de la loi ORE, notamment en raison d'une meilleure orientation des étudiants. Les effets plus précis de ces dispositifs ont fait l'objet d'un bilan en septembre 2021⁹⁵.

Pertinence des formations

C4

La réussite et l'insertion professionnelle des étudiants étant une préoccupation majeure de l'Université de Lorraine, l'établissement s'est doté d'un dispositif d'observation global et performant permettant de suivre les trajectoires empruntées par ses étudiants en cours d'études et d'apprécier leurs conditions d'accès à l'emploi.

Des enquêtes sont ainsi réalisées annuellement par l'Observatoire de la Vie Universitaire, respectivement 6, 18 et 30 mois après la sortie de l'Université. Ces enquêtes sont réalisées auprès des diplômés de DUT, L3, LP, M1, M2, ingénieurs et doctorat. Le savoir-faire de l'Observatoire permet de recueillir des taux de réponse très satisfaisants (80 % en moyenne), garantissant la pertinence de l'information statistique produite. Les résultats sont largement considérés en interne, pour aider les étudiants et futurs étudiants dans la construction de leur projet de formation et leur projet professionnel mais également pour piloter les politiques de formation. Les résultats font chaque année l'objet d'une publication sur le site de l'Université de Lorraine. Ils sont consultables à l'adresse suivante : <https://insertion.univ-lorraine.fr/>. Il est à noter que plus de 90 % des étudiants sont en emploi 18 mois après l'obtention de leur diplôme. La pertinence des formations de l'UL au regard de sa position géographique confère une insertion professionnelle privilégiée dans les pays limitrophes, notamment au Luxembourg.

Bilan référence 15

Suivi recommandations HCERES 2016	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
Points forts	- Production de multiples indicateurs de suivi des formations, aussi bien en termes de réussite que d'insertion professionnelle - Déploiement du projet Ailes
Pistes d'amélioration	- Révision du site de présentation des formations de l'UL, avec intégration d'une entrée par les métiers - Poursuite du travail de revalorisation de la voie technologique, débuté avec le rectorat de la région académique Grand Est - Renforcer le travail des conseils de perfectionnement pour soutenir l'amélioration des formations

■ Référence 16. L'établissement suit l'évolution de son offre de formation et s'assure de sa soutenabilité, en s'appuyant sur une politique de ressources humaines cohérente avec sa politique de formation et en mettant en œuvre une démarche d'amélioration continue

Principales évolutions au cours de la période

- Mise en place des dialogues stratégiques d'activités avec l'ensemble des collègiuims
- Renforcement de l'amélioration continue de l'offre de formation (déploiement des conseils de perfectionnement et de l'évaluation des enseignements par les étudiants dans quasiment toutes les formations)
- Meilleure connaissance des coûts de la formation

Politique de ressources, d'accompagnement et d'incitation

C1

L'allocation des moyens aux collègiuims, qui sont les instances compétentes pour mettre en œuvre l'offre de formation, se fait dans le cadre des dialogues stratégiques d'activités (DSA), menés chaque année avec la première Vice-présidente et la Vice-présidente du Conseil de la Formation. Ceux-ci permettent de faire porter l'effort de l'établissement sur les projets mis en avant par les collègiuims, en fonction de leur stratégie en matière de formation, notamment de formation internationale et de formation continue, et en fonction des moyens dont ils ont besoin pour les réaliser. L'originalité de ces dialogues est qu'ils ont permis de mettre en place une dotation pluriannuelle sur projets, permettant de les sécuriser⁹⁶.

Malheureusement, en raison des difficultés à couvrir le GVT, de nombreux recrutements ont dû être gelés ou décalés. Afin de remédier

⁹⁴ Documents présentés lors du Dialogue de Gestion avec le Rectorat - Annexe 67

⁹⁵ Bilan dispositifs spécifiques ORE – Annexe 68

⁹⁶ DSA allocation des moyens – Annexe 69

à ces problématiques dans une filière particulièrement en tension, à savoir Staps, des moyens humains supplémentaires ont été demandés dans le cadre du DSG avec le rectorat. Dans d'autres cas, ce sont des déploiements internes qui sont opérés (au bénéfice des formations les moins bien encadrées, telle que la gestion).

C2

L'Université de Lorraine a mis en place une politique de formation des enseignants, enseignants-chercheurs et plus largement de toutes personnes ayant vocation à enseigner, en prêtant tout particulièrement attention à la phase de prise de fonction. Un plan de formation annuel voté en CA est proposé chaque année⁹⁷. Une formation à l'encadrement doctoral est suivie par 50 à 60 chercheurs par an.

Suite au décret n°2017-854 du 9 mai 2017, un groupe de travail institutionnel sur la thématique de la formation des MCF s'est constitué au niveau de l'Université de Lorraine (UL). L'objectif du GT est de mettre en place un dispositif de formation cohérent visant le développement des compétences pédagogiques des MCF stagiaires et de s'assurer de la continuité de ce dispositif tout au long du parcours professionnel. Les travaux de ce GT visent l'élaboration d'un outil d'auto-positionnement ayant pour objectif d'accompagner les enseignants dans leur réflexion, la construction de leur parcours professionnel et de les orienter dans leur parcours de formation. Le plan de formation continue des personnels couvre aussi bien l'ingénierie de formation que l'ingénierie pédagogique ou la créativité et il est proposé aux maîtres de conférences stagiaires, mais aussi, plus largement, à toute personne en charge d'enseignement. Pour tenir compte de l'expérience et des contextes d'enseignement, chaque MCF stagiaire (environ 40 par an) bénéficie d'un entretien individuel, permettant d'établir un plan de formation sur mesure⁹⁸. Chaque année le plan de formation est révisé et amendé pour répondre aux besoins et attentes des EC, recueillis lors des évaluations et de la journée de bilan et coordination de la vingtaine d'intervenants.

