



**UNIVERSITÉ
DE LORRAINE**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Label *HR Excellence in Research* (HRS4R) Stratégie RH pour la recherche 2022-2029 Université de Lorraine

**Bilan des actions menées de 2022 à 2025
Perspectives d'actions pour le renouvellement 2026-2029 du label**

<https://www.univ-lorraine.fr/recherche-et-innovation/hrs4r-lexcellence-rh-pour-les-chercheurs/>

Numéro de dossier	2018FR364744
Nom de l'institution évaluée	Université de Lorraine
Détails de l'institution	34 cours Léopold, 54 000 Nancy, FRANCE
Document	Bilan 22-25 et perspectives 26-29 label HRS4R
Objet	Dossier renouvellement label « <i>HR Excellence in Research</i> »
Version	V1
Auteur	Myriam Doriat-Duban/Copil HRS4R
Contact	Caroline Gaucher
Date de création	Janvier 2026
Date de modification	10 avril 2026

Préambule

Hormis l'introduction, ce rapport d'autoévaluation est présenté suivant le canevas du dossier à saisir sur le site internet dédié d'Euraxess ce qui explique sa forme non conventionnelle. La labellisation de l'Université de Lorraine date du 10 février 2017 ; le label a été renouvelé en 2023 (dépôt du dossier en 2022) pour 3 ans. La présente demande de renouvellement concerne la période 2026-2029.

Introduction

L'Université de Lorraine s'est engagée dans une stratégie d'excellence en ressources humaines pour les chercheurs et les chercheuses *via* le label *HR excellence in Research* (ancien *Human Resources strategy for researchers*, HRS4R). Facteur d'attractivité notamment internationale ce label est aussi un gage de qualité des conditions de travail en recherche dans notre établissement. Cette stratégie s'adresse aux personnels de recherche de tous niveaux, de la préparation du doctorat en passant par la période post-doctorale et tout au long du déroulé de la carrière d'enseignant-chercheur. Ce rapport dresse le bilan des actions envisagées en 2022 autour des six axes identifiés comme prioritaires :

1. Statut et accompagnement du doctorant et du post doctorant
2. Recrutement et carrière des chercheur-euses
3. Qualité de vie au travail
4. Mobilité internationale
5. Accompagnement des chercheur-euses au montage de projet et à la valorisation de la recherche
6. Ethique, intégrité scientifique et science ouverte

Ainsi, sur la période 2022-2025, le label *HR excellence in Research* a accompagné le développement du statut de post-doctorant dont le [règlement de gestion](#), un compte de formation à 100% et la mise en place d'un parcours de formation spécifique. La préparation du doctorat s'est vue dotée d'un guide d'accueil du doctorant, d'un plan de prévention du harcèlement mais également d'un programme de formation dédié et d'espaces réservés aux doctorant-es SHS. Le recrutement et la carrière bénéficient du déploiement du [plan d'engagement CoARA](#) étroitement associé à notre [politique OTM-R](#) avec un recrutement au mérite promu par un guide de recrutement et une formation des comités de sélection aux biais de recrutement. L'évaluation de carrière ouverte et transparente inclut une formation conjointe des évaluateurs et des candidat-es aux attendus des dossiers d'évaluation. Le label *HR excellence* veille également à l'amélioration de la qualité de vie au travail dans un environnement favorable aux échanges internationaux, au montage de projet et à la valorisation de la recherche dans le respect de l'éthique et de l'intégrité scientifique. Ainsi, l'UL s'est dotée de son 2^{ème} **plan d'action égalité femme-homme** (PAEFH [21-23](#) et [24-27](#)) tout en initiant la démarche [Bien-Être & Co](#) ou encore en étoffant chaque année son offre sportive et culturelle ([JACES](#), [SAPS](#), [Projets vie universitaire](#)...). L'internationalisation de la carrière bénéficie des programmes (Dream, Widen Horizon, Future leader) de **l'Initiative d'Excellence Lorraine** (I-SITE lorraine, France 2030) sans oublier la **stratégie Europe** (appuyée par le projet REIL) visant à l'accompagnement de projets européens, du dépôt du dossier à son aboutissement, tout en identifiant et valorisant les talents (formation au portage de projets, mesures incitatives (primes et décharges) pour certains porteurs). La valorisation et le transfert de la recherche bénéficient du [pôle universitaire d'innovation POLARIS](#) (structuration et renforcement durable de la relation recherche académique - acteurs socio-économiques), et d'un environnement ouvert pour la diffusion des productions scientifiques, dans le respect de l'éthique et l'intégrité scientifique concrétisé par la création d'un comité d'éthique de la recherche coordonné avec le comité de protection des personnes et l'intégrité scientifique.

Dans le cadre de la demande de renouvellement du label *HR excellence* (dépôt en juillet 2026), nous avons travaillé avec la communauté à l'élaboration d'un plan d'actions 2026-2029 totalement revisité et articulé autour des quatre piliers de la nouvelle charte européenne du chercheur ([C/2023/1640-Annexe II](#)), dont voici les principales orientations :

Pilier 1. Éthique, intégrité, genre et science ouverte

- Une recherche transparente, avec des comités d'éthique et des formations sur l'intégrité scientifique.
- La promotion de la science ouverte et responsable grâce à l'accès libre aux publications et aux données de recherche *via* un pôle éditorial dédié

- L'égalité des chances avec la mise en place de plans d'action pour l'égalité femmes-hommes (24-27), la lutte contre les discriminations et l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- La libre circulation des chercheur-euses internationaux : Programmes dédiés (PAUSE, SAFE) et réseau de correspondants pour faciliter l'intégration des chercheur-euses étrangers.

Pilier 2. Évaluation, recrutement et progression des chercheur-euses

- Le Recrutement équitable : Procédures transparentes (Politique OTM-R, CoARA), formations sur les biais de recrutement et guides de bonnes pratiques pour les comités de sélection.
- L'accompagnement des doctorant-es : Outils numériques (ADUM), formations en ligne et réseau Alumni pour favoriser leur insertion professionnelle.
- L'accompagnement des post-doctorant-es : Parcours personnalisés avec formations en innovation et réflexion sur un guide d'accueil commun avec les EPST.

Pilier 3. Conditions et méthodes de travail

- Le développement de la démarche "Bien-Être & Co"
- L'amélioration continue de l'offre sportive et culturelle
- Le soutien psychologique pour tous les personnels.

Pilier 4. Carrières scientifiques et développement de talents

- La valorisation de la recherche : Pôle POLARIS pour le transfert technologique et sensibilisation à la propriété intellectuelle.
- La stratégie européenne : Accompagnement renforcé des projets européens (REIL)
- La promotion de la mobilité internationale pour tous les chercheur-euses

PERSONNEL ET ÉTUDIANTS	FTE/ETP 2022	FTE/ETP 2025	Évolution 2022/2025 en %
<i>Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, boursiers, doctorants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche.</i>	3184	3224	1
<i>Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)</i>	1089	1195	5%
<i>Dont financés par des sources extérieures (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)</i>	270	246	-9%
<i>Dont les femmes</i>	1270	1274	-
<i>Dont le stade R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.</i>	1314	1288	-2%
<i>Dont le stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral</i>	109	98	-10%
<i>Dont stade R1 = dans la plupart des organismes correspondant au niveau doctoral</i>	1829	1855	1%
<i>Nombre total d'étudiants (le cas échéant)</i>	58235	57043	-2%
<i>Nombre total d'employés (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)</i>	7661	7635	-
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres du dernier exercice financier) – Hors masse salariale			
<i>Budget organisationnel annuel total</i>	684 721 480	698 498 504	2%
<i>Financement organisationnel annuel direct du gouvernement (financement global, utilisé pour l'enseignement, la recherche, les infrastructures...)</i>	511 707 030	547 191 123	7%
<i>Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)</i>	39 212 624	38 066 476	-3%
<i>Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche</i>	5 891 891	7 173 098	22%
PROFIL ORGANISATIONNEL (une très brève description de votre organisation, max. 100 mots)			
<p>L'Université de Lorraine (UL) se positionne comme une université multidisciplinaire, technologique et entrepreneuriale, proposant des cursus dans tous les domaines et favorisant les interactions entre les disciplines et les compétences, afin d'apporter des réponses globales aux défis mondiaux de notre siècle.</p> <p>L'UL est un acteur majeur du développement de la région Lorraine, coordonnant une stratégie scientifique régionale et proposant un enseignement supérieur dans tous les domaines. Au cœur de l'Europe, elle développe un réseau de partenariats stratégiques avec un nombre sélectionné d'universités de la région transfrontalière ainsi que dans le monde entier. Elle encourage la mobilité internationale de ses étudiants et de ses membres du personnel.</p>			

2. FORCES ET FAIBLESSES DE LA PRATIQUE ACTUELLE (EXPOSÉ NARRATIF)

Veillez passer en revue les forces et les faiblesses des quatre domaines thématiques de la Charte et du Code, tels que fournis par votre organisation lors de la phase d'évaluation initiale. Ce faisant, vous ne devez pas seulement regarder en arrière, mais aussi tenir compte des nouvelles priorités, des décisions stratégiques, etc. ce qui peut influencer davantage le plan d'action. Veuillez également fournir un bref commentaire dans la colonne "Remarques" si des changements majeurs se sont produits par rapport au plan initial.

Aspects éthiques et professionnels

FORCES

Liberté des thématiques de recherche :

- Les chercheur-euses bénéficient de la latitude nécessaire à l'exercice de leur activité.

Déontologie et intégrité scientifique :

- L'UL a créé son Comité d'éthique de la Recherche (CER-UL) en 2023. L'université est par ailleurs promoteur de recherches impliquant la personne humaine et travaille avec les comités de protection des personnes (CPP) pour l'obtention d'avis éthiques (recherches relevant de la loi Jardé).
- Pour accompagner les chercheur-euses dans le respect des règles éthiques et d'intégrité régissant leur activité, l'UL dispose également d'un référent déontologue et d'un référent à l'Intégrité Scientifique ; l'UL est membre d'un comité d'éthique en matière d'expérimentation animale (Comité Lorrain en Matière d'Expérimentation Animale - CELMEA, plus large que l'UL) ; un dispositif d'accompagnement (analyse, fiches pratiques) en application du protocole de NAGOYA existe également. Une charte de l'intégrité scientifique a été adoptée (charte l'Office Français de l'Intégrité Scientifique - OFIS). Enfin, une commission déontologie, incluant des personnalités extérieures choisies pour leur haut niveau d'expertise a été créée et se réunit plusieurs fois par an.
- Conformément à l'arrêté de 25 mai 2016 sur les études doctorales, tous les doctorant-es de l'UL suivent une formation obligatoire à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique (*Massive Open Online Course*, MOOC). De plus, toutes les thèses sont passées au logiciel anti-plagiat *Compilatio* avant d'obtenir l'autorisation de soutenance.

Respect des droits de propriété intellectuelle et science ouverte :

- L'UL dispose d'une politique de propriété intellectuelle structurée en matière de droits d'auteur, de dépôt de brevets, de protection de logiciels, de maturation et de transfert envers la société.
- L'UL affirme sa politique science ouverte avec une vice-présidence dédiée depuis 2022, en focalisant sur l'ouverture des écrits des chercheur-euses et le partage ou l'ouverture des données et logiciels qu'ils produisent. Elle met à leur disposition les infrastructures et l'accompagnement nécessaires, et mesure les progrès de l'ouverture de la science, aux niveaux lorrain, français avec notre Ministère de tutelle et international avec l'Unesco.
- L'UL est signataire de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA) et membre de la *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA) depuis 2022. L'UL a nommé un vice-président et une chargée de mission comme représentants à la CoARA international et à CoARA France, le chapitre national de CoARA dans lesquels ils participent activement. L'UL a publié son plan d'engagement CoARA en 2025 (<https://zenodo.org/records/15193460>).

