

- **Développer une culture de valorisation et de transfert**

Le Pôle Universitaire d'Innovation POLARIS (Unys) fédère les acteurs académiques, hospitalo-universitaires, organismes nationaux de recherche du territoire et de transfert et valorisation du territoire lorrain pour dynamiser l'innovation via trois axes :

- Partenariats renforcés (prestations, chaires industrielles, prospection active).
- Valorisation économique (détection de technologies, protection de la PI, création de startups Deeptech).
- Formations (Propriété intellectuelle, valorisation, entrepreneuriat) pour monter en compétences.

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.

Au sein de POLARIS un groupe de travail sur la sensibilisation et la formation a été mis en place afin de mutualiser et développer des outils de formation à la propriété intellectuelle et l'entrepreneuriat. Ces formations seront dédiées au plus grand nombre de chercheur·euses, doctorant·es et personnels. De plus, POLARIS réalise un état des lieux et une cartographie des besoins (caractéristique, besoin, comment parler à ce public...) pour adapter ses outils de formation au public visé. Le *Kit Valo*, déjà existant à l'UL, sera enrichi avec des fiches pratiques couvrant des thèmes variés (logiciels, négociation de contrats, calculs de coûts, thèses CIFRE, droit d'auteur, etc.). Des permanences en laboratoire et des formations individualisées au cours des conseils d'unité par exemple seront proposées. Un nouvel outil sous forme d'Escape Game sera déployé début 2026 auprès des doctorant·es et chercheur·euses, actuellement en phase de test. Cette formation participative permettra de faire de la sensibilisation à la PI, à la valorisation de la recherche et à l'entrepreneuriat via un parcours de jeu qui débute à la déclaration d'invention jusqu'au transfert de technologie. L'Escape Game sera ajouté au catalogue de formation des personnels à partir de 2026. D'autres formats de formation participatives sont en cours de réflexion comme « Une Kermesse de la Valo » avec un livret récapitulatif des items abordés pendant le jeu qui serait donné à la fin aux participants.

Enfin, Polaris vise également à accélérer la dynamique de création de start-up.

Des actions sont mises en place dans cette perspective, comme par exemple la diffusion d'un flyer distribué aux doctorant·es lors de la Journée de rentrée commune des écoles doctorales le 01/12/2025. Il est prévu de faire traduire ce document. Des formations sont proposées comme par exemple un *Massive Open Online Course* (MOOC) intitulé « femme et entrepreneuriat », une formation sur les logiciels et les brevets pour doctorant·es et chercheur·euses.

HRS4R AXE VI - ETHIQUE, INTEGRITE SCIENTIFIQUE ET SCIENCE OUVERTE

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
6.1. Accompagner les chercheurs à l'ouverture de la science									
6.1.1	Créer un environnement favorable à la diffusion en accès ouvert des publications et ouvrages des chercheurs.	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Publications Ouvertes Direction de la Documentation Éditions de l'Université de Lorraine	Continuité du plan de formation Maintien en Conditions Opérationnelles des EDUL Formalisation d'un dispositif d'accompagnement aux revues diamant	Via Baromètre de la science ouverte : Taux d'accès ouvert des publications --> cible : au moins égal à la moyenne nationale Nombre d'ouvrage en accès ouvert publiés par les EDUL Nombre de revues accompagnées --> Satisfaire au moins 75% des demandes	janv.-17	dec.-27	Etendu	Amélioration continue. Seule la formalisation du dispositif d'accompagnement est à faire.
6.1.2	Pérenniser l'environnement favorable à la bonne gestion des données de la recherche et assurer la disponibilité des infrastructures nécessaires	VP Science Ouverte	Atelier de la donnée ADOC Lorraine UMS Plateforme des données Recherche Data Gov	Continuité du plan de formation Maintien en conditions opérationnelles du cahier de laboratoire électronique Maintien en conditions opérationnelles de la plateforme nationale des données de recherche	Proportion de données déposées dans des entrepôts de confiance --> cible : à calculer en fonction de l'existant Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un jeu de données --> cible au moins la moyenne nationale Nombre de laboratoires actifs (plus de 50% des membres sont actifs) dans le cahier de laboratoire électronique --> cible : augmentation continue sans retour en arrière	janv.-17	Dec.-24	Etendu	Amélioration continue Action permanente sauf pour la fusion DOREL/RDG (2024) et publication de la politique des données (2023)
6.1.3	Dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte, développer une politique et un accompagnement en matière de valorisation des logiciels produits par les chercheurs	VP Science Ouverte	Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	Création d'un OSPO	Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un logiciel libre --> cible au moins la moyenne nationale	janv.-23	Déc 25	En cours	Date limite initiale étendue à déc.-27. Après la création de l'OSPO, une action permanente d'accompagnement se mettra en place.
6.2. Renforcer la sensibilisation des chercheurs débutants et confirmés sur la responsabilité, l'éthique et l'intégrité scientifique									
6.2.1	Construire une culture de l'intégrité scientifique au sein de l'UL par le biais de l'organisation de colloques et séminaires au sein des communautés	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction de la documentation	Séminaire / colloques	Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement --> 1 séminaire/3 ans Nombre de participants aux séminaires --> répartition représentative globale des différents types de participants (BIATSS, EC...)	juin-17	dec.-20	En cours	Informations régulières vers les doctorants Colloques intra communautés à venir Fiches intégrité scientifique en cours de traduction (mars 2023)
6.2.3	Mettre en place un comité d'éthique au sein de l'UL	VP Partenariats, Recherche, Chargé de mission intégrité VP Valorisation	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	Nombre de dossiers déposés (donc traités)/an --> cibles : 100% déposés/traités et + 25% de dossiers déposés d'ici 2026 (par rapport à 2023 où 8 dossiers ont été déposés)	sept.-16	dec.-23	TERMINÉ	Application du protocole de Nagoya : Recherche responsable Commission de déontologie mise en place en 2020 Comité d'Éthique pour la Santé non interventionnelle (Loi Jardé) et aussi en SHS
6.2.4	Mettre en place un appui opérationnel aux dossiers Éthique et Intégrité scientifique en recherche	VP Recherche	Direction Générale des Services Direction de la Recherche et de la Valorisation		Nombre de projets accompagnés/nombre de projets déposés --> Cible : + 25% sur 3 ans Nombre de dossiers traités/an qui ont bénéficié d'un	janv.-23	dec-24	TERMINÉ	

		Direction des affaires juridiques		accompagnement --> cible : 100% et maintien à 100%				
6.2.5	Déontologie, mise en place d'une commission de déontologie	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	VP Recherche	Commission de déontologie	Nombre de dossiers traités / nombre de dossiers déposés --> cible : 100%	Janv.-22	Janv.-23	TERMINÉ
6.3 Mettre en place une charte de l'intégrité scientifique et en décliner ses modalités d'application à l'Université de Lorraine								
6.3.1	Définir le champ de l'intégrité scientifique à l'université de Lorraine et rédiger une charte explicitant les modalités d'instruction des dossiers relatifs aux manquements à la responsabilité et à l'intégrité scientifique.	Chargé de mission intégrité	VP Recherche	Mise en place des procédures formalisées du Comité d'intégrité scientifique	Cible : Traçabilité de 100% des étapes de la procédure	sept.-17	déc.-19	Etendu
6.3.2	Faire systématiquement apparaître le nom des doctorants dans les publications, le rappeler dans la charte du doctorat et établir les règles de publication et cosignature pour l'ensemble des champs disciplinaires.	Chargé de mission intégrité	VP Recherche		Nombre de doctorants entrants présents à la formation pour être sensibilisés/an --> cible : 100%	sept.-17	déc.-20	Etendu
								Comité d'Intégrité : VP CS, 2 élus + Dir. DAJ, ... réunion mensuelle Amélioration continue Ajout de procédure ou document de bonnes pratiques
								Liste des obligations des doctorants dans les ED (Publi, séminaire, colloque avant soutenance...) Amélioration continue

- **Accompagner les chercheur·euses à l'ouverture de la science**

L'Université de Lorraine déploie un accompagnement complet à l'ouverture scientifique pour l'ensemble des acteurs du territoire lorrain, dans le cadre d'une collaboration régionale établie. Cette démarche couvre les trois types de productions scientifiques (publications, données et logiciels) en fournissant les infrastructures nécessaires et un accompagnement personnalisé *via* des réseaux d'appui spécialisés. L'efficacité de ces actions est mesurée par l'ensemble des indicateurs du [baromètre lorrain de la science ouverte](#), que nous avons créé, aligné sur le [baromètre français pour la science ouverte](#), dans lequel nous sommes fortement impliqués, et dans le cadre d'OSMI, [the Open Science Monitoring Initiative](#), que nous menons avec nos partenaires.