Dispositifs de pilotage et d'amélioration continue de l'offre de formation

C3&4

La démarche qualité en formation vise à faire évoluer l'offre afin de répondre au mieux aux attentes des parties prenantes. Elle est prise en charge par un Vice-président délégué à l'amélioration continue de l'offre de formation et à l'accréditation. Elle se matérialise par l'évaluation des formations et des enseignements par les étudiants avec l'exploitation des résultats, la mise en place des conseils de perfectionnement (voir Référence 16, C5), par le développement des référentiels « qualité » mais aussi par la valorisation des travaux réalisés en matière de statistiques pédagogiques associant des données issues du système d'information de l'établissement et des enquêtes récurrentes (suivi de l'insertion et suivis de cohortes).

Cette démarche s'appuie sur la Charte d'évaluation des formations et des enseignements, votée en 2013 par le Conseil de la Formation et le CA. Un groupe de travail évaluation et qualité en formation créé en 2013 qui a élaboré cette charte a été relancé en 2018 pour développer et harmoniser les pratiques de la tenue des conseils de perfectionnement au sein des formations. Il réunit différents acteurs de la communauté universitaire : membres élus du conseil de la formation et des collègiums : enseignants, étudiants et représentants de l'administration. Les travaux de ce groupe de travail ont été présentés au sein des collègiums, ainsi qu'un rappel sur l'offre de service concernant l'évaluation des enseignements par les étudiants. On peut constater en novembre 2021 lors de l'autoévaluation l'augmentation de 48% de dépôts de compte rendu de perfectionnement (88 en 2015 contre 130 en 2021).

L'établissement continue le déploiement d'un applicatif dédié permettant à la fois de s'assurer que la pratique corresponde aux exigences de notre charte de l'évaluation et permette un fonctionnement du système en subsidiarité. Chaque équipe pédagogique est accompagnée spécifiquement dans la mise en place d'un système d'évaluation des enseignements : définition des périmètres et définition des questionnaires. Le système déployé est ainsi adapté aux besoins exprimés par les équipes (prise en compte des spécificités) et garantit la confidentialité des résultats (engagement de l'établissement). Tous les collègiums sont impliqués dans le dispositif et les demandes sont de plus en plus nombreuses. Depuis 2018, malgré les conditions dégradées imposées par les deux confinements 24 diplômes et composantes de formation sont entrés dans cette démarche d'évaluation des enseignements par les étudiants avec l'offre de service proposée par l'établissement.

Par ailleurs un dispositif d'autoévaluation de l'ensemble de l'offre de formation se met en place à la fin de chaque contrat. Il rassemble 48 experts internes à l'établissement, dont les directeurs et directrices de collègiums, un autre représentant pour chacun des 9 collègiums, des membres élus du Conseil de la Formation (dont au moins 4 étudiants), du Conseil Scientifique et du Conseil de la Vie Universitaire, mais aussi des représentants du groupe de travail sur la qualité en formation et des représentants des écoles doctorales. Chaque formation est ainsi auto-évaluée en interne par au moins deux experts qui partagent leurs travaux avec l'ensemble des membres de la commission au cours d'une semaine consacrée à cet important exercice de revue de toutes les formations de l'UL.

Enfin, plusieurs composantes et services sont labélisés ou certifiés : le label qualité FLE pour le département de Français Langue Etrangère (DéFLE-Lorraine) de l'UFR LANSAD qui a obtenu un quatrième renouvellement. Le Collégium LMI ainsi que ses composantes (IAE Metz, IAE Nancy et IDMC) ont intégré le dispositif BSIS (Business School Impact System). Ces démarches contribuent aux développements des formations, de leur qualité et attractivité ainsi que des services offerts aux étudiants pour soutenir les parcours au sein de l'université.

⁹⁷ Plan de formation SU2IP 2020-2021 – Annexe 70

⁹⁸ Formation des MCF et Plan de formation des MFC stagiaires Annexes 71 et 72

C5

Élément central du dispositif d'amélioration continue de la formation, le **conseil de perfectionnement** favorise les échanges entre les équipes pédagogiques, les étudiants et les représentants du monde socio-économique. Il a pour mission l'analyse de l'orientation, des résultats et de l'insertion professionnelle des étudiants et l'émission d'un avis sur les propositions des équipes de formation. Le protocole de mise en œuvre de l'offre de formation rappelle à l'ensemble des équipes pédagogiques la composition type de ce conseil de perfectionnement : représentants de l'université (étudiants, enseignants, enseignants-chercheurs, personnels administratifs et techniques), représentants du milieu professionnel, des laboratoires (pour le niveau master) et des anciens étudiants. Ce protocole préconise au minimum une réunion par an et la rédaction d'un compte-rendu qui peut être transmis à la direction des composantes et du collégium.

Un outil est proposé pour abonder les conseils de perfectionnement : pour chaque diplôme, une fiche de synthèse de l'ensemble des statistiques pédagogiques produite de manière récurrente comportant : caractéristiques de la population, flux étudiants et taux de réussite, devenir et insertion professionnelle des diplômés. Une réflexion interne a été mise en œuvre et a abouti sur la refonte de ces fiches synthèse pour être encore plus en adéquation avec les exigences et les attentes des équipes pédagogiques sur les différents indicateurs que comportent cette fiche. Ces documents sont mis à jour annuellement et disponibles en permanence sur la GED (Gestion Électronique Documentaire) de l'établissement. Concrètement, plus de 200 fiches de statistiques pédagogiques comprenant des informations historiques depuis la rentrée 2013 sont produites et mises à jour pour chaque diplôme, chaque composante et chaque collégium. Ainsi, ce sont ces mêmes documents mis à disposition en permanence aux équipes pédagogiques qui ont été proposés comme l'annexe de statistiques pédagogiques pour chaque dossier d'auto-évaluation.