FAIBLESSES

- Financements publics de plus en plus incertains et de plus en plus ciblés sont un risque pour la liberté académique indépendant de l'établissement
- Dépendance accrue de l'établissement aux ressources propres dans un contexte national et international instable

Remarques :

Les problématiques d'éthique et d'intégrité étant partiellement liées, une coordination a été mise en place à travers l'instauration en 2023 d'un COPIL Ethique. Déontologie. Intégrité Scientifique (COPIL E.D.IS). Un agent a été spécialement dédié à ces problématiques et a été positionné sur un poste de Coordonnateur E.D.IS.

Recrutement et sélection

FORCES

Des procédures transparentes, respectueuses de la réglementation :

- L'intégration en 2025 des quatre engagements principaux de CoARA dans la politique OTM-R initialement adoptée en janvier 2021, en phase avec la Charte des valeurs de l'UL ; les actions qui permettent de décliner notre politique OTM-R sont identifiées.
- Le recrutement des personnels titulaires fortement encadré par la réglementation qui est parfaitement respectée au sein de l'UL.
- Des procédures explicites, pour renforcer l'exigence d'impartialité (MOOC recruter sans discriminer à paraître) et d'intégrité des comités de sélection lors du recrutement ou lors du processus d'évaluation pendant les campagnes d'avancement (guide/procédure actualisé(e) + formations annuelles dédiées).
- Une action continue et protéiforme pour accroître le recrutement des personnels en situation de handicap.
- Adoption du règlement de gestion des chaires de professeurs juniors et du statut et procédure de recrutement des professeurs invités

Une exigence d'amélioration continue et de réactivité dans un environnement réglementaire évolutif :

- La Mise en place du "contrat post doctoral" suite à la parution du décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post-doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche et permettant le recrutement de chercheur·euses titulaires du diplôme de doctorat par un contrat de droit public pour une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets international ou national ou d'un projet défini par l'établissement.
- La rédaction d'un nouveau règlement de gestion pour les personnels contractuels qui permettent d'encadrer le recrutement au sein de l'établissement. Il donne un cadre aux pratiques et garantit l'équité des candidats dans le traitement de leur demande et des droits consentis.
- Amélioration continue des pratiques des comités de sélection qui sont sensibilisés aux risques de discriminations de tous types ainsi qu'à l'engagement de l'UL de procéder à des recrutements ouverts, transparents et au mérite conformément à la politique OTM-R adoptée par l'UL en janvier 2021, en phase avec notre charte des valeurs et mise à jour en 2025 selon les engagements CoARA.
- Amélioration des modalités de recrutement des doctorant·es (plus large diffusion des sujets de thèse, recrutements extérieurs encouragés) sous l'impulsion de l'Initiative d'Excellence Lorraine (I-SITE lorraine, France 2030).

Des dispositifs adaptés :

- L'accueil et la mobilité des chercheur·euses de tous niveaux sont encouragés et rendus possibles *via* le dispositif I-SITE lorraine. Ainsi, par exemple, le dispositif Future Leader d'Exception a permis de procéder à des recrutements de haut niveau, à l'international et le dispositif DREAM pour les doctorant·es.
- L'obtention de 13 chaires de professeurs juniors lors de période 2022-2025 lancées dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche renforcera notre potentiel de recrutement de talents à l'international. Une procédure votée dans les conseils centraux en définit les modalités précises, garantissant d'un recrutement exigeant et d'envergure internationale.

FAIBLESSES

Faiblesses externes, liées à l'environnement institutionnel :

- La complexité subie des procédures de recrutement des enseignant·es-chercheur·euses : démarches de qualification par le CNU complexe en particulier pour les candidats étrangers, évolution des règles de qualification pour accéder aux postes de professeurs avec la persistance d'exceptions (disciplines juridiques) qui rendent le système complexe et peu lisible pour des chercheur·euses internationaux.
- La plateforme nationale de dépôt des dossiers (Galaxie et Odysée)
- Les difficultés de recrutement en lien avec un faible vivier au national sur certaines disciplines ou métiers techniques tout comme à l'international (chaires de professeurs juniors, project manager) et d'attractivité salariale communes aux organismes publics d'enseignement de recherche

Faiblesses internes :

- Le non financement par l'État de mesures salariales et du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) à hauteur de 2,5 millions d'euros /an cumulés d'une année sur l'autre a représenté une charge supplémentaire de 66 millions d'euros pour l'UL sur la période 2022-2025. Cela pèse considérablement sur nos possibilités d'emplois titulaires, tant en ce qui concerne les enseignant·es-chercheur·euses que les personnels d'appui à la recherche, en dépit des efforts consentis pour trouver d'autres sources de financement. Malgré cette forte contrainte, l'UL reste l'une des universités françaises qui publient le plus de postes (114 postes d'enseignant·es-chercheur·euses en 2024, 79 en 2025 ; dans le top cinq des universités qui recrutent le plus depuis 2017).
- Un endo-recrutement qui reste relativement élevé chez les professeurs. Concernant les Maîtres de Conférence (MCF), la proportion d'externes (i.e. n'ayant pas effectué leur thèse à l'UL) oscille autour de 80%. Chez les professeurs (PR), elle s'établit aux alentours de 25 % en 2025 (43 % en 2023, 45 % en 2024). La dernière fonction occupée, tous corps confondus, est exercée à plus de 50 % en France en 2025 mais hors Lorraine (le pourcentage de fonctions exercées hors Europe oscillant autour de 5 %). Ceci traduit incontestablement une ouverture nationale et internationale de nos recrutements avec 3 chaires de professeur junior supplémentaires par an obtenues incluant une procédure de recrutement et d'évaluation à mi-parcours.
- Les conditions de recrutement des doctorant·es dans certaines disciplines restent à améliorer (notamment en sciences humaines et sociales), même si le constat est national.
- L'accueil international pourrait encore être amélioré, notamment par une montée en compétences linguistiques au niveau des services administratifs.

Remarques :

L'I-SITE lorraine confirmé en 2021 déploie, au sein de l'établissement, un certain nombre de dispositifs favorisant la mobilité entrante et sortante de jeunes chercheur·euses (doctorant·es) comme de chercheur·euses confirmés mais aussi l'adoption de modalités de recrutement, notamment des doctorant·es, plus ouvertes. L'I-SITE lorraine nous permet de développer notre

politique de recrutement de talents, en lien avec nos partenaires et en phase avec notre politique de site.

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) a permis de nouvelles opportunités de recrutement que l'UL a exploité pleinement par le recrutement de Chaires de Professeur Junior depuis 2021, sur nos domaines d'excellence et en développement.

Conditions de travail

FORCES

Les évolutions réglementaires :

- L'application dans toutes les écoles doctorales de procédures harmonisées permettant de mettre en application toute l'évolution de la réglementation relative au doctorat (comité de suivi individuel, portfolio, charte du doctorat, etc.)
- La mise en place du contrat post-doctoral
- L'adoption du deuxième plan d'actions (2024-2026) pour l'égalité professionnelle Femmes-Hommes
- L'adoption d'un plan d'actions de prévention du harcèlement à destination des doctorant-es
- La montée en puissance du télétravail expérimenté depuis 2019 avec actuellement, près de 1500 agents bénéficiant du télétravail régulier et 2100 bénéficiant du télétravail ponctuel.
- Le déploiement du schéma directeur handicap dans le cadre plus général du [schéma directeur Responsabilité Sociétale et Environnementale](#) adopté le 1^{er} juillet 2025

Des dispositifs de proximité et de solidarité :

- L'élaboration d'un plan d'actions suite à l'enquête « Bien-être au travail » dans le cadre de la démarche Bien-être & Co.
- L'environnement de travail des doctorant-es (notamment la mise à disposition de lieux dédiés) très variable suivant la discipline dans laquelle le doctorant est inscrit, avec de nettes améliorations (maison de la recherche sciences de gestion économie rue Baron Louis, site Libération, espace Rabelais à venir).
- L'accompagnement des personnes en situation de handicap *via* la Direction de l'Accompagnement et du Développement en Ressources Humaines (DADRH).
- Une politique Egalité, Diversité, Inclusion (EDI) affirmée et intégrée dans le schéma directeur Responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement. Le déploiement d'une Charte des cellules EDI et d'un *Vademecum* avec des actions de sensibilisation (e-learning, théâtre forum) et la création de cellules dédiées à l'EDI dans de nombreuses composantes de l'UL pour parvenir à un maillage territorial plus fin et un travail de terrain au plus près des publics concernés (étudiants comme salariés). La lutte contre les discriminations de toutes sortes constitue une priorité de l'établissement et est au cœur de la mission du vice-Président en charge de ces questions.
- La réalisation d'un audit sur le process de traitement des signalements et la mise en place d'une plateforme de signalement mise en place et L'évolution des dispositifs d'alerte pour harcèlement moral, et harcèlement sexuel et discriminations vers un dispositif unique « stop violence ».
- Le recrutement d'une coordinatrice, d'une juriste et d'un psychologue supplémentaire sur la période 2022-2025 ont permis d'améliorer la prévention des risques psychosociaux. Le recrutement d'un autre psychologue est prévu en 2026
- Un budget annuel moyen de 493 k€ sur la période 2022-2025 consacré à la politique d'action sociale en faveur des personnels. Ce budget annuel moyen ne reflète toutefois

pas l'effort de l'établissement avec une évolution majeure de la politique d'action sociale engagée en 2024 (+120 k€ en 2024 et 2025)

- Un plan de formation toujours au plus près des besoins.

Au-delà du travail : les activités culturelles, sportives et de développement personnel :

- Vaste offre culturelle, sportive et de loisirs, offerte à tous les personnels (plus de 72 activités sportives avec une augmentation de 172 h d'enseignement sur la période, plus de 500 évènements culturels), une programmation « culture et loisirs des personnels avec une amplification de la communication mais également la mise en place d'actions totem dans le cadre la démarche Bien-être & Co.
- Mise en place du dispositif « [projet vie universitaire](#) »

FAIBLESSES

- La disparité dans le financement des doctorant·es en fonction des disciplines et des modes de financement.
- La faible fréquentation par les doctorant·es SHS des lieux dédiés au doctorat.

Remarques :

La démarche « [Bien-être & Co](#) » est la matérialisation de notre démarche, ambitieuse et essentielle pour la qualité de vie au travail, « Réinventons notre rapport au travail » lancée par l'Université de Lorraine en 2024. Cette démarche vise à créer un environnement où chaque personne se sent respectée, valorisée et épanouie, et à favoriser les conditions du bien-être au travail. Nous souhaitons également renforcer l'attractivité de notre université en offrant un cadre de travail stimulant et positif.

Elle repose sur 6 axes pour améliorer notre qualité de vie au travail : la facilitation des missions, la prise en compte des attentes des usagers, le recentrage sur nos cœurs de métier, l'innovation et l'expérimentation pour améliorer nos organisations de travail, l'adaptation des environnements de travail aux attentes diversifiées des personnels, le renforcement des actions autour de la vie des personnels, l'amélioration des relations interpersonnelles et développer des modes de management respectueux de chacun et de chacune.