Les infrastructures nécessaires à l'ouverture des publications sont essentiellement, une archive ouverte permettant le dépôt pré ou post-publication et, des infrastructures éditoriales. Le portail lorrain ouvert depuis 2016 sur l'archive ouverte HAL, mutualisée nationalement, a été modernisé : [en 2023, il accueille 52% des articles publiés](#). Nous n'avons pas créé d'infrastructure éditoriale en propre, préférant le soutien d'infrastructures mutualisées afin de contribuer à leur pérennité et ainsi permettre à nos chercheuses et chercheur·euses d'y accéder ([100k€/an](#)). Ce fonds sert également à aider les revues lorraines qui souhaitent fonctionner sur le modèle de l'accès ouvert diamant ([50k€/an](#)). Nous avons en parallèle clarifié notre politique en matière d'accès ouvert [en déconseillant à nos chercheuses et chercheurs le paiement de frais de publication](#), en les incitant, et les accompagnant, à [garder leurs droits sur les articles qu'elles et ils écrivent](#). Pour les ouvrages, [les Éditions de l'Université de Lorraine ont été créées sur une infrastructure dédiée, sous le paradigme de l'accès ouvert immédiat pour les ouvrages scientifiques](#).

En ce qui concerne les données issues des activités de recherche, nous avons déployé nos efforts sur tout le cycle de vie de la donnée, y compris pour les données qui ne sont pas destinées à l'ouverture. L'Université de Lorraine a développé une infrastructure nationale pour la gestion des données de recherche, en collaboration avec INRAE et trois autres universités, soutenue par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette [plateforme nationale des données](#) de la recherche est le cœur d'un [écosystème français](#) qui fédère l'ensemble des dispositifs d'accompagnement des chercheur·euses à la gestion de leurs données, dont [le dispositif lorrain](#). L'ensemble du dispositif regroupe près de 80 établissements et sera sur la feuille de route nationale des infrastructures de recherche. L'UL y dispose d'un [espace dédié](#) hébergeant actuellement [128 jeux de données pour 51 laboratoires](#).

Du côté des logiciels et codes sources produit par la recherche, le site lorrain dispose d'une forge logicielle, de l'archive ouverte nationale qui gère la typologie logicielle, et de *Software Heritage*, qu'elle soutient ([15 k€/an](#)). L'accompagnement est plus embryonnaire et commence à se structurer sous la forme d'un projet d'*Open Source Program Office* (OSPO).

Pour terminer, il nous fallait reconnaître le travail supplémentaire demandés à nos chercheur·euses pour ouvrir leur recherche. C'est pourquoi nous nous sommes impliqués dans CoARA, la coalition internationale dont l'objectif est une reconnaissance élargie de la diversité des productions de la recherche, incluant, justement, leur ouverture.

- **Renforcer la sensibilisation des chercheur·euses débutants et confirmés sur la responsabilité, l'éthique et l'intégrité scientifique**

En matière d'éthique de la recherche, le fait le plus marquant a été la création du Comité d'éthique de la Recherche de l'Université de Lorraine (CER-UL) le 3 mai 2023. Son bureau permet d'opérer la qualification des demandes et leur orientation, soit vers un Comité de Protection des Personnes (CPP) pour les demandes qui relèvent de la Loi Jardet, soit vers le CER-UL si ce n'est pas le cas. Depuis la création du CER-UL plus de 90 avis éthiques ont été prononcés (48 du CER-UL et 44 par des CPP). Par

ailleurs, le CER-UL est membre de la Fédération des CER depuis 2024 et a obtenu le statut IRB (*Institutional Review Board*) la même année. Le CER-UL a également mené des actions de sensibilisation et des outils visant à développer une culture de l'éthique en recherche, avec notamment la mise en place d'une "boîte à outils" (Guide éthique pour le projet de recherche, documents divers sur la qualification d'une recherche et les démarches à suivre, etc.) et la diffusion de "Recommandations de l'UL" sur l'éthique de la recherche (2025) accessibles sur l'espace numérique de travail de l'UL. Enfin, des échanges de bonnes pratiques ont été organisés avec plusieurs partenaires : CPP Est III, COERLE, INRS, autres CER universitaires (Bordeaux, Nantes, etc.)

En matière d'intégrité scientifique, le Référent Intégrité Scientifique, en s'appuyant autant que de besoin sur un Comité d'Intégrité Scientifique qui se réunit environ 8 fois par an, a pu traiter un flux de demandes ou de signalements qui s'élève à plus de 30 nouvelles sollicitations sur les seules années 2024 et 2025. Ces demandes couvrent des problématiques aussi diverses que le plagiat, les données suspectées d'être erronées, l'autorat, la propriété des données etc. Toutes les sollicitations ne donnent pas lieu à instruction, une partie d'entre elles pouvant être solutionnées soit par de la diffusion d'information soit par de la médiation entre les parties concernées. Outre cette activité récurrente, le Comité Intégrité Scientifique a également contribué à la sensibilisation aux sujets d'intégrité, notamment en organisant des actions vis-à-vis des doctorant-es et des laboratoires, ou en produisant et diffusant des recommandations (sur les règles d'autorat, sur le dépôt des données, ...).

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 Coordinateur E.D.IS. Sa fonction consiste notamment à sensibiliser et à accompagner les chercheur-euses et les équipes de recherche, à gérer les demandes d'avis éthique, à intervenir en appui au Référent Intégrité Scientifique et au Comité IS. Le COPIL E.D.IS traite des problématiques transverses aux 3 domaines et permet de réfléchir de façon collective à des problématiques le plus souvent traitées de façon "tubulaire". Il a favorisé le partage d'expériences avec différents partenaires (RESINT, Fédération des CER, COERLE, autres structures), et a permis de communiquer autour du modèle d'organisation innovant à l'UL, amenant à réfléchir autrement la structuration des domaines concernés tout en respectant la spécificité de chacun d'entre eux. Il a aussi organisé une journée sur l'impact potentiel de l'Intelligence Artificielle sur les champs de l'éthique de la recherche et de l'intégrité scientifique.

Perspectives : Actions à mener *via* le futur plan d'action 2026-2029

La demande de renouvellement du label *HR excellence in Research* inclut un plan d'action 2026-2029 qui consiste d'une part en l'amélioration continue des actions menées jusqu'ici et d'autre part, en de nouvelles actions qui ont été proposées par un panel de personnels enseignant-es-chercheur-euses et doctorant-es, des directions opérationnelles au travers d'ateliers organisés lors du séminaire-ateliers du 19 novembre financé par l'i-site Lorrain. Cette co-construction a été menée *via* quatre ateliers, déclinant les quatre piliers et 20 principes constituant la [charte européenne du chercheur](#) renouvelée en décembre 2023 :

Pilier 1. Éthique, intégrité, genre et science ouverte

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

Pilier 3. Conditions et méthodes de travail

Pilier 4. Carrières scientifiques et développement de talents

Ainsi, ces ateliers ont permis de définir de nouvelles actions prioritaires constitutives de notre plan d'action 2026-2029 et de renforcer la traduction en actions concrètes de ce label d'excellence en ressources humaines à destination des chercheur-euses et des chercheuses (de la période doctorale au déroulé de la carrière d'enseignant-chercheur). Les actions constituant ce plan d'action 2026-2029 sont proposées en coordination avec le plan d'action de la démarche Bien-Être & Co, ainsi que le schéma directeur de transition écologique et de responsabilité sociétale et environnementale de l'UL notamment par la mise en place d'actions autour du principe de durabilité de la recherche, des actions de formation spécifiques comme une série de Webinaires « éthique et intégrité scientifique », et un plan de lutte contre la sédentarité en lien avec le SUAPS. Le suivi de la trajectoire des carrières des personnels enseignant-es-chercheur-euses bénéficiera de l'intégration des engagements CoARA dans les dossiers de titularisation, d'avancement et de demande de prime. Le suivi de carrière, au-delà de la procédure organisée par le CNU, fera l'objet d'une attention prioritaire, se traduisant par la proposition de mise en place de rendez-vous dédiés à différentes étapes de la carrière et la mise en place du mentorat. Ces démarches permettront d'améliorer l'insertion professionnelle. Côté recherche, un volet Formation visant 3 publics cibles spécifiques (chercheur-euses néo-entrants, chercheur-euses avec 5-6 ans d'expérience scientifique et directeurs de laboratoires) est en cours de mise en place afin de contribuer à la montée en compétences des futurs porteurs de projet européens et de les inciter à développer leur recherche au sein de l'ESR européen. Ces formations, en complément d'autres en place ou en cours de développement, visent à contribuer plus largement à développer la culture projet de notre communauté. Les personnels contractuels seront également soutenus avec le développement d'une plateforme « insertion docteur » et la poursuite du développement de la formation continue à destination des personnels post-doctorant-es.