Au cours de la période d'observation, un **conseil de perfectionnement sectoriel**⁹⁹ a été expérimenté pour le numérique, avec pour principal objectif celui de construire une offre sectorielle dans ce domaine, et ce, dans le prolongement du projet Dune-Eole. C'est un organe consultatif qui s'empare des questions d'un champ sectoriel de manière transversale dans le but de partager entre enseignants et représentants du monde socio-économique, une vision prospective en matière de formation et d'interdisciplinarité. L'Université de Lorraine a encouragé la mise en place de ce conseil de perfectionnement sectoriel comme outil porteur d'une stratégie FI/FTLV sectorielle. Les échanges entre monde universitaire et professionnels du secteur (associations, entreprises, services d'aide à la recherche d'emploi, collectivités territoriales, organismes financeurs) permettront d'appréhender les compétences et métiers attendus, d'analyser la qualité de l'insertion professionnelle et de faire des propositions en termes de formation professionnelle. Un premier temps d'échanges a permis d'identifier deux pistes de travail :

- La capacité de traduire les diplômes en compétences en travaillant sur des éléments de langage communs ;
- L'organisation de rencontres entre les responsables de formation et les professionnels, et ce, au sein de chacun de nos territoires et en y associant nos alumni.

Après cette première expérimentation concluante, il est envisagé de créer d'autres conseils de perfectionnement sectoriels dans des secteurs comme la santé, le développement durable... et en lien avec les 6 défis sociétaux identifiés dans le cadre de LUE.

Pilotage du coût des formations au regard de leurs objectifs et de leurs résultats

C6&7

La réalisation de la cartographie économique¹⁰⁰ et l'application de la méthode P2CA¹⁰¹ apportent à la gouvernance de l'établissement un éclairage sur les éléments caractérisant l'activité des diverses entités de l'établissement (analyse des flux financiers générés par l'activité et besoins de financement notamment) à partir de données objectives (charge d'enseignement, effectifs, ressources propres, dépenses de fonctionnement par exemple). Les trois cartographies économiques qui ont été produites sur les années budgétaires 2011, 2013 et 2017 ont permis de réaliser des progrès considérables pour homogénéiser et fiabiliser nos bases de données et notre système d'information. L'analyse des coûts des activités, (projet P2CA promu par la DGESIP et réalisé en 2020/2021 sur l'exercice 2019) s'inscrit dans la même logique de production.

L'évolution de la charge d'enseignement et des coûts référentiel/PRP est suivi chaque année dans le cadre du dialogue avec les pôles et les collégiums. Chaque collégium est affecté¹⁰² d'une charge d'enseignement cible sur moyens délégués, définie en pluriannuel. Le bilan réalisé chaque année et présenté au Conseil de la Formation atteste de la performance de ce fonctionnement sous enveloppe fermée pour la charge d'enseignement¹⁰³.

L'enveloppe dédiée au référentiel est allouée sur la base d'un coefficient différencié par étudiant selon les collégiums.

Chaque collégium assure la répartition des enveloppes dont il dispose entre ses composantes, selon un modèle adapté à chaque configuration ou type d'activité. Les composantes ainsi dotées disposent, en complément, d'éventuelles ressources liées au développement de la formation par alternance (Voir. Référence 13, C20). Les collégiums ont accès, pour le périmètre qui les concerne, aux outils de pilotage nécessaires (utilisés également pour les Dialogues Stratégiques d'Activité) :

- Tableau de bord opérationnel pour le suivi des indicateurs : population étudiante, RH, heures d'enseignement et référentiel (réalisation et paiement) ;

⁹⁹ Présentation du Conseil de Perfectionnement Sectoriel – Annexe 73

¹⁰⁰ Cartographie économique 2017 – Annexe 74

¹⁰¹ Données P2CA – Annexe 75

¹⁰² Voir Allocation 2022 – Annexe 76

¹⁰³ Bilan heures d'enseignement 2019-2020 – Annexe 77

- Actul : Outil qui permet de suivre la mise en œuvre horaire des formations, il présente, depuis l'élément constitutif d'une UE jusqu'à l'échelle du collégium, les heures théoriquement prévues dans Apogée, couplées aux inscriptions pédagogiques des étudiants, et liées, d'une part, aux heures prévues dans l'outil d'emploi du temps ADE, puis dans l'outil de paiement des heures. Il dispose d'un module connexe Actul+, pour la modélisation et le calcul de la charge horaire d'une future offre de formation. Utilisé pour la préparation d'un futur contrat, il permet de collecter de manière fiable les projets de maquette, d'en calculer la charge horaire théorique, de les ajuster, puis d'en évaluer la soutenabilité. Le suivi de la charge d'enseignement est ainsi assuré de la conception des maquettes au paiement des heures effectives.

L'établissement considère que les formations supérieures développées en son sein ne peuvent pas être seulement pilotées par les coûts elles peuvent également être à l'origine de ressources nouvelles (en plus de l'intérêt pour les étudiants en termes de formation, de vie sociale avec le salaire associé, et d'insertion professionnelle) générées par l'alternance en particulier. Ainsi, les 3 200 alternants de l'UL en 2020-2021 ont généré des recettes de l'ordre de 20 M€ (sans compter la non-prise en charge de ces 3 200 étudiants par les moyens délégués par l'Etat) qui contribuent substantiellement aux équilibres économiques (en fonctionnement et investissement) de l'Université de Lorraine. L'établissement s'efforce de mettre en place une stratégie de développement de l'offre de formation en statut d'alternant à la discrétion des responsables de formation.