Cette démarche se veut collaborative et en co-construction et s'inscrit pleinement dans notre engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Formation et perfectionnement

FORCES

- La formation des doctorant·es coordonnée par le Collège Lorrain des Écoles Doctorales (CLED) en lien avec la Maison du Doctorat
- L'amplification du financement des dispositifs de mobilité avec une augmentation de 48 % du budget consacré au programme de bourses France Excellence Eiffel, Widen Horizons, DREAM et ERASMUS, et de leur utilisation avec une augmentation de 127 % et 62 % des mobilités staff Erasmus+ pour les personnels BIATSS et les enseignant·es-chercheur·euses, respectivement.
- La mise en place du suivi de carrière des enseignant·es-chercheur·euses *via* mise en œuvre du CNU
- Le déploiement du plan d'action CoARA pour soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière et faire évoluer les critères d'évaluation des dossiers d'EC dans le sens de la politique OTM-R
- L'identification des talents *via* la proposition de primes et décharges d'enseignement pour portage de projets et la formation spécifique au portage de projets
- Un dispositif de formation dédié pour les maîtres de conférences nouvellement recrutés conformément à la réglementation nationale avec décharge de service d'enseignement (32 HETD, la première année).

FAIBLESSES

- La participation encore insuffisante, bien que croissante, des enseignant-es-chercheur-euses aux formations, malgré une offre de formation enrichie.

Remarques :

Malgré un enrichissement constant de l'offre de formation à destination des personnels enseignant-es-chercheur-euses, ceux-ci participent encore assez peu aux formations proposées. Nous poursuivons néanmoins notre démarche d'information et de sensibilisation, sachant en outre qu'ils sont de plus en plus nombreux à demander à bénéficier de leur droit à la formation. Néanmoins, nous remarquons une augmentation de la participation aux actions de formation management proposées par la formation continue et la démarche Bien-être & Co.

Certaines des priorités à court et à moyen terme ont-elles changé ?

Le Label *HR Excellence in Research* est venu conforter la politique RH de l'UL qui vise à garantir des conditions de recrutement et de travail en phase avec les exigences des standards européens, de façon à créer les conditions propices à une recherche de haut niveau, capable de relever les défis mondiaux, non seulement dans les domaines où nous sommes leaders mais aussi dans l'ensemble de l'établissement, générant ainsi une culture commune d'exigence vers l'excellence, d'ouverture et de respect. Pour ce faire, le plan d'actions de l'UL est très ambitieux et devra faire face aux départs massifs à la retraite prévus à moyen et court terme avec une incertitude sur notre capacité à publier des postes en raison de l'imprévisibilité budgétaire et des dates de départ à la retraite, fonction de l'avancée de la réforme des retraites. Dans cette situation, la priorité à l'Europe a été renforcée par le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) conclu avec l'État, ciblant l'augmentation des ERC et la mise en place d'une stratégie Europe prenant appui sur une dynamique transfrontalière *via* le réseau [UniGR](#), le déploiement de l'alliance universitaire européenne [EURECA-PRO](#) labellisée par la commission européenne et l'obtention de financements *via* le [projet REIL](#) visant à augmenter l'impact européen du site lorrain.

La création d'Unys en 2025, une initiative unique en France qui réunit les acteurs de la recherche publique et de l'innovation en Lorraine a scellé la priorisation de la valorisation et du transfert par l'UL. L'objectif est de créer un lien fort entre la recherche et l'innovation, le monde socio-économique et le grand public afin de transformer les grands enjeux de recherche en opportunités pour la société. Ainsi, le Pôle Universitaire d'Innovation POLARIS obtenu en 2023 s'appuie sur un consortium réunissant les principales forces académiques, hospitalo-universitaires, des organismes nationaux de recherche du territoire et de transfert et valorisation du territoire lorrain. Autour de ce noyau, POLARIS mobilise un écosystème partenarial étendu – écoles d'ingénieurs, structures de transfert, pôles de compétitivité, réseaux d'entreprises et collectivités – fédérés au sein de l'Assemblée des partenaires. Ces actions contribuent à structurer et renforcer durablement la relation entre la recherche académique et les acteurs socio-économiques, en faisant du PUI POLARIS un levier majeur de dynamisation du territoire et de rayonnement du site académique.

En parallèle, la réponse aux grands défis sociétaux par l'interdisciplinarité a été renforcée avec la pérennisation en 2021 de l'I-SITE lorraine. A ceci s'ajoute le déploiement de l'intelligence artificielle (IA) dans les formations et la recherche au travers du Centre Européen en IA par l'Innovation ([ENACT](#)) porté par l'UL et qui fédère l'Université de Lorraine, l'Université de Strasbourg, 3 organismes nationaux de recherche (Inria, CNRS et Inserm), le CHRU de Nancy et les Hôpitaux de Strasbourg, la Région Grand Est, la Métropole du Grand Nancy et l'Eurométropole de Strasbourg et une cinquantaine d'entreprises avec l'objectif commun de faire du Grand Est un leader européen en intelligence artificielle. Ainsi, 2 à 4 postes/an dans la campagne d'emploi sont fléchés pour la transformation pédagogique en IA. La politique emploi de l'UL a également à cœur de conserver ses

talents avec l'ouverture de 2 postes de professeur par an réservés aux maîtres de conférences IUF et de promouvoir l'EDI *via* l'ouverture d'un poste d'enseignant-e chercheur-euse/an pour bénéficiaire de l'obligation d'emploi et l'attribution de 1 à 2 financements doctoraux par an dédiés au handicap.

Pour mener à bien ses ambitions sur la période 2022-2025 et suite à l'analyse des commentaires formulés par le jury d'évaluation HRS4R, l'UL a réorganisé les axes V « éthique, intégrité et valeurs professionnelles » et VI « accès et diffusion des connaissances » du plan d'actions afin de clarifier leurs objectifs. L'axe V est devenu « accompagnement des chercheur-euses au montage de projet et à la valorisation de la recherche » et l'axe VI est devenu « éthique, intégrité scientifique et science ouverte ». Les indicateurs de chaque action ont également été précisés.

Finalement, le plan d'actions proposé en perspectives du renouvellement du label pour la période 2026-2029, réorganisé en 4 piliers correspondant à la [charte du chercheur](#) publiée en 2023, vise à conforter certaines actions du précédent plan d'actions mais les étapes franchies amenant d'autres ambitions, à en développer de nouvelles. Ces nouvelles actions résultent d'une co-construction initiée lors d'un séminaire-ateliers organisé en novembre 2025. L'objet était de partager, avec la communauté (personnels enseignant-es-chercheur-euses, des directions opérationnelles, doctorant-es) notre connaissance et notre analyse des différentes actions mises en place par l'UL dans le cadre du label *HR Excellence in Research*. Il s'agissait également de réfléchir aux actions futures dans une dynamique d'amélioration permanente et d'évolution de nos pratiques. Une trentaine de participants a ainsi été répartie en quatre groupes invités à s'exprimer au cours de quatre ateliers successifs, correspondant aux 4 piliers et 20 principes de la charte du chercheur, et animés chacun par un membre du Copil HRS4R et un ambassadeur du [Deep Change Lab](#), un dispositif d'innovation publique, de l'UL et ses partenaires, permettant d'améliorer les processus inter et intra établissements. Les travaux des ateliers ont été partagés lors d'une synthèse où chaque binôme d'animateurs a souligné les idées fortes et les pistes d'actions possibles. Ce travail de réflexion collective a montré que la communauté s'est appropriée les dispositifs et les procédures mises en œuvre dans le cadre du label *HR Excellence in Research*, tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration permanente de la politique de RH de l'établissement. Les actions à venir présentées dans la partie projet de chaque axe résultent de cette réflexion partagée au sein de l'établissement.

Certaines des circonstances dans lesquelles votre organisation fonctionne, ont changé et, en tant que telles, ont eu un impact sur votre stratégie RH ?

La loi de programmation de la recherche (LPR), votée en 2020, a un impact considérable sur la politique RH des établissements de recherche français et en particulier de l'UL (nouvelles modalités de recrutement sur les Chaires de Professeur Junior, repyramidage qui influe sur les avancements, évolution du régime indemnitaire...).

Ainsi, l'UL accélère son investissement RH à l'Europe et à l'international en témoigne la nomination en novembre 2022 d'une chargée de mission en ressources humaines préposée à l'animation du copil HRS4R et à assurer le lien avec l'engagement de l'UL à la [Coalition for Advancing Research Assessment](#) (CoARA) de l'UL tant d'un point de vue local, que national ([CoARA France](#)) et international (CoARA). En effet, l'UL a rejoint fin 2022 la coalition internationale CoARA, qui vise à faire évoluer l'évaluation de la recherche vers des critères plus qualitatifs et inclusifs. Elle a récemment publié son [plan d'engagement](#), en français et en anglais, sur lequel elle va s'appuyer

pour conduire cette évolution. Ce plan, élaboré collectivement avec la communauté universitaire, s'inscrit dans une démarche progressive fondée sur des communautés de pratique à partir de 2026.

La conception du plan d'engagement CoARA de l'UL a formellement démarré le 18 juin 2024 lors d'une journée dédiée à l'évaluation de la recherche, une démarche collective rassemblant l'ensemble de la communauté de l'UL en présence des instances nationales (Chapitre française de CoARA, CNRS, INSERM, ANR, Alliance ATHENA) et de chercheuses sur le sujet. Les ateliers de fin de journée ont permis une riche expression de la communauté qui a permis de nourrir l'élaboration de ce plan d'engagement. La création d'un comité de pilotage adossé à celui du copil HRS4R, et quelques mois de travail, ont permis la rédaction bilingue de ce plan et sa publication sur Zenodo, l'entrepôt européen hébergé par le CERN, au côté des plans d'actions des autres adhérents à CoARA. Ce plan d'engagement est également intégré dans le plan d'actions *HR Excellence In Research*. A la suite de ce plan d'engagement, une « Communauté de Pratique » d'une quinzaine de chercheur-euses, enseignant-es-chercheur-euses ou personnels de recherche a été constituée, représentant plusieurs champs scientifiques. L'objectif est de porter une réflexion commune, *via* une démarche structurée, qui permettra l'élaboration de proposition d'actions pour concrétiser les engagements de l'UL dans CoARA.

L'engagement de l'UL à la CoARA est une action stratégique de site. Elle a été soutenue par l'ISITE Lorraine, Initiative d'Excellence financée par le gouvernement français, portée conjointement par l'UL et ses partenaires de site (CNRS, Inra, Inria, Inserm, le CHRU de Nancy, AgroParisTech et GeorgiaTech Europe). Ce soutien s'est manifesté notamment par le financement et l'organisation de séminaires et l'attribution d'un contrat doctoral. Les actions de l'ISITE concernent également du soutien à la mobilité pour les doctorant-es et les chercheur-euses, l'aide à la structuration de partenariats internationaux considérés comme stratégiques, et une politique de soutien à l'attractivité de talents de haut niveau.

Finalement, en 2025, l'UL a établi son schéma directeur de sa Stratégie Europe & Projets. Il constitue la feuille de route politique et sa déclinaison opérationnelle macro définissant les actions et priorités afin de renforcer la dynamique européenne de l'UL et du site lorrain. Pour soutenir cette montée en puissance de la dynamique européenne, le schéma directeur intègre également, de façon articulée, les actions visant à renforcer le dépôt de projets et le taux de succès à l'ANR (étapes intermédiaires vers des appels à projet européens) incluses dans le COMP conclu avec l'État, et la facilitation de l'accès aux différents services support pour nos enseignant-es-chercheur-euses qui montent des projets en réorganisant les directions mobilisées par grands métiers.