Pilier 1. ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, GENRE ET SCIENCE OUVERTE

Principes

1. Éthique Et Intégrité De La Recherche
2. Liberté De La Recherche Scientifique
3. Science Ouverte
4. Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
5. Prise En Compte De La Diversité
6. Le Chercheur
7. Libre Circulation Des Chercheurs
8. Durabilité De La Recherche

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination									
1.1.1	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	Prise En Compte De La Diversité Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
1.1.2	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	
1.1.3	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	Données générées du rapport social unique (RSU) Supplément 10 ans du RSU PAEFH et Bilan PAEFH (21-24, 24-27) Schéma directeur EDI	Indicateurs et cibles identifiés relevant d'actions HRSAR dans le PAEFH	mars-21	déc-24	En cours	Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
1.1.4	Prévention des harcèlements chez les doctorants	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Bilan de la délégation à l'amélioration des relations et régulation des conflits, DARRC) Cellule EDI maison du doctorat	Indicateurs et cibles du bilan de la DARRC	janv-24	déc-29	Etendu	Prise En Compte De La Diversité Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
1.1.5	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	Prise En Compte De La Diversité
1.1.6	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 du 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	
Développer l'accueil et l'accompagnement des chercheurs internationaux									
1.2.1	Développer des services d'accueil personnalisé pour les chercheurs entrants	VP Stratégie internationale	Direction des relations internationales et européennes	Programme Welcome@Lorraine Activités Euraxess	Taux de chercheurs entrants bénéficiant du service d'accueil --> cible : pourcentage égal ou supérieur à celui de 2025 Nombre d'activités Euraxess développées pour les chercheurs et doctorants/an et nombre de participation --> cible : augmentation de 10 à 15% de la participation aux activités et de 5 à 10 % de renouvellement de l'offre proposée sur 3 ans.	avr-17	Dec-18	Etendu	Libre Circulation Des Chercheurs

1.2.2	Mettre en place un réseau de correspondants « accueil international » dans les laboratoires	VP Stratégie internationale VP recherche	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Feuille de route du réseau (définir missions chercheurs administratifs et internationale formalisée dans les Unités de Recherche) Liste des correspondants Accueil International dans les laboratoires Formation d'accueil international dédié aux référents du chercheur international	Nombre de laboratoires représentés dans le réseau --> cible 80% à 3 ans Nombre de correspondants internationaux formés à l'accueil International pour les laboratoires --> cible : 100% des administratifs correspondants internes et 50 % des référents chercheurs formés	janv-22	déc-25	En cours	
1.2.3	Internationaliser les services centraux et les services des composantes et laboratoires	VP Stratégie internationale VP Stratégie européenne VP Recherche	Direction Générale des Services Direction des Ressources Humaines Direction des relations internationales et européennes	Feuille de route d'internationalisation des services (désigner et acculturer les personnes spécialisées / DO et parlant au moins anglais) ==> DGS, RH Modules de formation et d'information (cours de langues, modules métier) ==> DRIE	Nombre de services correctement couverts --> cible : 30% des services pouvant répondre en anglais à 3 ans (DGS et DRH) Pourcentage de BIATSS ayant suivi la formation ou bénéficié d'une mobilité Erasmus+ --> cible : augmentation de 10% des mobilités ERASMUS+ et de 10 % pour les formations pour les BIATSS	janv-22	déc-25	A FAIRE	
1.2.4	Guide d'accueil du chercheur international	VP Stratégie internationale	Direction des relations internationales et européennes	Guide d'accueil Guide informations RH	Publication du guide d'accueil et du guide RH du chercheur international à l'UL	janv-22	déc-23	Etendu	
1.2.5	Activer tous les leviers de financement du Fonds Fonction Refuge et améliorer les conditions d'accueil des chercheurs/doctorants en exil	VP International VP Recherche VP vie universitaire	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de communication sur les programmes et partenariat Adaptation du programme Welcome@Lorraine	Nombre de chercheurs en exil accueillis/an Nombre de dispositifs activés sur les 3 ans	janv-26	Déc-29	Nouveau	Libre Circulation Des Chercheurs Durabilité de la recherche
1.2.6	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	Libre Circulation Des Chercheurs
1.2.7	Personnaliser l'accueil des professeurs invités	VP Stratégie internationale	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	

1.2.8	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 Définition des actions d'internationalisation (cours en langue étrangère, animation d'ateliers ou TP, promotion de leur établissement à l'UL...)	Pourcentage de professeurs invités qui contribuent à l'internationalisation	janv-22	déc-25	En cours	
1.3 Accompagner les chercheurs à l'ouverture de la science									
1.3.1	Créer un environnement favorable à la diffusion en accès ouvert des publications et ouvrages des chercheurs.	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Publications Ouvertes & Editions de l'Université de Lorraine	Continuité du plan de formation Maintien en Conditions Opérationnelles des EDUL Formalisation d'un dispositif d'accompagnement aux revues diamant	Via Baromètre de la science ouverte : Taux d'accès ouvert des publications --> cible : au moins égal moyenne nationale Nombre d'ouvrages en accès ouvert publiés par les EDUL Nombre de revues accompagnées --> Satisfaire au moins 75% des demandes Proportion de données déposées dans des entrepôts de confiance --> cible : à calculer en fonction de l'existant Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un jeu de données --> cible au moins la moyenne nationale Nombre de laboratoires actifs dans le cahier de laboratoire électronique (> à 50% des membres sont actifs) --> cible : augmentation continue	janv.-17	dec.-27	Etendu	Science Ouverte Liberté De La Recherche Scientifique Durabilité de la recherche
1.3.2	Pérenniser l'accompagnement, développer le réseau des ambassadeurs des données, assurer le développement de l'entrepôt lorrain DOREL en lien avec le plateforme nationale Recherche Data Gouv	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Continuité du plan de formation Maintien en conditions opérationnelles du cahier de laboratoire électronique Maintien en conditions opérationnelles de la plateforme nationale des données de recherche		janv.-17	Dec.-24	Etendu	
1.4 Développer l'Éthique de la recherche, la Déontologie et l'intégrité scientifique (E.D.IS)									
1.4.1	Construire une culture de l'intégrité scientifique au sein de l'UL par le biais de l'organisation de colloques et séminaires au sein des communautés	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction de la documentation	Séminaire / colloques	Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement --> 1 séminaire/3 ans Nombre de participants aux séminaires --> répartition représentative globale des différents types de participants (BIATSS, EC...)	juin-17	déc-20	En cours	Éthique Et Intégrité De La Recherche Liberté De La Recherche Scientifique Le chercheur
1.4.2	Animer le comité d'éthique de la recherche de l'UL	VP Partenariats, VP Recherche, Chargé de mission intégrité VP Valorisation	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	Nombre de dossiers déposés/an --> cibles : 100% déposés/traités + 25% de dossiers déposés d'ici 2026 (par rapport à 2023 où 8 dossiers ont été déposés)	Mai-23	févr-29	En cours	Liberté De La Recherche Scientifique Éthique Et Intégrité De La Recherche Durabilité De La Recherche
1.4.3	Proposer un appui opérationnel aux dossiers Éthique et intégrité scientifique en recherche	VP Recherche	Direction Générale des Services Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	Production de recommandations	Nombre de projets accompagnés/nombre de projets déposés --> Cible : + 25% sur 3 ans Nombre de dossiers traités/an qui ont bénéficié d'un accompagnement --> cible : 100% et maintien à 100%	janv.-26	dec-29	En cours	

1.4.4	Animation de la commission de déontologie	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	Production d'avis	Nombre de dossiers traités / nombre de dossiers déposés --> cible : 100%	janv.-26	dec-29	En cours	Le chercheur Durabilité De La Recherche
1.4.6	Faire systématiquement apparaître le nom des doctorants dans les publications.	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.I.S	Charte du doctorat. Etablir les règles de publication et co-signature pour l'ensemble des champs disciplinaires	Nombre de doctorants entrants présents à la formation pour être sensibilisés/an --> cible : 100%	sept.-17	déc-29	En cours	Le chercheur Éthique Et Intégrité De La Recherche
1.4.5	Produire des recommandations de bonnes pratiques complémentaires à la charte de l'intégrité scientifique à l'université de Lorraine	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.I.S	Mise en place des procédures formalisées du Comité d'intégrité scientifique Recommandations de bonnes pratiques	Cible : Traçabilité de 100% des étapes de la procédure	janv.-26	dec-29	Nouveau	Éthique Et Intégrité De La Recherche Liberté De La Recherche Scientifique Le chercheur
1.4.7	Améliorer la diffusion des bonnes pratiques d'intégrité et d'éthique	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.I.S	Webinaires	Nombre de participants/webinaire	2026	2029	Nouveau	Éthique Et Intégrité De La Recherche Durabilité De La Recherche Le chercheur
1.4.8	Promouvoir les interconnexions Intégrité, Ethique et IA	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.I.S	Séminaires	Nombre de participants/séminaire	2026	2029	Nouveau	

L'UL affirme sa volonté de garantir un environnement de recherche responsable, fondé sur l'éthique, l'intégrité scientifique, l'égalité femmes-hommes, la diversité et l'inclusion, la diffusion ouverte des connaissances et la libre circulation des chercheur-euses. Les actions déployées - instances dédiées, consolidation des politiques d'égalité, renforcement de la science ouverte et développement d'actions de prévention - ont progressivement ancré ces valeurs dans les pratiques de l'établissement.

En termes d'égalité, diversité inclusion (EDI), le développement du réseau des cellules EDI sera poursuivi au sein des composantes de recherche (y compris la Maison du doctorat) et des directions centrales. Le maillage territorial visera également à renforcer les partenariats extérieurs par l'organisation d'événements en commun, en s'appuyant sur les schémas de déploiement universitaires territoriaux. L'offre de formation sera enrichie, entre autres avec l'élaboration en interne de deux nouvelles ressources : un MOOC sur la prise en charge des violences internes et une formation spécifique sur la prévention et la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. La création d'une communauté « inclusion » aura par ailleurs pour objectif de recenser et suivre les travaux de recherche menés en matière d'EDI à l'UL. Enfin, l'accueil des chercheur-euses en situation de handicap sera amélioré en s'appuyant sur les axes de notre politique EDI. Ces différentes actions participent en particulier à la réalisation des différents plans d'actions déployés en interne (schéma directeur EDI, schéma directeur Handicap, plan d'action égalité femme homme...).