Bilan référence 16	
<i>Suivi recommandations HCERES 2016</i>	- Aucune recommandation du HCERES sur ce sujet
<i>Points forts</i>	- Dispositifs d'amélioration continue de l'offre de formation - Dialogues stratégiques d'activités avec les collégiés - Cartographie des coûts de la formation
<i>Pistes d'amélioration</i>	- Mieux identifier et intégrer les ressources de l'alternance à la trajectoire et à la stratégie financière de l'établissement - Encourager le développement de l'alternance dans l'ensemble des collégiés, pour les formations compatibles - Réflexion quant à la création d'autres conseils de perfectionnement sectoriels, au même titre que celui qui a été mis en place dans le domaine du numérique, et ce, pour mieux identifier les besoins en formation et les débouchés professionnels

■ Référence 17. L'établissement soutient le développement de la vie étudiante et de la vie de campus, l'engagement des étudiants dans la gouvernance, et il favorise le bien-être étudiant

Principales évolutions au cours de la période

- Mise en œuvre du schéma directeur de la vie étudiante
- Adaptation de l'organisation des services de vie étudiante
- Développement et adaptation de l'offre de vie étudiante
- Structuration et visibilité des actions proposées aux personnels

L'Université de Lorraine affirme sa volonté politique forte de développer la Vie Universitaire au travers de l'existence d'un conseil central spécifiquement dédié à la Vie Universitaire et des services actifs au bénéfice des étudiants. Ce Conseil de la Vie Universitaire (CVU) reste une originalité dans le paysage de l'enseignement supérieur en France.

Une commission handicap d'établissement, toujours attachée au CA, et des comités (sport, culture, santé-social et le dernier créé, le comité CVEC d'établissement) adossés au CVU permettent de préparer les travaux du conseil. Ces comités et commissions regroupent des élus, des étudiants, des personnels des directions et services concernés ainsi que les partenaires de l'établissement dans le domaine.

L'organisation des directions et services de la vie universitaire et de la culture est adaptée depuis 2019. L'autonomie de ces entités organisationnelles a été renforcée afin de faciliter le déploiement de projets. Depuis cette même année, une nouvelle charte de communication permet de valoriser l'ensemble des activités de vie universitaire et de campus.

Politique de la vie étudiante et de la vie de campus

C1

En 2018, un schéma directeur de la vie étudiante, intitulé Vie Étudiante en Lorraine (VÉLo), validé par les instances (CVU, CA) est adossé au contrat d'établissement. Ses objectifs sont de renforcer la structuration et le pilotage de la vie universitaire tout en accroissant sa visibilité, de pérenniser les actions existantes et d'en développer d'autres en soutenant le développement de la vie étudiante sur l'ensemble des territoires. Ainsi, un point d'attention est celui du développement de la vie étudiante sur les sites éloignés des métropoles et même des sites éloignés des centres-villes des métropoles. Le CVU est l'instance de pilotage de ce schéma. Ce schéma a été travaillé avec un panel représentatif de la communauté universitaire, mettant en évidence le fort aspect transversal de ce domaine.

Le VÉLo est structuré en 9 axes et actions avec indicateurs : santé social – activités physiques et sportives – cultures – égalité diversité – vie associative et initiatives étudiantes – accueil des publics spécifiques – mobilité transport – logement restauration – rythmes de

vie rythmes d'études. Le bilan quinquennal¹⁰⁴ confirme les tendances observées lors du premier bilan intermédiaire réalisé en 2019. Malgré l'impact de la crise sanitaire, les constats ont été en premier lieu une consolidation et un développement de l'ensemble des axes : densification sur les territoires, renforcement de l'accompagnement, renfort des équipes, multiplication des actions ; augmentation du temps de présence SUMPPS (Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé), développement d'activités supplémentaires au SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives), densification de l'offre culturelle. Du point de vue des indicateurs, la quasi-totalité montre une progression significative.

L'établissement a développé des partenariats et prestations d'une part avec le CROUS Lorraine pour certaines actions : service social, promotion de la santé, activités physiques et sportives dans les résidences universitaires, actions culturelles et d'autre part avec la plupart des établissements d'enseignement supérieur lorrains. Par ailleurs l'établissement travaille avec l'ensemble des acteurs de la Région : collectivités, ARS et CPAM, associations (dont associations de lutte contre les discriminations), acteurs culturels et sportifs. Le champ vie universitaire peut s'appuyer sur un certain nombre de réseaux nationaux actifs et permettant la réflexion et les échanges de bonnes pratiques.

La question des publics spécifiques est également abordée en transversalité, en lien avec les directions chargées de la formation, de la recherche, des relations internationales, des partenariats ainsi qu'en externe des services déconcentrés de l'État, des collectivités et des partenaires socio-économiques : sportifs de Haut Niveau, artistes, étudiants en situation de handicap, étudiants internationaux (en lien avec le plan Bienvenue en France), doctorants en lien avec la Maison Du Doctorat... Une politique est menée dans ces domaines pour tenir compte des spécificités tout en gardant une cohérence avec l'ensemble des étudiants.

C2

Plusieurs études mettent en évidence les [effets négatifs de conditions de vie dégradées sur la réussite des étudiants](#). Lorsque le [travail salarié](#) est contraint par la situation économique des étudiants et d'un volume horaire important, il a aussi un effet négatif sur la réussite. Si l'action de l'établissement ne peut pas à elle seule combattre la réalité des inégalités sociales, elle contribue à en minimiser les effets sur l'ensemble de ses volets d'action en facilitant l'accès aux services de santé, à l'action sociale, à la culture et aux activités physiques et sportives (voir C8 dans la même référence).