Y a-t-il des décisions stratégiques en cours qui pourraient influencer le plan d'action ?

Le plan d'actions initial a été proposé dans le cadre de la stratégie globale de l'établissement en lien avec le COMP conclu avec l'état ou l'I-SITE lorraine, stratégie dont la pérennisation permet d'avoir un horizon de plus long terme et plus de certitude sur la possibilité de poursuivre certaines de nos actions, voire de les conforter et de les associer avec l'engagement de l'UL à la CoARA. En effet, l'application et le déploiement du plan d'engagement CoARA de l'UL, publié en 2025, étant intimement lié au plan d'actions HRS4R, aura une influence indéniable sur celui-ci.

Les nouvelles actions incluses dans le plan d'actions sont également en lien étroit avec la démarche [Bien-être & Co](#), une démarche, ambitieuse et essentielle pour la qualité de vie au travail initiée en 2024 par l'UL et qui bénéficiera aux conditions de travail. En effet, cette démarche repose sur 6 axes d'amélioration de notre qualité de vie au travail : la facilitation des missions, la prise en compte des attentes des usagers, le recentrage sur nos cœurs de métier, l'innovation et l'expérimentation pour améliorer nos organisations de travail, l'adaptation des environnements de travail aux attentes

diversifiées des personnels, le renforcement des actions autour de la vie des personnels, l'amélioration des relations interpersonnelles et développer des modes de management respectueux de chacun et de chacune. Bien-être & Co s'inscrit également dans l'engagement de l'UL en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). D'autant plus que les actions menées dans le cadre de l'EDI et, de l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique font le lien entre le plan d'action HRS4R et le schéma directeur RSE de l'UL (durabilité de la recherche par exemple).

Les nouvelles actions incluses dans le plan d'actions sont également en lien avec l'environnement réglementaire en forte évolution suite à l'adoption et la mise en place de la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR) qui bouleverse assez sensiblement les conditions de recrutement des chercheur-euses (Chaires de Professeur Junior, disparition de la qualification pour l'accès au grade de professeur), leurs perspectives d'évolution (repyramidage) et de rémunération (changement du régime de primes) ainsi que les moyens mis à disposition de la recherche (augmentation de la dotation de base, du *preciput*, possibilités nouvelles de recrutement de personnels d'appui à la recherche). Cependant, les contraintes de plus en plus fortes exercées sur la formation et la recherche (baisse des budgets état alloués aux universités et à l'ANR) dont les emplois représentent 80% du budget annuel de l'UL associées à l'incertitude sur la capacité de l'UL à publier des postes en raison de l'imprévisibilité budgétaire et des dates de départ à la retraite, fonction de l'avancée de la réforme des retraites amènera l'UL à retravailler la globalité de sa politique emploi. Ainsi, un copil trajectoire emploi a été mis en place en 2026 et devra poser les bases d'un diagnostic et d'éléments prospectifs, socle à partir duquel la nouvelle politique emploi pourra être proposée par l'équipe politique en place à partir de 2027. Il est à noter que l'ensemble de ces menaces pèsent également sur les organismes nationaux de recherche partenaires de l'UL sur le site Lorrain.

De plus, l'UL rentre dans une période d'incertitude puisque l'élection d'une nouvelle équipe politique aura lieu au printemps 2027. Par ailleurs, le changement de Président de la République en 2027, donc au niveau national, pourrait avoir un impact sur l'application des mesures liées à la LPR.

Dans ce contexte, l'UL et ses partenaires de recherche ont lancé [UNYS](#) en 2025, dont l'objectif est de créer un lien fort entre la recherche et l'innovation, le monde socio-économique et le grand public afin de transformer les grands enjeux de recherche en opportunités pour la société. Ainsi, Unys rend les compétences de la recherche accessibles aux entreprises, collectivités, associations et citoyen-ne-s, en proposant des solutions ciblées répondant aux grands enjeux de société.

Finalement, afin de rester connectée à l'évolution de son environnement, l'UL a décidé de transformer son plan d'actions HRS4R initialement articulé autour de 6 axes en un plan d'action répondant aux 4 piliers et 20 principes de la nouvelle charte européenne du chercheur publiée en 2023. La réorganisation du plan d'actions, joint à cette évaluation, a permis de faire le bilan des actions terminées, de rouvrir certaines actions en amélioration continue et de proposer de nouvelles actions répondant à des principes non adressés auparavant comme le mentorat et la durabilité de la recherche

BILAN DES ACTIONS MENEES SUR 2022-2025 : quelques exemples emblématiques

HRS4R Axe I - Statut et Accompagnement du Doctorant et du Post-doctorant

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
1.1. Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel									
1.1.3	Réviser la charte du doctorat selon l'arrêté du 26 mai 2016 (charte du doctorat) en y intégrant les éléments relevant de la dimension RH et généraliser son application	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat		juil.-16	juin-17	Etendu	Documents joints Amélioration continue
1.1.4	Organiser et mettre en œuvre des actions de formation transverses à la préparation / construction du projet professionnel du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Mise à jour de l'offre de formation b) Convention individuelle de formation	Nombre d'actions de formation Taux de participation des doctorants --> cible : 100% des doctorants qui valident avoir obtenu 5 crédits dans le volet préparation à l'après thèse.	juil.-05	a) Déc. 2018 b) déc. 2018	Etendu	Lien site web Doctorat pour offre de formation : http://doctorat.univ-lorraine.fr/etre-doctorant/formations Tutoriel: https://youtu.be/G0zn1NxphsM Fichier Indicateurs/formation Amélioration continue
1.1.5	Améliorer le suivi professionnel du doctorant, tout au long de son parcours dans le cadre du comité de suivi de thèse, permettant d'aborder conjointement l'encadrement du thésard et son travail scientifique	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation			Janv 18	Déc. 2020	Terminé	Action (indicateur) modifiée depuis l'arrêté rendant obligatoire le Comité de suivi individuel
1.1.6	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Liste d'universités et d'entreprises partenaires	Nombre de mobilités au cours de la thèse dans le cadre de DREAM (≥ 2 mois) Nombre de mois de mobilité (≥ 2 mois) attribués/financés --> cible : 100% des fonds utilisés pour la mobilité	janv.-18	févr.-19	Etendu	Fichier Indicateurs DREAM Amélioration continue
1.1.8	Définir le statut du post-doctorant et doter chaque post doctorant d'un compte formation	VP Recherche Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	a) statut du post-doctorant à l'Université de Lorraine b) Compte formation post-doctorant	Nombre de comptes formation ouverts par année ou Nombre de demandes d'utilisation du compte de formation ou taux d'utilisation Pourcentage de post-doctorants informés de l'offre de formation --> cible : 100% des post-doctorants informés	mars-18	a) Juin 2018 b) Déc. 2018 c) Déc. 2021	Terminé	Parution Loi pour la Recherche – LPR et ses décrets d'application Formation catalogue DRH
1.1.9	Accroître le nombre d'espaces dédiés à l'accueil des doctorants en SHS	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Inventaire des salles / espaces dédiés	Pourcentage de doctorants informés de l'existence de ces espaces dédiés pour SHS --> cible : 100% des doctorants informés (enquête à faire fin 2024, après l'ouverture de l'espace Rabelais)	janv.-18	déc.-21	Terminé	+ de 350 m ² ; -Présidence Libération, 3 ^{ème} étage : salle 326 de 35 m ² (4 postes) -Maison de la Recherche rue Baron Louis, 3 ^{ème} étage : 75 m ² openspace, 12 postes de travail pour les doctorants du CEREFIGE -Espace Rabelais – 2 ^{ème} étage 4 espaces de cotravail de 36 à 80 m ² , 28 postes de travail, assises de convivialité, casiers verrouillés

1.1.10	Elaborer un « Guide du doctorant » rassemblant toutes les informations et outils utiles au bon déroulement du doctorat et diffusion du guide papier en 2025	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Guide - Production de documents complémentaires au site (déc 2024)	Nombre de guides remis à la rentrée Nombre de connexions sur le site/mois sur un an --> cible : augmentation du nombre de connexions suite à la mise en œuvre et diffusion du document papier complémentaire	janv.-22	déc.-24	Terminé	le site doctorat : http://doctorat.univ-lorraine.fr est une ressource permanente. Des fiches papiers complètent les informations existantes
1.1.11	Développer l'offre de formations transverses e-learning en particulier à destination des doctorants salariés	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Modules e-learning	Nombre de modules mis en ligne --> cible : Chaque rubrique doit avoir au moins une formation (un module) en ligne Taux d'occupation --> cible : 100% des places proposées occupées (sur les modules où les places sont limitées)	janv.-23	déc.-26	Etendu	En particulier à destination des doctorants salariés et hors Lorraine
1.1.12	Généraliser l'utilisation du portfolio du doctorant en sensibilisant et accompagnant les doctorants – travailler en liaison avec les compétences à afficher RNCP - sensibiliser les directeurs de thèse	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Actions de sensibilisation/Formation	Nombre de doctorants utilisant réellement le portfolio (où les cases "clés" identifiées sont complétées) --> cible : 35 % Taux de participation aux actions de formation dédiées à l'utilisation des portfolio --> cible : +10% par an de 2023 à 2026	janv.-22	déc.-26	En cours	Voir Plan d'engagement CoARA portfolio mis en ligne, mise en place de formations Poursuite de l'action 1.1.7 Sensibilisation pour généralisation à opérer auprès des doctorants
1.1.13	Analyser et s'approprier la cartographie du Post-doctorat à l'UL	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Ressources Humaines	Plan d'action CS/G10/LUE	Pourcentage d'européens, Pourcentage de français --> cible : viser 10% d'européens en 2026 Post-doctorant : Par typologie de contrat (Post-doc, ATER 2.3 et 2.6, chercheurs confirmés), par type de financement et origine géographique --> cible : augmenter le nombre de statut post-doctorant/à l'ensemble des situations	janv.-22	déc.-23	En cours	
1.1.14	Mettre en place un statut du Post-doctorant en application de la LPR	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Ressources Humaines	Règlement gestion Post-Doc (CA.13marts22) + Guide des bonnes pratiques de recrutement des chercheurs contractuels	Nombre de comptes formation ouverts par année ou Nombre de demandes d'utilisation du compte de formation ou taux d'utilisation --> cible : à définir par la suite Pourcentage de post-doctorants informé de l'offre de formation --> cible : 100% des post-doctorants informés	janv.-22	déc.-23	En cours	Poursuite de l'action 1.1.8
1.1.15	Consolider la politique d'accueil et d'intégration des Post-doctorants sur le site lorrain en lien avec les EPST en particulier pour les docteurs internationaux	VP Recherche VP Ressources Humaines VP Relations internationales CCOSL	Direction de la Recherche et de la Valorisation Ressources Humaines Direction des Relations internationales et européennes HARMOLOR/CORIS	Plan d'action pour le site lorrain Guide d'accueil commun avec les EPST		janv.-24	déc.-26	A FAIRE	Action abandonnée
1.1.16	Proposer une offre de formations transverses aux post-doctorants	VP Recherche VP Ressources Humaines VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Ressources Humaines	Modules de formation déployés, Parcours de formation orienté recherche dédié post-doctorants en anglais (concours, projet de recherche, après post-doc...)	Nombre de post-docs ayant suivi les modules	janv.-24	déc.-26	A FAIRE	En sus du catalogue de formation UL=> Affichage Offre post-docs attende/LPR