L'UL envisage également de renforcer encore son attractivité à l'international en améliorant l'accueil et les conditions de travail des chercheur-euses internationaux. Il s'agira notamment de structurer davantage l'accueil international au sein des services centraux et des composantes, en formalisant un réseau de correspondants dédiés dans les laboratoires. Un cadre officiel sera élaboré pour les professeurs invités afin de clarifier leur statut et de les impliquer davantage dans l'internationalisation de l'université durant leur séjour à travers des conférences et des actions d'échange et de partage avec les structures d'accueil. Nos actions à l'international ont également pour objectif d'affirmer nos valeurs d'inclusion, de responsabilité et de solidarité ; une attention particulière sera ainsi portée aux chercheur-euses et doctorant-es en exil au travers de la fonction Refuge de l'établissement, *via* les programmes PAUSE (national) et SAFE (Européen). Pour garantir la qualité de l'accueil à l'ensemble des publics internationaux et en complément de l'accompagnement mis en place à la direction des relations internationales et européennes (DRIE), une action de formation sera proposée aux collègues des laboratoires accueillant des chercheur-euses internationaux, afin de mieux appréhender leur parcours selon leur origine (UE et hors UE) et ses enjeux afin qu'ils puissent être de véritables ambassadeurs et relais de terrain y contribuera également. Enfin, les interactions entre les services internes de l'établissement seront améliorées pour mieux structurer le soutien apporté aux publics internationaux.

L'accessibilité et l'ouverture des produits de la recherche au plus grand nombre est également une mission fondamentale de notre université. Son développement nécessite un accompagnement permanent des chercheurs à l'ouverture de leur recherche. C'est ainsi que l'accompagnement à la publication et à l'édition ouverte se structurera en un pôle éditorial formalisé, qui initiera un réseau national. Les données produites par la recherche sont également concernées. Leur bonne gestion et leur partage contrôlé et efficace sont aussi des enjeux majeurs afin d'éviter la perte de ressources essentielles. Pour finir, et à plus long terme, une politique de l'établissement en matière de risques et d'opportunités sur les productions et sources de données et logiciels de recherche est à définir : des risques de dépendance sur des sources potentiellement volatiles, et des opportunités de valorisation de données et codes sources produits de manière trop confidentielle.

Garantir un environnement de recherche accueillant, inclusif, international et ouvert ne suffit pas, en particulier si les règles élémentaires de production de la recherche ne sont pas garanties. Ce constat nous conduit à renforcer et à diffuser plus largement la culture éthique déontologie et intégrité scientifique (E.D.IS) par l'adoption de lignes directrices au sein de l'UL. En s'appuyant sur la

structuration et les outils existants, il s'agira notamment de continuer de diffuser largement des recommandations et des guides ouverts pour faire connaître et diffuser les bonnes pratiques. A cette fin, le travail réalisé avec les instances nationales en charge des questions E.D.IS (OFIS, Fédération des CER, Comités de Protection des Personnes, ...) sera une base d'appui complétée par des webinaires sur éthique et intégrité qui seront organisés pour toucher un large public, notamment un séminaire sur les liens entre IA, éthique et intégrité scientifique.

Pilier 2. ÉVALUATION, RECRUTEMENT ET PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEUR.SES

Principes

1. Évaluation des chercheurs

2. Recrutement

3. Sélection

4. Évolution de carrière

Item N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnelle	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
Recrutement et évolution professionnelle des Doctorant-es (R1) et post-doctorant-es (R2)									
2.1	Identifier et affirmer les bonnes pratiques de recrutement 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	Sélection
2.1.1									
2.1.2	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	Recrutement
2.2.3	Informier les doctorants 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	Évolution de carrière
Recrutement titularisation et promotion des enseignants-chercheur-es (R3 et R4)									
Intégration de mentions spécifiques dans les fiches de postes									
2.2.1	Adaptation les critères de recrutement des enseignants-chercheurs lors de la phase locale en fonction de l'ensemble des engagements de l'UL	VP Ressources Humaines VP Recherche Chargé de mission SO	Direction des Ressources Humaines	Formation des Comités de Sélection à CoARA, RSE, handicap Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans.	Taux de fiches de postes affichant la compatibilité avec les engagements Taux de Formation des CoS	Dec.-21	Dec-25	En cours	Recrutement
2.2.2	Evolution des critères d'évaluation des dossiers des enseignants-chercheurs pour la promotion en lien avec l'ensemble des engagements de l'UL	VP Ressources Humaines VP Recherche VP Science Ouverte	Direction des Ressources Humaines	Formation des rapporteurs à CoARA, RSE, handicap 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	Evaluation Évolution de carrière
2.2.3	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 diffusée lors de la réunion dédiée aux présidents et vice-présidents des comités de sélection Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement des enseignants et/ou chercheurs contractuels Film de lutte contre tous les biais Plan d'engagement CoARA	Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation --> Cibles Taux Nationaux	juin-15	juin-19	Etendu	Recrutement Sélection

2.2.4	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, mis en lien sur fiche de recrutement 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	Recrutement Sélection
2.2.5	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	Recrutement Sélection
2.2.6	Utiliser toutes les voies de recrutement des personnels d'appui à la recherche ou de chercheurs permises par les évolutions réglementaires	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Politique de repyramidage : Procédure et tableaux Règlements de gestion CPJ	Nombre d'enseignants-chercheurs promus dans les sections CNU ciblées --> cible : 100% des sections ciblées par le ministère et l'UL Nombre de Chaires de professeurs juniors --> cible : 4 CPJ/an Nombre de CDI de mission scientifique --> pas de cible car dépend du projet	juin-21	déc-25	En cours	Recrutement
2.2.7	Favoriser l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique	VP Valorisation VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan d'engagement CoARA pour la reconnaissance de l'implication	Pourcentage des chercheurs et enseignants chercheurs ayant créé une start'up, obtenant un avancement --> cible : 10% Pourcentage de ayant créé une start'up --> cible 1% des docteurs	sept-24	déc-26	En cours	Evaluation des chercheurs Évolution de carrière

Le label *HR excellence in research*, au travers de notre politique OTM-R mais aussi de l'ensemble de notre plan d'actions, a permis d'affirmer un principe de recrutement ouvert et transparent, fondé sur le mérite ainsi qu'un partage des critères d'évolution des carrières. Cette dynamique structure désormais les pratiques de sélection et d'évolution professionnelle.

Concernant les recrutements, le respect des procédures et la concrétisation de nos engagements sont permis grâce à des canaux de diffusion auprès de celles et ceux qui participent aux recrutements. Ceci se traduit par l'existence de guides de recrutement (pour les différents personnels) régulièrement mis à jour et des formations, notamment des présidents des comités de sélection (pour le recrutement des enseignant-es-chercheur-euses). Ces bonnes pratiques sont appliquées aux recrutements de tous niveaux. Un guide (incluant une vidéo des biais implicites) des bonnes pratiques de recrutement des chercheur-euses contractuels a ainsi par exemple été mis en place. Nous envisageons de le déployer plus activement au niveau des écoles doctorales et des unités de recherche pour le recrutement des doctorant-es et des post-doctorant-es. Dans ce but, un groupe de travail a été mis en place au niveau de la Maison du Doctorat associant directeur d'écoles doctorales et doctorant-es. Le but est d'arriver à définir les différentes étapes clés à respecter.

D'autres actions seront poursuivies comme l'ouverture des recrutements à l'international *via* la diffusion des offres de thèse sur les sites du doctorat-Université de Lorraine, Campus France et Euraxess. Un tutoriel accompagne et encourage les encadrants dans cette procédure.

Concernant l'évolution de carrière, les formations dispensées auprès des rapporteurs (avancement des enseignant-es-chercheur-euses et composante C3 du régime indemnitaire) seront poursuivies. Les évolutions déjà observées dans l'évaluation des dossiers grâce à l'intégration progressive des engagements CoARA et à la sensibilisation à une évaluation plus qualitative des candidatures seront encouragées. Cependant, un travail d'approfondissement devra être mené afin d'intégrer les critères d'évaluation tels qu'énoncés dans le plan d'engagement CoARA. En parallèle, le plan de carrière des enseignant-es-chercheur-euses fait partie des projets prioritaires qui seront menés par la Direction de la Modernisation de la Gestion des Ressources Humaines (DMGRH) en 2026.

Une enquête « bien-être au travail », menée en 2025 au sein de l'établissement, confirme une dégradation du bien-être des enseignant-es-chercheur-euses observée également au niveau national, qui nous conduit à travailler sur les causes sur lesquelles nous disposons d'un levier (actions pour redonner du sens au travail et permettre un recentrage sur les activités d'un enseignant-chercheur). Un meilleur suivi de carrière et des accompagnements dédiés à la prise de fonctions managériales constituent des modalités d'actions que nous souhaitons activer ou renforcer à l'avenir. Ainsi, par exemple, les entretiens individuels proposés par la vice-présidente ressources humaines ou sa chargée de mission aux personnes dans les cas de candidatures infructueuses seront perpétués afin d'apporter un soutien dans l'analyse des points d'amélioration des dossiers et dans la mise en œuvre des procédures, dans un souci de transparence.