L'établissement a renforcé son offre interne [d'emplois étudiants](#) (en particulier tutorat d'accueil suite à la crise sanitaire) et a mis en place, en lien avec des collectivités et la direction des partenariats, un dispositif de publication d'offre d'emplois étudiants hors UL selon des critères ne nuisant pas à la réussite : temps partiel notamment en dehors des périodes de congés.

La réussite étudiante passe aussi par la question du logement étudiant. En complément de l'offre de résidences universitaires gérées par le CROUS ou d'autres bailleurs, l'établissement a adhéré à une plateforme de logement étudiant qui étend désormais sa prestation à des villes hors métropoles. Les deux métropoles sont labellisées Observatoire Territorial du Logement Étudiant et l'UL en est partie prenante.

C3

L'université compte environ 160 associations étudiantes labellisées : 62% rattachées à une filière, 14% en lien avec la culture artistique, 12% en lien avec la culture scientifique, 8% en lien avec la thématique de l'égalité diversité (création d'une [plateforme de recensement et de gestion ouverte en 2020](#)) qui développent des [initiatives et des projets](#) à destination de leurs pairs ou de la société au sens large. Le processus de labellisation permet aux associations qui s'engagent via la signature d'une charte (principes d'organisation, valeurs partagées, obligations de l'association et engagements de l'université) d'être connues de l'établissement et d'accéder à une domiciliation à l'université et pour certaines à des locaux associatifs (composantes ou Maisons De l'Étudiant) ainsi qu'aux financements du FSDIE.

L'axe 5 du VÉLo témoigne de la relation étroite nouée par l'établissement avec le tissu associatif et sa volonté de progresser encore en la matière. En prenant appui sur le réseau des Maisons De l'Étudiant (MDE), il s'agit d'encore mieux adapter leurs services aux besoins des associations et de les utiliser comme des accélérateurs et incubateurs de la vie associative. À ce titre des investissements significatifs ont été réalisés pour aménager ou réaménager les espaces physiques des MDE, les espaces virtuels étant alimentés par des réalisations audiovisuelles ([chaîne Twitch étudiante](#)). Les MDE proposent un programme d'événements et ateliers de pratique en lien avec les associations étudiantes : musique, spectacle vivant, cinéma...

Les principales évolutions sur la période, qui a été significativement perturbée pour les associations en raison de la crise sanitaire, sont :

- Mise en place (2019) de la tuile ENT dédiée aux associations. Elle regroupe tous les supports qui leur sont nécessaires : labellisation, dispositif de reconnaissance de l'engagement étudiant (bonus engagement étudiant), formations (gestion associative, prévention et réduction des risques...), hébergement, communication, financement de projets, Faites la fête... ;
- Création d'une plateforme de recensement et de gestion des associations, ouverte en 2021, et mise en place d'un réseau de référents "vie étudiante" dans les composantes ;
- Installation de comités de programmation dans les MDE ;
- Développement d'un serveur Discord pendant le premier confinement pour maintenir le lien avec les associations et les étudiants. Celui-ci est transformé pour devenir une e-Maison De l'Étudiant (MDE), troisième MDE de l'Université, afin, à la fois de donner de l'information sur les activités de vie de campus mais aussi pour proposer des événements en ligne pour des étudiants plus éloignés géographiquement ou n'ayant pas repris de logement étudiant ;
- Processus de labellisation des associations amélioré dans le cadre du programme Efficience 2022.

¹⁰⁴ Bilan quinquennal du VÉLo – Annexe 78

Le développement de la vie étudiante passe aussi par la création/rénovation d'espaces de vie étudiante dans les composantes, sur les campus et dans les lieux dédiés. Pour ce faire, le programme mut@camp a été repris avec les moyens de la CVEC pour des espaces dédiés à la vie des campus.

C4

Labellisée Bienvenue en France, l'Université de Lorraine met en place un dispositif d'accueil renforcé pour les étudiants internationaux :

- Un site : <https://welcome.univ-lorraine.fr/fr/> ;
- Un guide complet : https://welcome.univ-lorraine.fr/files/2021/08/Guide_Uni_Version-ENG_2021-2022.pdf ;
- Un accueil physique à Nancy et à Metz (Welcome Desk) pour accompagner les étudiants dans leurs démarches en ligne (CVEC, sécurité sociale, logement, aides...). Le Welcome Desk bénéficie de contacts privilégiés avec de nombreux interlocuteurs de la vie étudiante : Associations, CROUS, CAF, Préfectures, OFII, CPAM et MGEL ;
- Welcome Days Journée d'accueil pour les étudiants internationaux à Nancy et à Metz (accueil officiel, présentation des services aux étudiants et des associations, stands thématiques, activité découverte de la ville.) ;
- Le SUMPPS met en place des consultations spécifiques et gère désormais les convocations dans le cadre du suivi sanitaire préventif (dépistage de la tuberculose notamment) pour les étudiants primo-arrivants hors UE.

Les étudiants internationaux se sentent chez eux, grâce aux dispositifs d'accueil qui leur sont dédiés comme la semaine d'intégration en ligne (WOOW¹⁰⁵), qui a pris le relais des Welcome Days auparavant en présentiel. D'autres actions comme la mise en place de formation et de rassemblement des éléments nécessaires à un bon accueil international sont répertoriées dans un wiki¹⁰⁶.

C5

Des représentants des étudiants siègent dans toutes les instances de l'établissement, depuis les conseils de département jusqu'au conseil d'administration. L'engagement des étudiants dans les conseils est valorisé par le [B2E](#). Le Vice-président Étudiant participe pleinement aux travaux de l'équipe politique (voir Référence 4).