	Accompagner les Post-doctorants dans leur insertion professionnelle académique/non académique au cours de leur contrat post-doctoral	VP Recherche Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Règlement de gestion voté Parcours de formation Dispositifs UL (d'innovation et création d'entreprise et Polaris)	Nombre de post-doctorants accompagnés	janv.-23	déc.-26	En cours	
1.1.17					Nombre de post-doctorants accompagnés	janv.-23	déc.-26	En cours	
1.2	Bonnes pratiques dans le cadre des recrutements								
	Identifier et affirmer les bonnes pratiques existantes et à pérenniser suivant les spécificités de chaque discipline, et déployer une démarche qualité à terme pour le recrutement (dont affichage)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide des bonnes pratiques Vidéo biais implicites (inclue dans le guide)	Procédure de recrutement uniquement pour CD établissement ==> Processus de recrutement à élargir à d'autres contrats doctoraux. Dans un premier temps % de CD financés qui suivent la procédure --> cible : 80% à 3 ans	juin-15	déc.-21	Etendu	Recensement et communication des pratiques des EDs en CLED. Amélioration continue
1.2.1									
1.2.2	Systématiser les appels à recrutement ouverts à l'international des doctorants et post-doctorants (lorsque pertinent pour l'unité de recherche)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plateforme numérique de publication des sujets de thèse	Pourcentage de publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France --> cible : 100% des publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France	juin-16	juin-20	Etendu	Partie Doctorant = offre de thèse sur site UL, Campus France (facilité + préconisé) et Euraxess (préconisé) Prévu par LPR pour les post-doc Amélioration continue
1.2.3	Informers les candidats sur les possibilités et procédures d'emploi au sein de l'établissement ainsi que dans les établissements partenaires	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide de l'emploi scientifique à l'UL Systématiser l'envoi vers les doctorants via liste de diffusion des campagnes de recrutement EC, ATER, BIATSS	Nombre de doctorants qui suivent "compétences docteur" --> cible : 90 doctorants participant à "compétences docteur" (70 en 2023)	sept.-19	sept.-20	Etendu	Doctorant = Compétences Docteurs (Au sein du système académique) Offre d'emplois IGR et EC sur le site UL + Newsletter DRH Amélioration continue
1.2.4	Amplifier l'utilisation du Contrat Doctoral lors du recrutement des doctorants	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Contrat doctoral	% de contrats doctoraux signés par an --> cible : 90% des doctorants rémunérés par l'UL	2015	déc.-21	Etendu	Règlement de gestion chercheurs contractuels, procédures RH concertées avec DRH pour les doctorants contractuels (missions/vacations, licenciement) Amélioration continue
1.2.5	Cartographier (Lister l'existant et champs des possibles) les sources de financements dans le domaine des SHS permettant la transition imposée par la LPR pour résorber la précarité des doctorants SHS	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat/doctorat/CS	Plan d'action à cadre avec la DEPAS (CIFRE, AAP Région docteur en entreprise, contrats doc de Droit privé)	Pourcentage de doctorants financés par un contrat dédié à la recherche et en formation initiale --> cible : +20% sur 3 ans (à partir de 2023)	janv.-23	déc.-26	A FAIRE	Actions à mener sous réserve de moyens : démarches vers les entreprises (exemple journée CIFRE)
1.2.6	Consolider la politique d'accueil sur le site lorrain en lien avec les EPST en particulier à l'international	VP Stratégie doctorale VP Recherche	Maison du doctorat Direction des Relations internationales et européennes HARMOLOR GT International/CORIS	Plan d'action à valider par le site lorrain (CORIS), mise en place de la plateforme Feel Français pour les doctorants internationaux	Nombre d'actions communes réalisées après 3 ans --> cible : au moins une action par an	janv.-24	déc.-26	Action abandonnée	
1.3	Former les encadrants / Directeurs de thèse								

1.3.1	Accroître le potentiel d'encadrement des doctorants en incitant les jeunes chercheurs à s'engager vers l'HDR	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation	Nombre d'HDR soutenues à l'UL par an --> cible : 70 HDR/an (en 2023, 60 HDR) Nombre d'ACT par an --> cible : 160 ACT/ an (en 2023, 173 ACT)	janv.-15	déc.-21	Etendu	Modification du Règlement des ACT incitant à aller vers la HDR (CS du 28.05.2019) Fichier Indicateurs SDAR Amélioration continue
1.3.2	Accroître la qualité de l'encadrement doctoral des directeurs de thèse en privilégiant les actions de formation communes avec les EPST partenaires et valoriser cette participation	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Formation à l'encadrement doctoral	Nombre de personnes formées chaque année --> cible : 100% des ACT formés	sept.-16	déc.-21	Etendu	Bilan formation encadrants à déposer Information systématique sur la formation à l'encadrement doctoral lors de la 1ère ACT Reste à travailler sur la valorisation Amélioration continue
1.3.3	Elaborer un « Guide de l'encadrant » rassemblant les informations et outils nécessaires au bon déroulement de la thèse	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Conseil Lorrain des Ecoles Doctorales	Guide de l'encadrant à jour (papier et mis en ligne)	Nombre de guides distribués Nombre d'encadrants formés recevant le guide, --> cible : 100% des encadrants formés reçoivent le guide	janv.-24	déc.-25	En cours	En lien avec le plan d'action PhD Volet "encadrants" sur le site doctorat : http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/encadrer-un-doctorant - Des fiches papiers viendront compléter les informations existantes
1.3.4	Améliorer l'information et la formation des encadrants dans le cadre de l'animation d'un Réseau Doctorat mis en place au sein des laboratoires	VP Recherche VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Pôles scientifiques	Création d'un réseau de référents Doctorat en UR	Nombre de référents doctorat --> cible : au moins un référent par laboratoire	janv.-23	déc.-26	En cours	En lien avec le plan d'action PhD : entretiens pilotes Doc Tour dans les labos (14 unités), envoi du Bid'UL Des formations sur ARCHE, ressources à disposition
1.3.5	Accompagner les encadrants dans la prévention et la détection des risques psychosociaux potentiels chez les doctorants	VP Ressources Humaines VP stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction des Ressources Humaines		Nombre d'encadrants formés --> cible : 100% des ACT et HDR annuelles	janv.-22	déc.-26	A FAIRE	En lien avec le plan d'action PhD, un MOOC sur Arche
1.4	Valorisation du doctorat								
1.4.1	Valoriser les enquêtes d'insertion professionnelle post-doctorat et le réseau ALUMNI Docteurs	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Délégation à l'appui au pilotage, à l'évaluation et à la qualité	Enquêtes à 1 an et 3 ans, avec analyse des situations	Nombre d'écoles doctorales qui présentent l'insertion après thèse --> cible : 100% des écoles doctorales présentent l'insertion après thèse	janv.-22	déc.-26	Terminé	Coordonner avec la DAPEQ Mise en place de doctostat
1.4.2	Développer l'animation de la vie doctorante permettant de « Bien vivre son doctorat »	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat CLED	Liste des activités mises en place	Nombre d'activités et de doctorants participants aux activités --> cible : 100% des demandes satisfaites	janv.-22	déc.-26	En cours	Mise en place de visite découverte, animation d'une page sur réseaux sociaux dédiée aux doctorants, [contrat étudiant]
1.4.3	Valoriser et reconnaître l'implication en Recherche des doctorants dans le cadre de thèses non finalisées	VP Recherche VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction de la formation	Mise en place d'un DU Implication en recherche sous forme d'une valorisation des acquis de l'expérience en doctorat.	Nombre de thèses non soutenues validant le DU --> cible : A définir en fonction de nos avancées sur le sujet (notamment quand le DU sera ouvert)	janv.-24	déc.-26	A FAIRE	Action Abandonnée

- **Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel**

Concernant les doctorant-es

Depuis mars 2022, une salle dédiée aux doctorant-es SHS et totalement équipée a été créée sur le campus CLSH. Mais compte tenu des travaux de rénovation de ce site, elle n'est plus accessible. En remplacement temporaire, une salle de 51 m² est mise à disposition à la présidence Libération (3^{ème} étage). En complément, il faut également mentionner la création d'un open-space de 75 m² pour les doctorant-es du CERFIGE à la Maison de la Recherche et 4 espaces de cotravail de 36 à 80 m² avec 28 postes de travail, des assises de convivialité au sein de l'Espace Rabelais à Metz.

Outre le [site du doctorat](#), ressource permanente et constamment mis à jour, en anglais et en français, un kit d'accueil est distribué lors de la journée de rentrée des Ecoles doctorales, désormais commune. Ce kit contient un livret d'accueil en doctorat ainsi que des flyers d'information sur les différents services et dispositifs de l'UL (cellule de signalement VSS et harcèlement, la valorisation en doctorat, la préparation à l'après-thèse...). Une version numérique de ce [kit d'accueil](#) est disponible en ligne pour les doctorant-es n'ayant pas pu assister à la journée de rentrée.

Concernant les post-doctorant-es

Le contrat de droit public dénommé "contrat post doctoral" a été mis en place pour le recrutement de chercheur-euses titulaires du diplôme de doctorat et permet une activité de recherche dans le cadre d'un projet financé à l'international, au national ou défini par l'établissement. Ce nouveau statut offre à un chercheur nouvellement diplômé de développer une expérience professionnelle, d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes permanents en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement. Le [règlement de gestion des post-doctorants](#) décrit l'accompagnement spécifique du post-doctorant, avec un [parcours personnalisé](#) conçu pour répondre à ses besoins professionnels et académiques. Un entretien avec le supérieur hiérarchique est également prévu afin d'élaborer le parcours de formation le plus adapté. Ce parcours, accessible via le site de la formation des personnels, inclut un compte formation dédié incluant la préparation à l'après-thèse, l'insertion professionnelle, ainsi que des modules en pédagogie, innovation, gestion de projet... Comme tous les personnels de l'UL, les post-doctorant-es reçoivent la newsletter mensuelle de l'offre de formation.

Au-delà de ce parcours dédié, et pour consolider la politique d'accueil et d'intégration des post-doctorant-es et des chercheur-euses internationaux sur le site lorrain, la Direction des Relations Internationales et Européennes propose, à travers le programme [Welcome@Lorraine](#), un dispositif d'accueil avec des prestations spécifiques pour les chercheur-euses internationaux effectuant un séjour de plus de 3 mois à l'Université de Lorraine ou dans les institutions partenaires de l'I-SITE lorraine. Ces chercheur-euses et leurs familles ont également accès aux services des centres Euraxess de la DRIE, qui éditent un [guide d'installation en Lorraine](#), les informent et les accompagnent dans toutes les étapes de leur séjour, depuis les formalités d'entrée et de séjour en France, en passant par la recherche d'un logement, l'affiliation à l'Assurance Maladie, l'ouverture d'un compte bancaire, jusqu'aux informations sur la scolarisation des enfants et tous les aspects de la vie quotidienne. Les centres Euraxess organisent également des ateliers thématiques en présentiel ou par visioconférence (changement de caisse d'Assurance Maladie, déclaration de revenus), et des animations (visite de la ville et accueil de bienvenue), une FAQ en ligne, etc...