Nous envisageons enfin d'insister davantage sur les valeurs et les priorités portées par l'établissement, telles qu'inscrites dans nos schémas directeurs portant sur la responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement, le handicap, l'égalité-diversité-inclusion, tant au moment des recrutements que de l'évolution des carrières (valoriser/reconnaître l'engagement individuel venant renforcer et concrétiser l'engagement collectif).

Pilier 3. CONDITIONS ET MÉTHODES DE TRAVAIL

Principes

1. Conditions de travail, financement et salaires
2. Stabilité de l'emploi

3. Obligations contractuelles et légales
4. Diffusion et valorisation des résultats

Item N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
3.1	Améliorer la qualité de vie au travail								
3.1.1	Amélioration des conditions d'accueil des doctorants SHS	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Inventaire des salles / espaces dédiés Equipement des salles/espaces	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	Etendu	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.2	Améliorer l'accueil des doctorants	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Site internet dédié doctorat Guide- Production de documents complémentaires au site (déc 2024)	Nombre de guides remis à la rentrée Nombre de connexions sur le site par mois sur une année --> cible : augmentation du nombre de connexions suite à la mise en œuvre et diffusion du document papier complémentaire	janv-22	déc-24	Etendu	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.3	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	Conditions de travail, financement et salaires Stabilité de l'emploi
3.1.4	S'assurer de l'existence d'une source de financement des doctorants dans le domaine des SHS permettant la transition préconisée par la LPR pour résorber la précarité des doctorants SHS	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat/CLED/CS	Procédure d'inscription (documents et pièces à joindre)	Pourcentage de doctorants financés par un contrat dédié et en temps plein recherche --> cible : +20% sur 3 ans (à partir de 2023)	janv-23	déc-26	En cours	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires
3.1.5	Accompagner les encadrants de thèse dans la prévention et la détection des risques psycho-sociaux potentiels chez les doctorants	VP Ressources Humaines VP stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction des Ressources Humaines	Formation RPS à proposer aux encadrants de thèse	Nombre d'encadrants formés --> cible : 100% des ACT et HDR annuelles	janv-22	déc-26	A FAIRE	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires
3.1.6	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	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.7	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	Nombre de saisie 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	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires

3.1.8	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	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.9	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 Dispositif suivi de carrière	Enquête bien-être au travail --> cible 30% de répondants (tous les 2 ans)	janv-17	déc-17	Etendu	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires
3.1.10	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 stable 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	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.11	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 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	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires
3.1.12	Promouvoir l'Offre "vie des personnels", challenge sportifs et projets de vie universitaire vers les 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	Etendu	Conditions de travail, financement et salaires
3.2	Promouvoir les méthodes de travail								
3.2.1	Réviser la charte du doctorat en fonction des évolutions réglementaires	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat		juil-16	juin-17	Etendu	Obligations contractuelles et légales
3.2.2	Accroître la qualité de l'encadrement doctoral des directeurs de thèse y compris en mentionnant les actions de formation des EPST partenaires	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	Conditions de travail, financement et salaires

3.2.3	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	Conditions de travail, financement et salaires
3.2.4	Améliorer l'information et la formation des encadrants des doctorants 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	Conditions de travail, financement et salaires
3.2.5	Développer une politique de la donnée et des codes sources associée à ces moyens, à l'échelle de l'établissement.	VP Science Ouverte/AD AC (Administrateur des Données, Algorithmes)	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Politique de la donnée publiée	-	janv-28	déc-30	Nouveau	Diffusion et valorisation des résultats
3.2.6	Dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte, développer une politique et un accompagnement en matière de valorisation des logiciels produits par les chercheurs	VP Science Ouverte Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	Création d'un Open Source Programme Office (OSPO)	Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un logiciel libre --> cible au moins la moyenne nationale	janv-23	déc-27	En cours	Diffusion et valorisation des résultats

L'amélioration des conditions de travail est au cœur de la stratégie de l'Université de Lorraine, portée par la démarche Bien-Être & Co, une offre sportive et culturelle en expansion et un accompagnement renforcé des doctorant-es. Ces initiatives convergent vers un objectif commun : garantir un cadre de travail équilibré, sécurisant et favorable à l'épanouissement professionnel de l'ensemble des personnels et doctorant-es.

Du côté de activités physiques et culturelles, les actions entamées seront poursuivies tout en augmentant le nombre de participants, dont les doctorant-es, et en veillant à mieux équilibrer l'offre sur les différents territoires. Pour le sport, l'accent pourrait être mis sur la lutte contre la sédentarité en lien avec le SUAPS, projet à relier à la démarche « Bien-Être and Co ». Concernant les Fêtes de fin d'Année pour les enfants du personnel, demi-journée très largement fréquentée, on fera désormais appel à des compagnies locales afin de proposer, en lieu et place du film projeté en salle, des spectacles vivants destinés à mettre en valeur les talents de nos étudiants, notamment ceux bénéficiant du statut d'étudiant-artiste. Il conviendrait enfin de mettre en place une communication plus ciblée, afin que les dispositifs mis en place soient mieux connus des personnels potentiellement intéressés.

L'animation de la vie doctorante est développée à travers plusieurs initiatives (Modération d'un groupe WhatsApp et d'un groupe Facebook pour les doctorant-es, Événements après le travail à Metz et Nancy. Visites (visites guidées de Nancy/Metz), activités sportives et culturelles... Chaque année deux doctorant-es sont recrutés pour accueillir les doctorant-es et organiser des activités. L'objectif principal est d'aider les nouveaux doctorant-es, en particulier les étudiants internationaux, à s'intégrer et à renforcer la cohésion, mais aussi à réduire le stress et l'isolement. Ces activités sont un levier important pour le bien-être des doctorant-es. Elles offrent un cadre pour rencontrer de nouvelles personnes, découvrir de nouveaux lieux, interagir avec des pairs... La prévention et la détection des risques psycho-sociaux chez les doctorant-es est également abordée dans la formation des enseignant-es-chercheur-euses encadrants (4 à 6 sessions par an, 60 personnes formées environ soit 123 personnes depuis septembre 2023) qui sera poursuivie. De plus, tout comme pour les doctorant-es, le site du doctorat est une ressource permanente pour les encadrants avec l'onglet « Être encadrant ».

Concernant les enseignant-es-chercheur-euses, la réflexion sur la médiation se poursuit, notamment en explorant la possibilité de former en interne et de recourir aux compétences de l'équipe d'appui au management nouvellement recrutée. Afin de renforcer la connaissance des dispositifs existants, une nouvelle campagne de communication sur la médiation est également envisagée, à destination des différentes parties prenantes : composantes, laboratoires, agents, étudiants et doctorant-es. De façon plus générale, l'accès à l'information sera facilité par un large projet autour de la communication RH qui sera lancé et piloté par la DMGRH, visant à travailler sur les différents supports de communication (et notamment la clarification de l'information sur l'Espace Numérique de Travail), sur la stratégie et la posture de la communication RH.

En matière de développement de carrière et de méthodologie de travail, l'Université de Lorraine poursuivra ses efforts pour encourager la mobilité et le développement des talents. Elle a pour objectif d'augmenter le nombre de CRCT et CPP à l'étranger et révisera les critères d'attribution pour favoriser la mobilité internationale. L'objectif est aussi que la mobilité soit mieux intégrée dans les plans de carrière, en lien avec les recommandations de la Vice-Présidence Stratégie Internationale. Des rendez-vous de fin de contrat -ont d'ores et déjà été mis en place par les centres Euraxess et la DRIE, pour aider les chercheur-euses à préparer leur départ ou la recherche d'un nouveau poste, que ce soit pour les formalités administratives ou l'orientation vers des sites dédiés aux postes d'enseignement et recherche (Euraxess jobs par exemple), voire l'accompagnement dans cette démarche (SOIP, formations mises en place par l'ABG, etc.), les synergies entre les services internes de l'UL seront renforcées pour optimiser l'accompagnement des publics internationaux. En termes de valorisation des produits de la recherche, l'accent sera porté sur l'initiation d'un accompagnement dans le domaine des codes sources et des logiciels, via la création d'un Open Source Program Office (OSPO).