La participation aux élections est encouragée par le biais de [campagnes de communication](#) (affichage, réseaux sociaux, [support de communication interne](#)) mais reste, en dépit du recours à une solution dématérialisée en 2021, à un niveau relativement faible (participation de 6,59% en mars 2018, 6,50% en mars 2021, dans un contexte Covid).

Sur la période 2018-2021, l'Université de Lorraine disposait de 14 **services civiques**. Malgré le contexte sanitaire qui a largement compromis les possibilités de déploiement des services civiques au sein de notre établissement, ce sont 6 missions qui ont pu être réalisées en amont de la période covid, en 2018 et 2019.

C6

Conformément à la loi sur la citoyenneté de 2017, l'Université de Lorraine reconnaît via le [Bonus Engagement Étudiant](#), B2E les engagements des étudiants qui en font la demande liés à :

- Des activités conduites dans le cadre des actions de « promotion de la santé » : étudiant relai santé, action de prévention. Point d'attention : les actions conduites dans le cadre d'études de santé, inscrites dans le cursus ne peuvent être prises en compte ;
- Des implications dans la vie associative, en tant que membre dirigeant d'association et/ou membre « actif » au sein d'une association (sport, culture, humanitaire, soutien scolaire, actions contre les discriminations...) ;
- Des implications au service de la représentation de l'Université de Lorraine (rencontres lycéens-étudiants, promotion de l'offre de formation, contribution au rayonnement de l'Université...) ;
- D'un ou plusieurs mandats électifs (élu dans un conseil de l'université, élu dans un conseil municipal...) ;
- Un investissement dans une action pour le bénéfice de la société et/ou de la cité.

Le B2E prend la forme d'un bonus de points mis à disposition du jury de diplôme ou d'année. Un élément B2E a été inséré dans les relevés de note, ce qui permet une meilleure visibilité pour l'étudiant et d'extraire directement le nombre d'étudiants pour lesquels les jurys ont pris en compte le bonus, pour un meilleur suivi. 900 à 1000 étudiants déposent un dossier chaque année. Le bilan 2021¹⁰⁷ fait apparaître les spécificités d'application dans chaque composante : par exemple, certaines écoles d'ingénieur ont un autre dispositif en propre, certaines filières ne prennent pas en compte le bonus et on assiste à un non recours à ce dispositif de la part des étudiants des dites filières. Cependant, un peu plus de 80% des étudiants ayant déposé un dossier voient leur bonus pris en compte.

La mise en place des régimes spéciaux d'études RSE contribue également à la reconnaissance et à la valorisation de l'engagement étudiant.

C7

La Mission handicap étudiante propose, depuis 2019, un dispositif d'accompagnement spécifique et innovant à destination des étudiants autistes (Univ-TSA) pour les aider à mieux appréhender leur environnement d'études et permettre ainsi une meilleure intégration dans la vie universitaire en s'appuyant sur l'expertise d'une équipe spécialisée en autisme. Après trois années de mise en œuvre, une diminution de certaines problématiques comportementales a été constatée, tout comme le développement d'une meilleure autonomie et une meilleure inclusion au sein des promotions. Le dispositif a été impacté par la crise sanitaire mais il a su s'adapter

¹⁰⁵ Capture d'écran espace International Students – Plateforme Arche – Annexe 79

¹⁰⁶ Wiki Accueil International – Annexe 80

¹⁰⁷ Bilan B2E 2021 – Annexe 81

en développant de nouveaux outils d'intervention (visioconférence ; guidance à distance...).

Un temps fort handicap et inclusion, intitulé "Automne du handicap", a été initié en 2020. Cette manifestation repose sur l'organisation d'une série d'événements et d'initiatives pour sensibiliser et mobiliser l'ensemble des acteurs autour du handicap : insertion professionnelle et employabilité et en 2021 sport et handicap. Un travail sur l'inclusion des étudiants en situation de handicap dans les soirées étudiantes a été réalisé, travail qui ne porte pas que sur l'accessibilité physique (rampes d'accès) mais sur les espaces (mise à hauteur du bar, espaces "calmes"...). Concernant les activités physiques adaptées, les étudiants sont inclus dans les groupes et/ou dans des créneaux spécifiques.

Il existe un lien fort entre le VÉLo et le schéma directeur handicap de l'établissement (Référence 7 C2). L'UL met en place sur la dotation supplémentaire ministère, une politique de contrats doctoraux spécifiques handicap (2 en 2021, 2 en 2022).

Pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations, le [dispositif de signalement et de traitement](#) des situations a été mis en place et a été renforcé début 2022 par le recrutement d'une psychologue dont l'activité sera spécifiquement dédiée aux étudiants. Une réflexion est menée autour de l'évolution globale du dispositif compte tenu de l'augmentation des cas impliquant des étudiants. Les actions en faveur de la promotion de la diversité et de l'inclusion ont été particulièrement étoffées. Des actions de sensibilisation (notamment avec du théâtre forum) ont été menées dans les composantes, dont près d'une dizaine se sont dotées d'une « cellule EDI » impliquant des étudiants et des personnels. Une série de 10 capsules vidéos de sensibilisation aux discriminations a été réalisée à destination des étudiants. Des séquences thématiques de communication/événementielles ont été menées autour des journées nationales de lutte contre les discriminations (handicap, VSS, droits des femmes, LGBT+). En termes de formation, des modules dédiés aux thématiques EDI sont mis en place à destination des associations étudiantes et de façon plus générale, un « espace EDI » est accessible à tous les étudiants sur la plateforme ARCHE/Moodle depuis fin 2021.