Enfin, l'Université de Lorraine accompagne les post-doctorant-es dans leur insertion professionnelle académique/non académique au cours de leur contrat post-doctoral. Elle les informe en fin de contrat sur les formalités en matière de droit au séjour selon leur projet futur et les oriente vers les sites de recherche de poste dédiés aux chercheur-euses, notamment le portail Euraxess Jobs, les actions de formation animées par l'Association Bernard Gregory ou encore des outils tel que DocPro.

HRS4R Axe II - Recrutement et suivi des enseignant-es-chercheur·euses

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
2.1	Trajectoire professionnelle								
2.1.1	Mettre en place le suivi de carrière des enseignants-chercheurs	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Procédure		janv.-17	juin-17	Etendu	Amélioration continue
2.1.2	Définir et construire les actions d'accompagnement des enseignants chercheurs au retour des avis du CNU, sur leurs dossiers	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement Bilan	Taux des personnes reçues par la VP RH/ aux demandes d'entretien --> 100% des personnes souhaitant être reçues sont reçues par la VP RH	juin-17	a) déc-18 b) déc-19	Etendu	Voir Plan d'engagement CoARA Amélioration continue
2.1.3	Renforcer le plan de formation des chercheurs dans les domaines connexes de leurs activités et mettre en cohérence avec les besoins	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de formation Bilan SUZIP	Taux de satisfaction --> cible 80%	janv.-15	nov.-17	Etendu	Domaines connexes : management, langues, pilotage de projet... Amélioration continue
2.1.4	Améliorer les pratiques des comités de sélection, commissions de recrutement, notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide actualisé Présentation à la réunion des présidents et vice-présidents des comités de sélection Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement pour les enseignants et/ou chercheurs contractuels Film pour lutter contre tous les biais Plan d'engagement CoARA	Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation --> Cibles Taux Nationaux	juin-15	juin-19	Etendu	Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement des EC contractuels Amélioration continue
2.1.5	Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide du recrutement de personnes étrangères à l'UL Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans	Nombre de personnes accompagnées Nombre téléchargement guide	juin-19	déc.-23	Etendu	
2.1.6	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	OTM-R Policy intégrant CoARA Communication : Article Factuel + mail et courrier aux membres des conseils centraux	Sans objet	janv.-19	Dec-20	Etendu	CoARA intégré à la politique OTM-R et application au-delà des personnels de recherche Amélioration continue
2.1.7	Adaptation des critères de recrutement des enseignants-chercheurs lors de la phase locale en fonction des engagements CoARA	VP Ressources Humaines Recherche VP Science ouverte	Direction des Ressources Humaines	Intégrations de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comités de Sélection à CoARA	Taux de fiches de postes affichant la compatibilité DORA. Taux de Formation des CoS	Dec-21	Dec-25	En cours	
2.1.8	Evolution des critères d'évaluation des dossiers des enseignants-chercheurs pour le recrutement et la promotion en lien avec CoARA	VP Ressources Humaines Recherche VP Science Ouverte	Direction des Ressources Humaines	Intégration de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comités de Sélection à CoARA Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans. Plan d'engagement CoARA	Taux d'accessibilité à la formation Taux de formation des rapporteurs et des Présidents de Comité de sélection et des candidats Taux de satisfaction --> Cible 80 %	janv.-23	déc.-25	En cours	

2.2 Accompagner les chercheurs dans le déroulement de leur activité scientifique								
	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement (prévenir le décrochage et lutter contre)	Nombre de dossiers suivis --> cible : augmentation de 10% entre 2023 et 2026	janv.-23	déc.-25	A FAIRE	Voir Plan d'engagement CoARA
2.2.1	VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Document d'information (ACT, HDR, possibilités de financements, CRCT, délégation EPST) Formation (montage de projets, animation scientifique)	Nombre annuel d'HDR, d'ACT, de CRCT, de délégations EPST --> cibles : CRCT : Accorder 100% de CRCT ACT : max 2/ personne simultanément et max 3/ personne avant l'HDR HDR : augmentation de 10 % Nombre de personnes formées Nombre de projets ANR « jeunes chercheurs » déposés annuellement	janv.-22	déc.-23	En cours	Voir Plan d'engagement CoARA
2.2.2	VP recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation						
2.2.2.1	VP recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation						
2.2.2.2	VP doctorat	Direction de la Recherche et de la Valorisation						
2.2.2.3	VP doctorat	Direction de la Recherche et de la Valorisation						
2.3 Détecter et accompagner les talents								
2.3.1	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'identification et d'accompagnement	Nombre de personnes accompagnées et formées au portage de projets et projets européens --> cible : Augmentation de 10% à 3 ans du nombre de personnes accompagnées et formées	janv.-22	déc.-24	A FAIRE	
2.3.2	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées --> cible : 100% en formation	janv.-22	mars-23	TERMINÉ	Lien avec la LPR
2.3.3	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Politique de repyramidage : Procédure et tableaux	Nombre d'enseignants-chercheurs promus dans les sections CNU ciblées --> cible : 100% des sections ciblées par le ministère et l'UL	janv.-22	déc.-23	TERMINÉ	Lien avec la LPR
2.3.4	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Règlements de gestion CPJ	Nombre de Chaires de professeurs juniors --> cible : 4 CPI/an Nombre de CDI de mission scientifique --> pas de cible car dépend du projet	juin-21	déc.-25	En cours	Lien avec la LPR
2.3.5	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formations dédiées	Nombre de participants --> cible 80% des sortants formés	juin-21	déc.-23	Fin de fonctions TERMINÉ	Reste accompagnement fins de contrat et de carrière OTM-R seniority

- **Trajectoire professionnelle**

Le suivi de carrière des enseignant-es-chercheur-euses de l'UL est aujourd'hui déployé *via* la mise en œuvre de la procédure dédiée du Conseil National des Universités (CNU).

Le recrutement étranger est aujourd'hui facilité par la traduction (*via* la DRIE) du guide des comités de sélection et du guide d'accueil (« [welcome guide](#) »).

Le déploiement du plan d'action CoARA permet de soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière, mais aussi de faire évoluer les critères d'évaluation des dossiers d'enseignant-es-chercheur-euses dans le sens de [la politique OTM-R](#).

Les fins de mandats des vice-présidents sont désormais mieux anticipées et accompagnées.

- **Détection et accompagnement des talents**

Afin de mieux identifier les talents, les primes et décharges pour portage de projets ont fait l'objet d'une délibération, une formation spécifique au portage de projets a également été déployée.

Les candidats et comités de sélection ont été formés à la procédure de repyramidage (procédure de promotion interne des maîtres et maîtresses de conférences prévue dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche permettant d'intégrer le corps des professeurs). Le choix des sections CNU a été effectué conformément aux préconisations de l'Etat sur les sections prioritaires, en lien également du taux de Professeurs dans les différentes sections, et des viviers de candidats potentiels. Ce choix s'est fait en tenant compte des postes publiés dans la campagne d'emplois annuelle synchronisée, de façon à avoir une vision globale des perspectives d'entrée dans le corps des Professeurs.

De nouvelles voies de recrutement de personnels d'appui à la recherche et de chercheur-euses, permises par les évolutions règlementaires ont été expérimentées, notamment les chaires de professeurs juniors (CPJ). Quatre postes de CPJ par an ont ainsi été obtenues, une procédure de recrutement et d'évaluation à mi-parcours a été mise en place. Des contrats de projets et des contrats de mission scientifique sont également mis en œuvre.

HRS4R AXE III - Qualité de vie au travail

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
3.1	Améliorer la qualité de vie au travail								
3.1.1	Définir et déployer les actions pour la prévention des risques psychosociaux	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation RPS Enquête fonction GT RPS Dispositif de traitement des Signalements de Violences Internes	Personnes formées/sensibilisées Violences Internes Nombre de saisies du GLSVI (Groupe de Liaison des Situations de Violences Internes) Nombre de saisies impliquant au moins un enseignant chercheur Nombre de sanctions disciplinaires, médiations et accompagnements découlant de ces saisies --> cible : augmentation du nombre de dossiers les premières années (prise de connaissance du dispositif par la communauté)	janv.17	déc.21	Etendu	Amélioration continue
3.1.1.bis	Développer la médiation professionnelle interne et externe intégré dans un plan de changement du rapport au travail	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	- Procédure de demande de médiation - Offre de prestation	Nombre de médiations Nombre d'agents formés	déc.21	déc.23	En cours	Médiatrice de l'équipe d'appui au management
3.1.2	Améliorer les dispositifs d'accompagnement des personnels dans leurs projets professionnels / personnels et mettre en place des dispositifs d'écoute en cas de difficultés.	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plaquette aide et accompagnement des personnels de l'UL Flyer harcèlement sexuel et discrimination Brochure handicap Affichage sur site des dispositifs d'alerte Plaquette santé au travail Recrutement psychologue du travail (cf fiche de poste) depuis janvier 2018	Enquête bien-être au travail --> cible 30% de répondants (tous les 2 ans)	janv.17	déc.17	Etendu	Amélioration continue
3.1.3.	Promouvoir les activités culturelles et sportives en faveur des personnels, qu'elles soient dédiées ou non	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture	Liste des actions culturelles et sportives proposées annuellement aux personnels Projet de vie universitaire QR code intégré au livret d'accueil Mettre en place une enquête de satisfaction	Nombre d'heures dédiées aux enseignements sportifs --> cible : maintenir le nombre Nombre d'événements culturels par secteur --> cible : Equilibrer l'offre d'événements sur le territoire Nombre de nouvelles activités culturelles sur les 3 ans --> cible : autant d'activités créées qu'abandonnées Taux de fréquentation aux activités sportives par les personnels (1X/an) --> cible : Augmentation de 5% de la fréquentation annuelle aux activités culturelles et sportives pour les personnels UL	janv.18	déc.19	Etendu	Modification de l'intitulé de l'action, du livrable et de l'indicateur - Validés par le COS du 5/11/2018 Une enquête de satisfaction pourrait être mise en œuvre pour faire émerger des besoins Amélioration continue
3.1.4	Respecter les différents niveaux d'information nécessaires pour fluidifier et simplifier l'accès à l'information. Clarifier la circulation de l'information en interne	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de circulation de l'information RH	Nombre de cafés DRH Nombre de publications dans factuel Nombre d'ateliers thématiques Taux de participation en fonction de la liste d'invités --> cible : 50% de participation (car RA et Directeur sont invités pour souvent une seule participation)	juil.16	déc.21	Etendu	Amélioration continue