Pilier 4. CARRIÈRES SCIENTIFIQUES ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Principes

1. Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
2. Évolution et orientations de carrière

3. Formation professionnelle continue
4. Supervision et mentorat

Item N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
Accompagner le doctorant et le post-doctorant dans la perspective de son projet professionnel									
4.1	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-15	a) déc-18 b) déc-18	Etendu	Formation professionnelle continue
4.1.2	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	Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
4.1.3	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 (un module) en ligne Taux d'occupation --> cible : Chaque rubrique doit avoir au moins une formation --> cible : 100% des places proposées occupées (sur les modules où les places sont limitées)	janv-23	déc-26	Etendu	Formation professionnelle continue
4.1.4	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	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue
4.1.5	Analyser et s'appropriier la cartographie du Post-doctorat à l'UL	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Plan d'action CS/G10/I-SITE Lorrain	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	Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
4.1.6	Développer l'appui aux post-doctorants pour favoriser leur insertion professionnelle	VP Recherche VP Ressources Humaines VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Contrat, règlement de gestion Accompagnement à l'insertion professionnelle : - Modules de formation transverses - Parcours de formation orienté recherche dédié post-doctorants en anglais (concours, projet de recherche, après post-doc...) - Dispositifs UL (innovation et création d'entreprise et Polaris)	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 informés de l'offre de formation --> cible : 100% des post-doctorants informés Nombre de post-docs ayant suivi les modules de formation Nombre de post-doctorants accompagnés	janv-24	déc-26	En cours	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue

4.2 Détecter et accompagner les talents							
4.2.1	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	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue Supervision et mentorat
4.2.2	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 Direction des partenariats	Enquêtes à 1 an et 3 ans, avec analyse des situations Doctostat	Nombre d'écoles doctorales qui présentent l'insertion après thèse --> cible : 100% des écoles doctorales présentent l'insertion après thèse	janv-22 déc-26	Évolution et orientations de carrière
4.2.3	Définir et construire les actions d'accompagnement des carrières des enseignants chercheurs	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Procédure suivi de carrière, avancement et régime indemnitaire Plan d'accompagnement Bilan	Nombre des personnes reçues par la VP RH/ Nombre de personnes souhaitant être reçues X 100 --> 100% des personnes souhaitant être reçues sont reçues par la VP RH	juin-17 a)déc-18 b)déc-19	Évolution et orientations de carrière Supervision et mentorat
4.2.4	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	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue
4.2.5	Favoriser l'autonomie scientifique des EC	VP recherche et VP doctorat	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 (candidatures, priorités), de délégations EPST --> cibles : CRCT : Accorder 100% de CRCT ACT : max 2 par personne simultanément et max 3 par personne avant l'HDR HDR : augmentation de 10 % Nombre de personnes formées Nombre de projets ANR « jeunes chercheurs » déposés/an	janv-22 déc-23	Évolution et orientations de carrière
4.2.6	Identifier les talents dans la gouvernance/animation	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de formations des managers	Nombre de personnes accompagnées et formées au management (manager de direction et néomanager) --> cible : Augmentation de 10% à 3 ans du nombre de personnes accompagnées et formées Participation des enseignants-chercheurs aux forums ouverts	janv-22 déc-24	Évolution et orientations de carrière Supervision et mentorat

4.2.7	Améliorer l'accompagnement par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées --> cible : 100% en formation	janv-22	mars-23	Etendu	Évolution et orientations de carrière Supervision et mentorat
4.2.8	Préparer les prises de fonction et les sorties de fonctions importantes (composante de formation ou de recherche, vice-présidence) et accompagner les chercheurs en fin de contrat ou de carrière	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formations dédiées	Nombre de participants --> cible 80% des sortants formés	juin-21	déc-23	Etendu	Évolution et orientations de carrière Supervision et mentorat
4.3	Stimuler et accompagner la mobilité des personnels de recherche débutants et expérimentés								
4.3.1	Favoriser la mobilité internationale via des dispositifs de mobilité géographique financés par l'UL en articulation avec les EPST	VP RH VP Recherche VP Stratégie européenne et internationale	Direction Recherche et valorisation Direction des relations internationales et européennes	Tableau de bord critères d'attribution de CRCT, CPP et de délégation EPST pour favoriser la mobilité internationale Poursuite des dispositifs DREAM et Widen Horizon de l'I-SITE Lorraine	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 avec mobilité --> cible : augmentation de 15% pour les enseignants chercheurs sur 3 ans (2023-2026) Budget consacré à Widen Horizons, DREAM, ERASMUS+ et Eurecapro --> cible : Augmentation de 20% du budget consommé sur les 3 ans (2023-2026)	oct-16	déc-19	Etendu	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
4.3.2	Augmenter le pourcentage de CRCT et de CPP dédiés à la mobilité (thématique, internationale...)	VP Recherche VP RH	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines		Pourcentage de CRCT et CPP accordés ayant une demande de mobilité (thématique, internationale...) --> cible : + 20% sur 3 ans des CRCT et CPP	janv-22	déc-25	Etendu	
4.3.3	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	Etendu	
4.3.4	Favoriser la mobilité public-->privé	VP Valorisation	Direction de la Recherche et de la Valorisation	note/lettre de cadrage mobilité public--> privé de l'UL	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	Évolution et orientations de carrière Valorisation des carrières scientifiques diversifiées

4.4 Développer une culture de l'accompagnement de projet, de valorisation et de transfert																	
Animation de la ligne métier « accompagnement de projet »																	
Intégration dans l'offre de service aux porteurs les autres directions centrales pertinentes																	
Prise en charge par la Cellule Justifs de l'ensemble des projets européens																	
Accompagnement spécifique pour les Mundus, MSCA DN/PF et ERC																	
Formation sur les fondamentaux de la réponse à un AAP																	
Formation ANR Formations Europe ciblant : (1. Les chercheurs néo-entrants, 2. les chercheurs avec 5-6 ans d'expérience scientifique, 3. les DU																	
Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA																	
Plan de formation à la PPST																	
Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP																	
4.4.1	Améliorer l'accompagnement des porteurs de projet européen en mettant à disposition des porteurs de projets stratégiques, les compétences complémentaires des différentes directions centrales et en proposant des outils d'aide au montage	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Animation de la ligne métier « accompagnement de projet »	Intégration dans l'offre de service aux porteurs les autres directions centrales pertinentes	Prise en charge par la Cellule Justifs de l'ensemble des projets européens	Accompagnement spécifique pour les Mundus, MSCA DN/PF et ERC	Formation sur les fondamentaux de la réponse à un AAP	Formation ANR Formations Europe ciblant : (1. Les chercheurs néo-entrants, 2. les chercheurs avec 5-6 ans d'expérience scientifique, 3. les DU	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Plan de formation à la PPST	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de projets européens déposés --> Cible : 85 sur l'année universitaire 2027-2028	sept.-25	déc-28	Nouveau	Formation professionnelle continue Évolution et orientations de carrière
4.4.2	Développer des formations complémentaires de soutien au montage de projets ANR et européens et, de développement de conduite de projet appliquée au contexte d'AAP	VP Stratégie européenne Recherche	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Formation sur les fondamentaux de la réponse à un AAP	Formation ANR Formations Europe ciblant : (1. Les chercheurs néo-entrants, 2. les chercheurs avec 5-6 ans d'expérience scientifique, 3. les DU	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Plan de formation à la PPST	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs participant aux actions de formation --> Cible : 100 en cumulé	sept.-23	déc-27	En cours	Évolution et orientations de carrière Valorisation des carrières scientifiques diversifiées				
4.4.3	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	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Plan de formation à la PPST	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Taux d'appels à projet interne évalués avec des critères qualitatifs --> Cible : 100%	janv.-23	déc-29	En cours	Évolution et orientations de carrière Valorisation des carrières scientifiques diversifiées				
4.4.4	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	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Plan de formation à la PPST	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de chercheurs ayant participé aux actions de formation --> cible : augmentation de 10% par an sur 3 ans (65 chercheurs en 2023)	janv.-17	déc-20	Etendu	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue				
4.4.5	Amplification de la politique partenariale en recherche	VP Valorisation Partenariat	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Partenariats socio-économiques	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Plan de formation à la PPST	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	Évolution et orientations de carrière Valorisation des carrières scientifiques diversifiées				

L'Université de Lorraine accompagne les parcours scientifiques à chaque étape, grâce à des programmes d'internationalisation, à l'appui au montage de projets européens, à la formation continue et à un suivi de carrière structuré. Le repérage des talents, tout comme le soutien à l'évolution des carrières, constitue un enjeu clé pour renforcer l'attractivité et la vitalité de la communauté de recherche.

Concernant les doctorant-es, la Maison du doctorat *via* la plateforme ADUM a permis de mettre un outil portfolio à disposition des doctorant-es. Néanmoins dans un objectif de généralisation et de sensibilisation à l'utilisation d'un portfolio, une réflexion est menée au sein d'un groupe de travail. Ce GT a procédé à un benchmark et un recensement des guides existants, a préconisé la mise en évidence de la compétence identifiée par la fiche RNCP sur chaque descriptif de formation doctorale sur ADUM. Ce GT s'attache désormais à produire un guide « Approche Par Compétences » (avec intégration des textes de référence, des définitions compétences (transversales, transférables), des illustrations, les outils et référentiels possibles, les formations dédiées aux compétences. De plus, Actuellement, environ 40 formations par an sont organisées en ligne afin de répondre aux besoins des doctorant-es salariés et/ou ne résidant pas en Lorraine. Parmi ces modules en ligne, plusieurs sont des MOOCs (Éthique, Intégrité scientifique, Gestion de projet, Poursuite de carrière, Qualité en recherche) et permettent aux doctorant-es d'effectuer la formation à leur rythme. La Maison du Doctorat travaille activement à proposer des modules en ligne et en cours du soir, plus facilement accessibles aux salariés. C'est déjà le cas pour les webinaires sur « les possibilités de carrière après la thèse » et certains modules de langue anglaise.