Politique de ressources

C8

Étudiants

L'organisation des services et la répartition des moyens (dont des moyens supplémentaires apportés par la CVEC) sont alignées avec les axes stratégiques du VÉLo afin de conforter l'efficacité des actions menées dans le cadre du développement de la vie étudiante tel que décidé par notre communauté universitaire. La crise sanitaire a montré l'intérêt de cette structuration : le SUMPPS a été très fortement sollicité, ainsi que la mission handicap étudiante. Pendant que les enseignements basculaient à distance, la DVUC (Direction de la Vie Universitaire et de la Culture) et le SUAPS se sont organisés afin de proposer des actions et événements en ligne afin de garder du lien avec les étudiants et leurs associations.

Pilotée par le Conseil de la Vie Universitaire, l'offre de service proposée aux étudiants est structurée en trois grands volets en complément de l'accompagnement et du soutien aux associations étudiantes et aux initiatives des composantes et des campus :

1- **CULTURE.** L'établissement recense plus de 500 événements culturels par an diversifiés sur tout le territoire, dans le domaine de la culture artistique et de la culture scientifique. Pour le spectacle vivant, l'établissement dispose d'un théâtre à Metz, l'espace Bernard-Marie Koltès, Scène Conventionnée d'Intérêt National, seule scène de ce type en régie directe dans une université en France. Celui-ci propose une programmation annuelle, travaille avec des compagnies en résidence, locales ou nationales et accompagne des initiatives étudiantes. Il existe également d'autres lieux sur les campus dédiés à la pratique culturelle : Maisons De l'Étudiant, galeries d'art contemporain (Le Préau et la galerie 0.15), un autre espace aménagé pour le spectacle vivant : amphi Déléage à Nancy, Musées (Musées d'Archéologie et Musées de la santé ; Musées de science de la Métropole du Grand Nancy, Muséum Aquarium de Nancy). Il est à noter également le partenariat avec le [Centre Pompidou de Metz](#). De plus, des actions sont mises en place dans une soixantaine de villes chaque année, en lien étroit avec les partenaires territoriaux. Les bibliothèques universitaires sont engagées dans la valorisation des fonds et l'action culturelle. Il s'agit de faire de la bibliothèque un lieu vivant et actif par la réalisation d'événements culturels construits en lien avec les enseignants-chercheurs de l'Université de Lorraine, les institutions du Grand Est et des personnalités régionales : expositions, conférences, lectures, dédicaces, projections, rencontres.... Une soixantaine d'événements culturels sont organisés chaque année par l'accueil d'expositions, de rencontres, de conférences et de performances. Les événements irriguent tout le réseau des BU.

L'université participe aux événements nationaux comme la Nuit de la lecture, la Fête de la Science, les journées du patrimoine, les Journées Art et Culture dans l'Enseignement Supérieur. Un agenda culturel ainsi qu'une newsletter et des réseaux sociaux dédiés font partie des outils de communication spécifiques aux actions culturelles.

2- **SANTÉ SOCIALE.** Le SUMPPS poursuit le déploiement de ses activités : la promotion de la santé et ses actions phares sur les risques addictifs, avec l'appui pérennisé du réseau d'étudiants relais ; l'accompagnement des étudiants en situation de handicap et des étudiants internationaux ; la poursuite de la formation des étudiants aux Premiers Secours en Santé Mentale (désormais aussi étendue aux personnels BIATSS de l'université en contact étroit avec des étudiants). La version 2 du logiciel métier CALCIUM a été stabilisée au SUMPPS de Lorraine, enrichie de fonctionnalités et déployée au niveau national. La CVEC a conforté les moyens en temps humains du SUMPPS, également au bénéfice des sites délocalisés, et ceux du Comité d'Action Sociale Étudiante par l'achat de tickets service et de produits de première nécessité en complément des aides financières directes. Le dispositif d'aide médico-psychologique renforcé, notamment avec "Santé psy étudiant" permet de faciliter l'accès aux soins et offre des perspectives face aux besoins croissants continus. Le partenariat développé avec le CROUS Lorraine permet une efficacité des prestations : articulation des dispositifs d'aide sociale grâce à la synergie entre le service social propre à l'établissement et celui du CROUS. L'établissement travaille de façon étroite avec les épiceries sociales étudiantes Agoraé. Une troisième épicerie a été financée par la CVEC et ouverte fin 2021.

3- SPORT. Le SUAPS propose 71 activités physiques sur 4 complexes sportifs universitaires dédiés, une piscine universitaire et des équipements extérieurs. Ces installations sportives, gérées par le SUAPS, sont partagées avec STAPS et l'INSPÉ. Toutes ces activités (hors stages) sont accessibles aux étudiants sans aucun versement supplémentaire à celui de la CVEC. Un nouveau programme d'activités sportives et site web, accessibles depuis l'application UL, permettent les inscriptions en ligne et un contrôle des pratiquants en début d'activité. Une nouvelle augmentation de l'offre sportive sur les sites hors métropole est proposée (de 26h avant la CVEC à 49h par semaine sur les sites distants). Le SUAPS a également densifié son offre sur ses installations. Environ 10 000 étudiants les fréquentent chaque semaine. De plus, 1400 étudiants participent chaque semaine aux cours de sport intégrés dans leur cursus de formation (49h). Suite à la pandémie, la dynamique de la compétition universitaire est relancée via l'association sportive pour retrouver les 2400 adhérents habituels.