3.1.6	Ouverture de l'offre "vie des personnels", challenge sportifs et projets de vie universitaire pour campus aux doctorants	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture		Nombre de doctorants participant aux activités "vie des personnels" --> cible : au moins 50% des doctorants ayant participé à au moins une activité de vie des personnels sur l'année universitaire	avr.24	Dec-25	TERMINÉ	RMN2PAM; Fête de fin d'années, InterCEA... Les doctorants sous contrat ont accès à toutes les offres. Des opérations de communication ont été mises en place pour les événements sports.
3.2	Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination								
3.2.1	Mettre en place des actions de communication et de promotion pour l'égalité, la diversité et l'inclusion	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de communication Supports de communication	Taux de réalisation du plan de communication --> cible : 80% de réalisation Nombre de personnes formées par an	janv.16	déc.19	Etendu	Amélioration continue
3.2.2	Sensibiliser, communiquer et former aux différentes formes de discrimination	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de formation - vidéo biais implicites	Nombre d'actions de formation portant sur la lutte contre la discrimination --> cible : 20 formations par an Nombre de formés par an	janv.16	déc.19	Etendu	Amélioration continue
3.2.4	Mise en œuvre du plan d'Égalité Femmes-Hommes, incluant l'approche genrée dans le pilotage des ressources humaines	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Document annuel des analyses et recommandations (rapport social unique) --> Extraire la partie données générées Supplément des 10 ans du RSU PAEFH (21-24, 24-27) Bilan PAEFH tous les 3 ans (21-24, 24-27) Schéma directeur EDI	Indicateurs et cibles identifiées relevant d'actions HRS4R dans le PAEFH	mars-21	déc.-24	En cours	En lien avec la politique européenne sur le sujet PAEFH Révision du PAEFH tous les 3 ans
3.2.5	Mise en œuvre du plan de prévention des harcèlements chez les doctorants	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Document annuel des analyses et recommandations	Indicateurs et cibles du bilan actions EDI doctorat	janv.22	déc.23	TERMINÉ	Relève du plan d'action PhD mais aussi du PAEFH et du Schéma directeur EDI
3.2.6	Développer l'engagement de la communauté universitaire dans l'égalité diversité inclusions	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Schéma directeur EDI	Taux de couverture des cellules EDI --> cible : toutes les composantes de formation soient dotées d'une cellule pour 2027 et 50% pour les composantes de recherche d'ici 2026 Nombre de personnes impliquées	janv.22	déc.26	En cours	Poursuite de l'action 3.2.3
3.3	Améliorer les conditions de vie professionnelle des personnes en situation de handicap								
3.3.1	Déployer le schéma directeur du handicap de l'UL	VP vie universitaire VP égalité, diversité, inclusion	Chargé de mission handicap	Schéma directeur inclut dans schéma directeur EDI	Indicateurs et cibles identifiés relevant d'actions pouvant entrer dans HRS4R et dans plan d'action université inclusive Pourcentage de chercheurs reconnus en situation de handicap --> cible : 1,5% d'ici en 2026	Janv.17	déc.-19	Etendu	Rapport d'étape de fin de la V2 en décembre 2022 - Poursuite du déploiement dont version 3 période 2023 - 2026 Amélioration continue

L'Université de Lorraine s'engage dans l'amélioration la prévention des Risques PsychoSociaux (RPS) et l'accompagnement des personnes en situation de handicap ainsi qu'à l'enrichissement de l'offre sportive et culturelle. Enfin, l'accent a été mis sur la structuration de la mission égalité diversité inclusion (EDI), intégrée à la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) de l'établissement.

- **Améliorer la qualité de vie au travail**

Le recrutement d'une coordinatrice, d'une juriste et d'une psychologue supplémentaire ont permis d'améliorer la prévention des RPS, tandis que le travail de la Direction de l'Accompagnement et du Développement en Ressources Humaines (DADRH) autour de l'accompagnement des personnes en situation de handicap se poursuit. Ces démarches s'inscrivent plus largement dans le cadre du plan d'action élaboré suite à l'enquête « Bien-être au travail » et dans le cadre du schéma directeur handicap. Une Charte des cellules EDI et un vade-mecum sont désormais disponibles. Un audit sur le process de traitement des signalements a été diligenté, et une plateforme de signalement mise en place. Sur le volet de la communication, le site RH a été revu afin que les informations soient plus facilement accessibles.

Du côté des activités physiques et sportives, les personnels ont accès aux 72 activités proposées par le SUAPS, avec quelques cours spécifiquement réservés aux personnels (fitball, musculation, cardio training, tennis). Les années passées ont vu une augmentation significative du nombre d'heures dédiées aux enseignements sportifs, ainsi qu'une réelle augmentation des adhésions : 549 + 39 conjoints en 2022/2023, pour 715 + 71 conjoints en 2023-2024. L'offre événementielle (Course de Saint Nicolas à Nancy, Colour Run à Metz, RMN2PAM, spectacle des Arts dansés à Nancy, et, à partir de 2026, à Metz) reste fortement plébiscitée.

Enfin, les activités culturelles en faveur des personnels restent également fortement prisées, comme le montre la fréquentation d'un certain nombre de lieux emblématiques de l'Université : Espace Bernard Marie Koltès, Galerie Le Préau, Galerie 0.15 Essais Dynamiques, MAUL, Musée de la Santé, Musées scientifiques de la Métropole du Grand Nancy, etc. L'offre événementielle, elle aussi, est très appréciée : Octobre Rose, Fêtes de Fin d'Année pour les enfants du Personnel, JACES, SAPS (Agenda Science et Société, Semaine de la Recherche, Fête de la Science, Nuit de la Science, A votre Santé, MT180'), Programmation « Culture et Loisirs des Personnels ». On notera, parmi les initiatives récentes, l'ouverture de la Chorale du Personnel en 2024 et, pour la pratique théâtrale, celle de la Troupe des Personnels de l'UL en 2025. Rappelons que les personnels ont également la possibilité de créer et de faire financer un projet participatif via le dispositif « Projet Vie Universitaire ».

- **Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination**

La période 2022/2025 a marqué une étape clé dans la structuration de la mission EDI au sein de l'Université de Lorraine. Intégrée à la délégation RSE, la mission a été renforcée par la création d'un poste de Délégué EDI et l'élaboration du premier schéma directeur EDI 2024/2027. Ce document stratégique articulé autour de six axes, intègre le schéma directeur handicap et le plan d'action d'égalité femmes-hommes, consolidant ainsi une approche globale et transversale.

Une première phase de déploiement territorial des cellules EDI a été engagée créant un maillage de 46 cellules EDI sur 51 composantes de formation et de recherche. Pour encadrer ce réseau, une Charte des cellules EDI a été formalisée, accompagnée d'un *vademecum* des bonnes pratiques (voté par le Conseil d'Administration le 16 décembre 2025). Ces outils visent à garantir l'engagement des cellules et de leurs membres, dans la promotion du vivre-ensemble, de l'égalité et du respect de la diversité.

Les dispositifs de prévention et d'accompagnement ont été renforcés avec la mise en œuvre du dispositif « STOP-violences », un outil unique d'écoute et de traitement des situations de violences internes, renforçant ainsi la protection et le bien-être de la communauté universitaire.

HRS4R AXE IV - MOBILITE INTERNATIONALE

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
4.1 Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche débutants et expérimentés									
4.1.1	Élargir et équilibrer les dispositifs de mobilité géographique permettant le financement de la mobilité entrante et sortante (y compris avec LUE) - donc minimum 2 mois	VP Stratégie européenne et internationale	Direction des relations internationales et européennes	Tableau de bord	Pourcentage de doctorants qui partent en mobilité (DREAM et autres) --> cible : augmentation de 20% sur 3 ans (2023-2026) Pourcentage d'Enseignants-Chercheurs qui partent avec CRCT, CPP, ou délégation --> cible : augmentation de 15% pour les enseignants chercheurs sur 3 ans (2023-2026)	oct.-16	déc.-19	Etendu	Amélioration continue
4.1.2	Développer les dispositifs de financement de la mobilité internationale, en articulation avec les EPST	VP Stratégie européenne et internationale	Direction des relations internationales et européennes	Programme Widen Horizons Programme DREAM	Budget consacré à Widen Horizons, DREAM, ERASMUS+ et Eureka --> cible : Augmentation de 20% du budget consommé sur les 3 ans (2023-2026)	avr.-17	déc.-20	Etendu	Amélioration continue
4.1.4	Donner une visibilité internationale au recrutement de doctorants dans toutes les écoles doctorales (lié à l'action 1.2.2)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Processus	Mêmes indicateurs que 1.2.2 : Pourcentage de publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France --> cible : 100% des publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France	juin-16	juin-20	Etendu	Amélioration continue
4.2 Sur la base de notre dispositif Euraxess et en mutualisation avec les EPST, développer un service d'accueil et d'accompagnement de tous les chercheurs sur le plan logistique et administratif									
4.2.1	Développer des services d'accueil personnalisés pour les chercheurs entrants	VP Stratégie européenne et internationale	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Programme Welcome@Lorraine Activités Euraxess	Taux de chercheurs entrants ayant bénéficié du service d'accueil sur le nombre de chercheurs entrants étrangers --> cible : pourcentage égal ou supérieur à celui de 2023 Nombre d'activités Euraxess développées pour les chercheurs et doctorants (lien MDD qui a des actions complémentaires) / an et taux de participation --> cible : augmentation de 10 à 15% de la participation aux activités et de 10 à 15% de l'offre proposée sur 3 ans.	avr.-17	Dec-18	Etendu	Compter aussi les doctorants : non concernés par welcome@lorraine => voir MDD Amélioration continue
4.3 Accueil international – focus doctorants internationaux									
4.3.1	Mettre en place un réseau de correspondants « accueil international » dans les laboratoires	VP international et recherche	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Feuille de route du réseau Liste des correspondants internationaux dans les laboratoires	Nombre de laboratoires représentés dans le réseau --> cible 70% à 3 ans Nombre de correspondants internationaux formés à l'accueil international pour les laboratoires --> cible : 100% des correspondants internes formés	janv.-22	déc.-25	En cours	Tâche au long cours
4.3.2	Internationaliser les services centraux et les services des composantes et laboratoires	VP international	Direction des relations internationales et européennes directions.	Modules de formation et d'information (cours de langues, modules métier), désigner une personne spécialisée / DO et parlant au moins anglais.	Nombre de services correctement couverts --> cible : 100% des services pouvant répondre en anglais à 3 ans Pourcentage de mobilités Erasmus+ pour les BIATSS --> cible : augmentation de 10% des mobilités ERASMUS+ pour les BIATSS	janv.-22	déc.-25	A FAIRE	Tâche au long cours.

4.3.3	Guide d'accueil du chercheur international	VP international	Direction des relations internationales et européennes	Guide	Publication du guide d'accueil du chercheur international à l'UL	janv.-22	déc.-23	Etendu	Mise en place d'un guide pratique des démarches d'installation (2021) : https://www.univ-lorraine.fr/welcome/guide-dinstallation-en-lorraine/ (DRIE) Amélioration continue
4.4 Travailler un statut du professeur invité									
4.4.1	Formaliser l'accueil d'un professeur invité par une lettre officielle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction de la formation	Lettre d'invitation officielle	Mettre en place un courrier type et une fiche de poste détaillée	janv.-22	déc.-23	En cours	Fiche de poste non pertinente donc abandonnée
4.4.2	Personnaliser l'accueil des professeurs invités	VP international	Direction des relations internationales et européennes	Package d'accueil Welcome@Lorraine pour Prof invité	Nombre de bénéficiaires et type de service utilisé (cf. précédemment) --> cible : 100% des professeurs invités pour des séjours de plus de 3 mois	janv.-23	déc.-24	Etendu	"Suite de Welcome@Lorraine Accueil sur site, accompagnement et information démarches + mise en place Ateliers thématiques pour les EC internationaux (DRIE) Amélioration continue
4.4.3	Impliquer les professeurs invités dans l'internationalisation de l'université	VP Recherche VP Formation	Direction de la formation Direction des relations internationales et européennes	Droits et devoirs des professeurs invités	Pourcentage de professeurs invités qui contribuent à l'internationalisation, en amont, définir les actions d'internationalisation (cours en langue étrangère, animation d'ateliers ou TP, promotion de leur établissement à l'UL, etc.) --> cible : à définir	janv.-22	déc.-25	En cours	Tâche au long cours fait dans certains laboratoires.
4.5 Mobilité sortante									
4.5.1	Augmenter le pourcentage de CRCT et de CPP dédiés à la mobilité	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines		Pourcentage de CRCT et CPP accordés avant une demande de mobilité internationale --> cible : + 20% sur 3 ans des CRCT et CPP	janv.-22	déc.-25	En cours	Tâche au long cours
4.5.2	Orienter la mobilité sur les périodes clés de la carrière	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Bonnes pratiques	% de mobilité des chercheurs selon les périodes clés de leur carrière	janv.-22	déc.-25	TERMINE	Périodes clés difficiles à définir Action abandonnée
4.5.3	Politique proactive sur la mobilité des personnels, y compris les BIATSS	VP Ressources Humaines VP International	Direction des Ressources Humaines Direction des relations internationales et européennes	Bonnes pratiques	Suivi du pourcentage des personnels EC et BIATSS qui partent en mobilité	janv.-22	déc.-25	En cours	Tâche au long cours Formation continue avec un atelier spécifique - Eureka Pro

L'Université de Lorraine a marqué ces dernières années par un engagement fort en faveur de la mobilité internationale entrante et sortante, en renforçant ses dispositifs d'accueil et d'accompagnement des chercheur·euses internationaux, tout en dynamisant les opportunités de carrière pour ses personnels.