L'insertion professionnelle des doctorant-es fait également l'objet d'une attention particulière avec la création d'un [réseau « Alumni Doctorants »](#) rassemblant plus de 1000 docteurs et doctorant-es et d'un [réseau LinkedIn](#). De plus, une plateforme dénommée [Doctostat](#) facilitant l'analyse des différents indicateurs (Taux de réponses aux enquêtes, Parcours doctoral, situation à 3 ans après leur soutenance, Caractéristiques de l'emploi : type de contrat, localisation, revenus, satisfaction a été réalisée. C'est un nouvel outil interactif avec de nouvelles fonctionnalités (Filtre par cohorte, discipline, école doctorale, Visualisation dynamique des résultats, Export possible des graphiques et des pages)

Concernant les post-doctorant-es, la mise en place du contrat de droit public dénommé "contrat post doctoral" a permis le développement d'un parcours personnalisé conçu pour répondre aux besoins professionnels et académiques de ce statut. Afin d'accompagner les post-doctorant-es dans leur insertion professionnelle et dans le cadre du PUI POALRIS, de nouvelles formations leur seront ouvertes sur des thématiques d'innovation et de création d'entreprise. De plus, une réflexion sera lancée sur le développement d'un parcours de formation orienté recherche académique et secteur privé dédié post-doctorant-es et en anglais (thèmes : concours, projet de recherche, après post-doc...). Enfin, une amélioration des outils RH pour permettre d'envoyer un mail personnalisé aux post doctorant-es est prévu et s'inscrit dans l'axe « simplification » de la démarche « Bien-être & Co ». Enfin, une réflexion sera menée avec les EPST pour harmoniser les pratiques et peut-être mettre en place un Guide d'accueil commun avec les EPST

L'accompagnement des enseignant-es-chercheur-euses dans leur carrière scientifique, au-delà du suivi de carrière mis en place par le CNU et toujours en lien avec le plan d'engagement CoARA, fait l'objet d'une attention prioritaire, qui se traduira par la mise en place d'un suivi de carrière à certaines étapes clefs de la carrière : à la titularisation au bout d'un an, puis à 3 et 5 ans. Une réflexion et expérimentation seront menées en ce sens dans le cadre du prochain plan d'action HRS4R en coordination avec les composantes de formation et de recherche qui permettra de mieux valoriser tous les types de carrières et actions scientifiques, au-delà des publications. De plus, des actions de formation sur la transition écologique et la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)/ Responsabilité Sociale de l'Université (RSU) seront déployées auprès des enseignant-es-chercheur-euses, sur le modèle de ce qui peut être aujourd'hui proposé aux étudiants. Sur le modèle de ce qui peut être

proposé aux VP, la fin de mandat des directeurs sera davantage préparée, notamment par des actions de formation sur le sujet.

Enfin, la détection et le développement de talents bénéficiera de la poursuite de l'accompagnement au montage de projets, du dispositif « Marche + » de soutien au dépôt de projets à l'agence nationale de la recherche et au travers des stratégies Europe et internationale de l'UL. Concernant la stratégie internationale, la proximité avec les composantes de recherche sera renforcée, en programmant notamment des visites. Afin de stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche et de permettre le financement de la mobilité entrante/sortante, des présentations aux différents laboratoires seront organisées, prolongeant en cela une expérience antérieure. Dans le cadre de la stratégie européenne, une communication renforcée sera mise en place afin de rendre visible le continuum d'accompagnement incluant à la fois le volet influence européenne (faire porter la voix de nos scientifiques à Bruxelles) et l'appui au dépôt et au suivi de projets. Dans le cadre du projet REIL et plus globalement du schéma directeur Stratégie Europe&Projets, en plus des formations déjà programmées, une formation Europe plus poussée à destination des chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses ayant 5-6 ans d'ancienneté sera proposée. Enfin, la conception d'une formation « fondamentaux de la réponse à un appel à projet » est programmée afin d'apporter les règles d'or / grands principes pour être dans les meilleures dispositions dans la réponse à un appel à projet, qu'il soit national ou européen. La valorisation et le transfert de la recherche bénéficiera des activités du PUI POLARIS avec entre autres, le développement d'outils de formation à la propriété intellectuelle et l'entrepreneuriat, commun aux partenaires du site lorrain, et à destination des chercheur·euses, doctorant·es et personnels. Un Escape Game sera déployé auprès des doctorant·es et chercheur·euses et permettra sensibiliser à la propriété intellectuelle, à la valorisation de la recherche et à l'entrepreneuriat. D'autres formats de formation participatives sont en cours de réflexion comme « Une Kermesse de la Valo » avec un livret récapitulatif des items abordés pendant le jeu qui serait donné à la fin aux participants. Des actions seront également mises en place afin d'accélérer la dynamique de création de start-up comme par exemple la diffusion d'un flyer distribué aux doctorant·es lors de la Journée de rentrée commune des écoles doctorales et la proposition de formations comme par exemple un MOOC intitulé « femme et entrepreneuriat », une formation sur les logiciels et les brevets pour doctorant·es et chercheur·euses. Un MOOC est également en cours de création avec le PEEL dédié à l'entrepreneuriat. Il sera sous forme de capsule de 18 vidéos de témoignage sur des entrepreneurs courant 2026 (une vidéo égale à une idée reçue à déconstruire).

Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R (examen interne pour le renouvellement de la bourse)

La nouvelle [politique OTM-R](#) initialement adoptée en janvier 2021 a été révisée, à la faveur de l'adhésion de l'UL fin 2022 à la *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA), et adoptée par le conseil d'administration de l'UL en février 2025. Ainsi, la politique OTM-R basée sur la charte des valeurs de l'Université de Lorraine intègre les 4 engagements principaux de la CoARA comme suit :

- l'universalité : « reconnaître la diversité des carrières et des contributions scientifiques »
- la créativité : « baser l'évaluation des carrières et des chercheurs et chercheuses sur des critères qualitatifs moins normatifs plus favorables à la diversité des profils tout en usant des critères quantitatifs de manière complémentaire et raisonnée »
- La réflexivité : « L'UL interroge régulièrement ses pratiques de recrutement. Par exemple au travers de son engagement dans la CoARA internationale et sa déclinaison nationale (Chapitre français) ainsi que dans les groupes de travail en découlant »
- La solidarité
- La responsabilité : « L'UL considère que sa responsabilité sociétale réside également dans la reconnaissance de la diversité des profils et des carrières de ses chercheurs et chercheuses »

Ainsi, notre politique OTM-R respecte l'universalité des candidatures (membre du réseau Euraxess et de la CoARA). Notre politique OTM-R est créative (révision du règlement de gestion des contractuels, contrat post-doctoral, stratégie pluriannuelle de recrutement, chaires de professeur junior). Notre politique OTM-R est réflexive (actualisation annuelle du guide de fonctionnement des comités de sélection, transparence des décisions, amélioration des procédures de recrutement). Notre politique OTM-R est solidaire (accueil des chercheur·euses étrangers, accueil spécifique des doctorant·es étrangers, participation au programme PAUSE pour l'accueil d'urgence de scientifiques en exil, participation au dispositif *Choose France*). Notre politique OTM-R est responsable (personnels formés aux procédures et mis en responsabilité, participation aux objectifs de développement durable de l'ONU dans les projets 2023-2027 des laboratoires ou unités de recherche, attention particulière portée aux conditions de travail des jeunes chercheur·euses, 2^{ème} plan égalité homme-femme).

L'adoption de notre politique OTM-R a progressivement modifié les pratiques de recrutement, en permettant à chacun de prendre part au rayonnement et à l'attractivité de l'Université de Lorraine tout en favorisant la réussite de son parcours professionnel dans les meilleures conditions.

Les actions déjà mises en place comme la sensibilisation accrue des présidents de comités de sélection et de jurys aux risques de discrimination et à l'égalité homme-femme, le dépôt du 2^{ème} plan d'action égalité hommes-femmes, ont jusqu'à présent principalement porté sur les procédures de recrutement des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·euses, chercheur·euses, doctorant·es et futurs doctorant·es. Ces actions visent à garantir des recrutements ouverts à tous sans discrimination, fondés sur la transparence et le mérite, à tous les niveaux et pour tous les types d'emplois. Ainsi par exemple, la réglementation française en matière de recrutement de chercheur·euses à temps plein respecte les principes OTM-R. Notre politique OTM-R est amenée à évoluer régulièrement, en fonction des textes réglementaires et législatifs en vigueur (révision des lignes directrices de gestion « mobilité » et « promotion ») mais aussi des décisions de l'établissement et en particulier de son ambition en matière de politique de recrutement et de carrières.

D'autres actions en lien direct avec le plan d'engagement CoARA de l'UL comme l'abandon progressif de l'utilisation inappropriée, dans l'évaluation des candidatures, des indicateurs basés sur les revues et les publications ou baser l'évaluation des carrières et des chercheurs et chercheuses

sur des critères qualitatifs moins normatifs, sont en cours de mis en place. A cet effet, l'UL a mis en place une communauté de pratiques CoARA composée d'une quinzaine de membres de l'UL engagés volontairement dans la construction et le partage d'une expertise dans un domaine donné. L'objectif est de porter une réflexion commune, *via* une démarche structurée, qui permettra l'élaboration d'actions pour concrétiser les engagements de l'Université de Lorraine dans CoARA. Ses premiers travaux porteront sur le CV narratif dans l'évaluation des carrières puis sur des pistes de réflexion concernant l'évaluation des unités de recherche. Ces actions sont également soutenues par l'ISITE Lorraine qui financera un contrat doctoral (2026-2029), afin d'accompagner la démarche CoARA. Ce travail de recherche visera à faciliter la compréhension des dynamiques organisationnelles susceptibles de faciliter le déploiement de la démarche et son appropriation par des communautés scientifiques répondant à des modalités et des traditions différentes en matière d'évaluation de la recherche. Il vise aussi à saisir l'opportunité de cette expérimentation sur le site lorrain pour faire avancer la recherche sur l'évaluation de la recherche qui connaît actuellement un fort regain d'intérêt compte tenu des enjeux en termes d'orientation et de crédibilité de la recherche scientifique. Le démarrage de ce travail de recherche est prévu en 2026.