Personnels

L'UL propose également une vaste offre culturelle, sportive et de loisir à tous ses personnels. Ainsi, les 70 activités physiques et sportives proposées par le SUAPS leur sont accessibles (par exemple : [Marathon Metz Mirabelle](#) (Challenge de l'Université de Lorraine), [La Messine](#) (Octobre Rose)). Les lieux dédiés aux actions culturelles décrits ci-dessus leurs sont ouverts. Les activités de l'Université du Temps Libre sont accessibles gratuitement aux étudiants et aux personnels de l'Université. Les doctorants bénéficient d'un accompagnement spécifique pour s'impliquer dans des actions de formation et culturelles ("Ma Thèse en 180 secondes", « Pint of Science », sorties-découvertes, rencontres sportives dédiées...). L'UL propose également une offre spécifique de billetterie via un prestataire. Des événements de vie des campus sont organisés (accueil des nouveaux personnels, cérémonie de départ en retraite, cyclo-randonnée annuelle, fêtes de fin d'année pour les enfants des personnels...). L'offre spécifique pour les personnels UL a acquis plus de visibilité en 2019 grâce à une nouvelle stratégie de communication (outils dont un agenda culturel, newsletter culture, espace "culture et loisir des personnels"). Les réflexions sur les politiques culturelles et sportives sont menées au sein de comités éponymes qui émettent des propositions au Conseil de la Vie Universitaire.

L'accompagnement des projets dédiés à la vie de campus a été renforcé et les directions et services apportent un appui qui va au-delà d'un simple financement (FSDIE, Appel à idées CVEC, initiatives en direction des personnels). Il leur apporte en particulier professionnalisation et visibilité.

C9

Les moyens relatifs à la qualité de la vie étudiante et la vie de campus sont répartis par le CVU. Le travail mené dans le cadre de l'enquête ministérielle CVEC concernant les dépenses pour la vie étudiante des années 2018 et 2019, permet de constater un coût des dépenses de l'établissement de l'ordre de 10,5 millions d'euros.

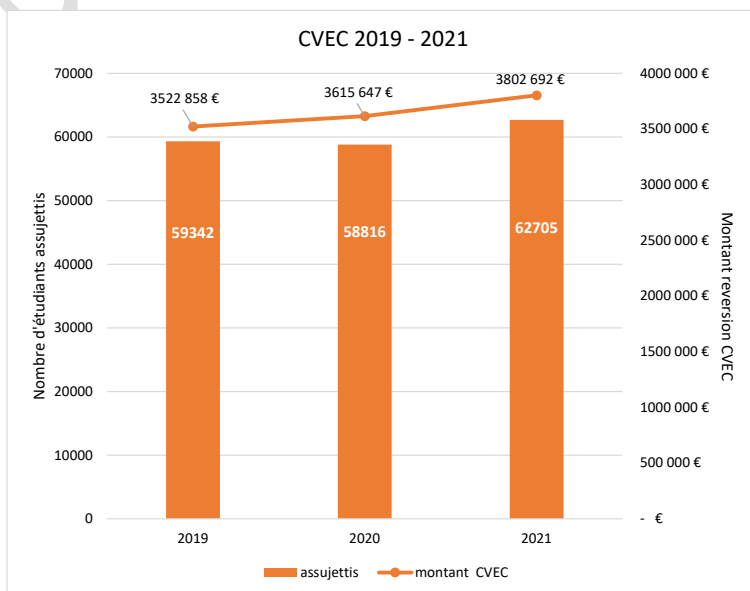
La mise en œuvre des actions du VÉLo a été facilitée grâce aux moyens apportés par la CVEC. En effet, la programmation de la répartition de la CVEC (3,8 millions d'euros en 2021 dont 1 million de recettes nouvelles) est réalisée en fonction des axes de ce schéma. Cette programmation comporte trois grands volets : les projets structurants portés par les services, les projets issus de la communauté universitaire (dont le FSDIE qui a augmenté en lien avec le montant plancher et en conséquence, les moyens alloués au Comité d'Action Sociale Étudiante (CASE) qui ont quant à eux augmenté de 67%) et un montant annuel réservé à des projets d'ampleur pluriannuels. La première décision d'utilisation de ce fonds pluriannuel est l'extension du gymnase de l'Île du Saulcy avec des travaux prévus pour 2022.

Des moyens sont également alloués pour les actions en direction des personnels, soit sur les budgets des services DVUC et SUAPS soit à l'aide de financement dans le cadre du soutien aux initiatives. À titre d'exemple, des moyens ont été alloués au SUAPS pour la formation des personnels d'entretien (routines d'échauffement) ainsi que pour des actions de team Building pour les services centraux.

En 2020, une reprogrammation de la répartition de la CVEC a été effectuée notamment en raison de la crise sanitaire afin de répondre à une précarité nouvelle ou aggravée des étudiants privés d'emplois étudiants, de stage et/ou isolés numériquement ou encore ayant des frais de mobilités engagés.

En 2021 et 2022, la programmation de la CVEC est à nouveau réalisée en fonction des axes stratégiques du VÉLo.

Malgré la crise sanitaire, l'offre de service en matière d'action culturelle et loisirs auprès des personnels a été maintenue : billetterie remplaçant les manifestations, ateliers culturels à distance, investissement. Les moyens alloués pour les actions et hors masse salariale sont de l'ordre de 100 000€ en 2021 après une baisse en 2020.



Bilan référence 17	
Suivi recommandations HCERES 2016	<i>Amplifier au sein de la vice-présidence de la vie universitaire et de son conseil les actions en direction des personnels : fait (voir C8 et C9).</i>
Points forts	- Politique de vie étudiante et de campus structurée par un schéma directeur et pilotée par un conseil dédié - Vie étudiante ancrée dans l'université avec des moyens importants avant même les moyens supplémentaires apportés par la CVEC
Pistes d'amélioration	- Mettre en place le comité santé social - Poursuivre le développement de l'offre sur les sites dits "distants" et le travail avec les composantes de formation et de recherche - Renforcer l'accompagnement des projets

V. LISTE DES ANNEXES

VI.ACRONYMES

DOCUMENT DE TRAVAIL V2