- **Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche débutants et expérimentés et Mobilité sortante**

La mobilité sortante des enseignant·es-chercheur·euses et personnels de recherche a progressé de 2,9 %, grâce à des dispositifs comme le CRCT, le CPP et les délégations, avec pour objectif d'atteindre 15 % de mobilités. A cet effet, des incitations ciblées ont été renforcées, notamment pour les personnels administratifs. Une formation mobilité Erasmus+ a été ajoutée à l'offre de formation continue, facilitant l'accès des personnels aux financements Erasmus+ Staff pour des missions d'enseignement, de formation ou de partenariat en Europe.

Plus globalement, les financements dédiés aux programmes Erasmus+ (mobilité entrante et sortante personnels et étudiants), Eiffel pour les doctorant·es, Widen Horizons (mobilité sortante chercheur·euses) et DREAM (mobilité sortante doctorant·es) ont progressé de 48 %, dépassant l'objectif initial de 20 %. Les mobilités du personnel administratif (BIATSS) et des enseignant·es-chercheur·euses ont augmenté de 127 % et 62 %, respectivement, avec une durée moyenne stable. Pour renforcer encore plus l'attractivité, un tutoriel a été créé pour faciliter la publication d'offres de doctorat sur Euraxess Jobs, améliorant la visibilité des écoles doctorales.

- **Sur la base de notre dispositif Euraxess et en mutualisation avec les EPST, développer un service d'accueil et d'accompagnement de tous les chercheur·euses sur le plan logistique et administratif et Accueil international – focus doctorant·es internationaux**

Welcome@Lorraine, le programme d'accueil et d'accompagnement des chercheur·euses internationaux néo-entrants en France et leur famille, qui effectuent un séjour de plus de 3 mois dans l'une des entités membre de l'I-SITE lorraine, a poursuivi son développement avec :

- Prise de contact en amont, logement temporaire (1 mois), Welcome Pack et orientation à l'arrivée.
- Soutien des centres Euraxess à toutes les entités (composantes, laboratoires, directions centrales) pour les démarches administratives et l'intégration.
- Charte tripartite (UL, chercheur, laboratoire d'accueil) définissant les engagements de chacun.
- Activités d'intégration (visites culturelles, présentation des services universitaires).

Ainsi, le nombre de bénéficiaires internationaux du programme Welcome@Lorraine a augmenté de 125 % depuis 2023, année de sa mise en œuvre. L'enquête de satisfaction, menée auprès des chercheur·euses accueillis, s'est avérée très positive, et des pistes d'amélioration ont déjà été prises en compte. En interaction avec la Direction de la Recherche, ce programme est activé et étendu si nécessaire (prolongation de l'hébergement temporaire en attendant un logement pérenne) pour l'accueil des chercheur·euses en exil dans le cadre du programme PAUSE. Certains Établissements Publics à Caractère Scientifique et Technologique (EPST) ne connaissent pas suffisamment ce programme et ne l'utilisent pas pleinement. Une action de sensibilisation sera menée en mars 2026 pour mieux faire connaître un programme aux EPST concernés.

Pour améliorer et renforcer la qualité de l'accueil des chercheur·euses internationaux, l'Université de Lorraine a également développé des :

- Outils pratiques : site [Welcome!](#) et [Guide d'installation](#)
- Webinaires UL Prep'days de préparation au séjour (budget, couverture sociale, fiscalité)
- Cafés Euraxess (6 fois/an) pour informer et former les gestionnaires de laboratoire à l'accompagnement des doctorant·es et chercheur·euses

HRS4R AXE V-ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEUR-EUSES AU MONTAGE DE PROJET ET A LA VALORISATION DE LA RECHERCHE

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
5.1	Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement								
5.1.1	Éditer des fiches pratiques sur les différents dispositifs existants au sein de l'UL favorisant l'accompagnement et le dépôt des dossiers	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Fiches pratiques	Nombre de projets retenus (car accompagnés)/an --> cible +10% de 2023 à 2026	avr.-17	mars-18	TERMINE	Amélioration continue jusqu'en 2023 puis prise de relai par les actions du Programme REIL (France 2030)
5.1.2	Enrichir les dispositifs de suivi de projet, en permettant de mobiliser des compétences complémentaires au fur et à mesure de l'avancement du projet et en fonction des besoins	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Plan de déploiement des services de la cellule Europe	nombre de sollicitation/nombre de projets accompagnés par la DIPRO-SE --> +10% sur la période 2023 à 2026	juin-16	juin-18	TERMINE	
5.1.3	Organiser des formations au suivi de projet	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Plan de formation	Nombre d'enseignants chercheurs participant aux actions de formation --> +10% sur la période 2023-2026	oct.-16	juin-18	TERMINE	
5.1.4	Améliorer la visibilité afin de faciliter l'accès à l'accompagnement de projet	VP Recherche	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des relations internationales et européennes	Outil commun et point d'entrée unique	cf. indicateur action 5.1.1	janv.-22	Dec.23	TERMINE	
5.1.5	Adaptation des critères pris en compte lors de la gestion de appels à projets internes à l'établissement en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco (DORA) et CoARA.	VP Recherche VP Science Ouverte	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Taux d'appels à projet interne évalués avec des critères qualitatifs --> Atteindre 100%	janv.-23	déc.-25	En cours	
5.2	Développer une culture de valorisation et de transfert								
5.2.1	Proposer des formations à la gestion et à la protection du patrimoine scientifique et technique adaptées aux différents publics de chercheur	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation à la PPST	Nombre de chercheurs participant aux actions de formation --> cible : augmentation de 10% / an sur 3 ans Nombre de doctorants participant aux actions de formation --> cible : augmentation de 30% par an sur 3 ans.	janv.-17	déc.-20	Etendu	Amélioration continue
5.2.2	Amplification de la politique partenariale en recherche	VP Valorisation VP Partenariat	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Partenariats socio-économiques	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de binômes (partenariat et valo + partenaires établissement) créés 19/04/21 : Liste des dispositifs créés --> cibles : augmentation de 30% entre 2023 et 2026 Augmentation de 85% des contrats d'exploitation sur les titres de propriété intellectuelle	janv.-18	déc.-27	En cours	Outils : Pôle Universitaire d'Innovation - Polaris, Plug In Labs, Filiale, ..., Sirius, Peel, SME Booster
5.2.4	Favoriser et reconnaître l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique en lien avec CoARA.	VP Valorisation VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan d'engagement CoARA	Pourcentage des chercheurs et enseignants chercheurs ayant créé une start-up, obtenant un avancement --> cible : 10% Pourcentage de doctorants ayant créé une start-up --> cible 1% des docteurs	sept.-24	déc.-26	En cours	Nouvelle action qui reprend celle terminée (5.2.3) avec lien CoARA Contrat mission d'expertise doctorants
5.2.5	Favoriser la mobilité public-->privé	VP Valorisation	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Note/lettre de cadrage mobilité public--> privé	Nombre de mobilité du public vers le privé pour création de start-up --> cible : augmentation de 40% sur les 3 ans	mars-21	janv-23	Etendu	Loi PACTE = Commission Déontologie organise évaluation dossiers de mobilité public/privé des chercheurs Amélioration continue

Depuis 2023, l'Université de Lorraine a renforcé son appui à la gestion de projets via une réorganisation des services (regroupement de l'ingénierie projet, ajustement des activités entre services), une offre structurée par phases de projet, avec mobilisation ciblée de services (Mission Appui à la Recherche, DAPEQ, Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe), des formations annuelles (coordination de projets européens, conduite de projet) dont certaines spécifiques pour les néo-entrants et directeurs de laboratoires. Enfin, le Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) POLARIS (Unys) renforce l'innovation via des actions de valorisation et formation avec un focus sur les startups

- **Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement**

Depuis 2023, l'Université de Lorraine a structuré son appui à la gestion de projets afin de faciliter la lisibilité des services supports pour les porteurs de projets *via* une :

- Réorganisation des services (regroupement de l'ingénierie projet ANR/européens, ajustement des activités entre la cellule de justification des projets subventionnés et l'ingénierie de projet).
- Approche métier pour clarifier les rôles et optimiser l'accompagnement des porteurs de projets

L'ingénierie de projet de l'Université de Lorraine se mobilise selon les phases clés de la vie d'un projet en complétant l'offre d'accompagnement aux porteurs par celles proposées par d'autres services en fonction des besoins spécifiques :

- La Mission Appui à la Recherche soutient les porteurs de projets ERC pour leur visibilité en ligne (gestion des identifiants ORCID) et aide les lauréats ANR/Horizon Europe à mettre en place leur plan de gestion des données.
- La DAPEQ intervient sur les aspects qualité, notamment pour les montages de projets Erasmus Mundus.

Cette structuration permet une prise en charge optimale des projets, adaptée aux besoins spécifiques des porteurs et aux exigences des différents programmes de financement.

Depuis plusieurs années, le Wiki interne a été repensé pour les porteurs de projets européens en proposant une structure chronologique (opportunités de financement, montage, suivi) et des fiches pratiques (conseils méthodologiques, guides et informations administratives).

Enfin, plusieurs formations annuelles sont proposées aux enseignant-es-chercheur-euses et chercheur-euses du site lorrain :

- Coordination de projets européen (2 jours, également déclinés pour les doctorant-es)
- Fondamentaux de la conduite de projet (25 h). Cette dernière étant plus globale et chronophage, elle attire plus difficilement nos chercheur-euses (participants principalement constitués de personnels administratifs).
 - Formations ciblées en lien avec la stratégie européenne du site : Acculturation aux politiques européennes et financements pour les néo-entrants
 - Positionnement européen, retours d'expériences et ateliers pour les directeurs de laboratoires

Dans le cadre de la publication de son plan d'engagement CoARA en 2025, l'UL harmonise l'évaluation des projets de recherche et l'I-SITE lorraine lance en 2026 un contrat doctoral pour :

- Étudier les dynamiques organisationnelles facilitant le déploiement de CoARA
- Analyser l'appropriation par les communautés scientifiques (diversités des pratiques d'évaluation)
- Capitaliser sur l'expérimentation lorraine pour faire avancer la recherche sur l'évaluation scientifique