Sachez que votre politique de gestion des ressources humaines doit être intégrée à la stratégie RH de votre établissement lors de la phase de renouvellement de la bourse. La version étendue de la stratégie RH révisée, incluant la politique et les actions OTM-R, doit être publiée sur le site web de votre organisme.

4. Mise en œuvre

Aperçu général du processus de mise en œuvre :

Le plan d'actions du label *HR Excellence for Research* a été mis en œuvre dès l'obtention du label en février 2017. Des indicateurs précis, initialement proposés sous la forme « action réalisée ou non », ont été finalisés en 2024-2025.

Coordonné par une cheffe de projet (1^{ère} Vice-présidente en charge du conseil d'administration, des Ressources Humaines, des conditions de travail et du dialogue social), une chargée de mission RH (enseignante-chercheuse) assurant l'animation du comité de pilotage, le suivi du plan d'actions et la communication autour du label, une chargée de projet (la responsable du service des enseignant·es et chercheur·euses de la Direction des Ressources Humaines) et une chargée d'études de la direction à l'aide au pilotage et qualité, le Label *HR Excellence in Research* est piloté par un comité de pilotage validé en équipe politique.

1. Le comité de pilotage (COPIL) est responsable de la mise en œuvre du plan d'actions et de sa progression qualitative et il définit les priorités. Les membres de ce comité sont les responsables politiques de chaque action, avec l'appui de leur direction opérationnelle. Il se réunit une fois par mois.
2. De nombreux groupes de travail ad hoc, commissions ou ateliers permettent de travailler avec l'ensemble de l'établissement sur les actions afin de partager et répondre aux besoins des chercheur·euses. Chaque groupe est constitué en fonction des thématiques traitées. A titre d'exemple, un atelier CoARA et un atelier HRS4R ont été organisés pour établir, respectivement, le plan d'engagement CoARA publié en 2025 et le plan d'action HRS4R proposé pour la période 2026-2029. Des travaux de synthèse ont également été menés dans le cadre du groupe de travail sur le rapport social unique (RSU) réunissant de représentants des organisations syndicales (UNSA, CGT-FSU-SUD, SGEN-CFDT) et des représentants de la Direction Accompagnement et Développement des Ressources Humaines (DADRH). Ce groupe de travail a élaboré une synthèse de 10 années de données sociales de l'UL sur l'emploi, le recrutement et ses différentes modalités, la rémunération, le temps de travail ou la formation continue sans oublier les questions de santé et de sécurité au travail ou l'action sociale, culturelle et sportive sont autant de thématiques que les membres du groupe de travail peuvent décider d'investir. Plus récemment, un copil sur la trajectoire emploi de l'établissement s'est vu constitué afin de poser les bases d'un diagnostic et d'éléments de prospective.

3. Pour le suivi du travail réalisé, un espace de collaboration dédié (edc), en interne à l'établissement accessible à tous les membres du COPIL a été mis en place. Il assure la coordination et le suivi de l'ensemble des actions en temps réel, avec la mise en ligne de l'ensemble des groupes de travail, comptes rendus de réunions, avancées des actions. Outil de pilotage efficace, cet edc permet à chaque membre du COPIL d'avoir une vue d'ensemble et détaillée sur tout le plan d'actions et son avancée. Chaque porteur d'axe peut y déposer son bilan, son projet et l'ensemble des indicateurs qui font l'objet d'un bilan annuel communiqué à l'ensemble de l'UL *via* Factual, le journal d'information de l'UL.

Veillez à couvrir également tous les aspects mis en évidence dans la liste de contrôle, que vous devrez décrire en détail :

Comment avez-vous préparé l'examen interne ?

L'UL évalue chaque année les travaux effectués dans le cadre du label *HR Excellence for Research* *via* la publication de son bilan annuel. La présente revue interne se base donc sur ces bilans et en fait partie intégrante. La démarche d'évaluation est donc basée sur ces bilans annuels complétés par un séminaire organisé le 19 novembre 2025. Cette journée de travail a réuni une trentaine de personnels enseignant-es-chercheur-euses de toutes disciplines et niveaux d'expérience et de personnels des différentes directions opérationnelles. Ce séminaire a été l'occasion de faire le bilan des actions menées et des ateliers ont initié un travail collectif d'élaboration du plan d'action que l'UL proposera pour la période 2026-2029. En effet, l'objectif était de partager, notre connaissance et notre analyse des différentes actions mises en place par l'établissement 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. Les participants ont ainsi pu échanger autour des six axes du plan d'actions 2022-2025, et des 4 piliers et 20 principes de la charte européenne du chercheur renouvelée en décembre 2023, à la base du plan d'actions 2026-2029 de l'établissement.

Des groupes de sept à huit personnes ont été constitués et chaque groupe a tourné sur les quatre ateliers consacrés aux quatre piliers du futur plan d'actions. Ces ateliers ont été animés par un membre du copil HRS4R et un animateur du *deep change lab* (dispositif d'innovation publique de l'UL et ses partenaires, permettant d'améliorer les processus d'idéation).

Ce travail de réflexion collective a montré que la communauté s'est appropriée les actions 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 RH de l'établissement.

A l'issue de ce séminaire, le COPIL HRS4R a travaillé à l'établissement du nouveau plan d'actions, dans la continuité du précédent tout en rompant avec sa structuration afin de répondre d'une part aux critiques sur la complexité du plan d'action de l'établissement formulées par le jury d'évaluation HRS4R et d'autre part à la charte européenne du chercheur publiée en décembre 2023.

De plus, le copil travaillait depuis 2023 à répondre aux remarques et critiques formulées par le jury HRS4R venu en visite lors de la dernière évaluation. Des réunions du COPIL organisées tous les mois ont également permis à chaque axe de présenter son bilan en identifiant les actions terminées, celles encore en cours ou à prolonger puis son plan d'actions futur. Les nouvelles actions ainsi que les actions terminées ont toutes été validées en COPIL.

Comment avez-vous impliqué la communauté des chercheur-euses, vos principales parties prenantes, dans le processus de mise en œuvre ?

De nombreux groupes de travail ad hoc ou commissions permettent de travailler avec l'ensemble de l'établissement sur les actions afin de partager et répondre aux besoins des chercheur-euses. Chaque groupe est constitué en fonction des thématiques traitées.

La communauté a également été sollicitée à travers les séminaires, dont le plus récent en novembre 2025. Les propositions issues des travaux sur les actions sont discutées dans les instances de l'institution et, le cas échéant, adoptées par le Conseil d'administration.

Disposez-vous d'un comité de mise en œuvre et/ou d'un groupe de pilotage qui supervise régulièrement les progrès ?

Le comité de pilotage (COPIL) est composé des vice-président-es ou chargé-es de mission en charge de :

- Ressources Humaines, conditions de travail et dialogue social (une cheffe de projet + une chargée de mission),
- Politique internationale
- Recherche et Politique scientifique
- Valorisation
- Stratégie doctorale
- Politique de vie universitaire
- Politique « égalité diversité inclusion »
- Politique numérique, des données et de la science ouverte

Ainsi que de représentants des directions et délégations suivantes :

- Direction de la modernisation de la gestion des ressources humaines (chargée de projet)
- Délégation à l'aide au pilotage et qualité
- Direction des relations internationales et européennes
- Direction de la recherche et de la valorisation
- Direction de la vie universitaire et de la culture
- Direction des Etudes Doctorales
- Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe

Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique générale* des RH ?

Le plan d'actions HRS4R est complètement intégré dans le contrat quinquennal de l'Université de Lorraine avec l'Etat et l'I-SITE Lorrain. Il présente la politique ressources humaines de l'université de Lorraine en recherche et celle de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des personnels.

Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre ?

Les propositions issues du travail du copil HRS4R sur les actions sont discutées dans les instances de l'établissement et si nécessaires adoptées par le conseil d'administration.

Comment suivez-vous les progrès (calendrier) ?

Le suivi des actions est réalisé par le COPIL (réunion mensuelle) et avec l'aide de l'espace de collaboration (edc) dédié. La publication régulière des travaux, avancées et bilan annuel des actions du copil HRS4R sont publiées dans Factual, le journal d'information de l'UL

Comment allez-vous mesurer les progrès (indicateurs) en vue de la prochaine évaluation ?

Les indicateurs sont saisis dans l'edc et suivis par le COPIL.

Comment pensez-vous vous préparer à l'examen externe ?

L'évaluation externe fait l'objet d'un travail du copil HRS4R avec l'aide de l'ensemble des personnels élus dans les instances (plus de 500 personnels).

Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé

La charte européenne du chercheur ayant été publiée en décembre 2023, au cours de la période de renouvellement du label HR Excellence de l'établissement (2022-2025), l'évaluation du label s'effectue sur la base des 40 principes de la charte européenne du chercheur publiée en 2005. Cependant, en anticipation de la présente demande de renouvellement de ce label pour la période 2026-2029, le copil HRS4R a travaillé à la refonte du plan d'action 2026-2029 sur la base des 4 piliers et des 20 principes de la charte européenne du chercheur de 2023.