



**HRS4R**

# **Stratégie RH pour la recherche à l'Université de Lorraine**

Modalités de déploiement des principes édictés par la Charte européenne des chercheurs et  
le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs

VERSION 0

<http://www.univ-lorraine.fr/>

## Table des matières

1	CONTEXTE .....	2
2	PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE.....	3
2.1	L'Université de Lorraine :.....	3
2.2	La recherche à l'Université de Lorraine :.....	5
2.3	Les chercheurs .....	5
2.4	La vision Ressources Humaines à l'Université de Lorraine : .....	6
3	STRATEGIE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES .....	9
4	MÉTHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE .....	10
4.1	Analyse interne des pratiques et réalisation de l'autodiagnostic.....	11
4.2	Implication de la communauté universitaire .....	11
4.3	Élaboration du projet de plan d'action.....	12
5	FORCES, PISTES D'AMELIORATION ET PLAN D' ACTIONS .....	13
5.1	Forces.....	13
5.1.1	Les statuts du personnel .....	13
5.1.2	Egalités – Diversité - Discrimination.....	13
5.1.3	Ethique et responsabilité scientifique.....	14
5.1.4	Qualité de vie au travail .....	14
5.1.5	Diffusion de la communication scientifique vers le monde de la recherche et la société	15
5.1.6	Fonctionnement de la recherche .....	16
5.2	Auto évaluation .....	18
5.3	Plan d'action .....	20
5.4	Mise en œuvre de la stratégie.....	23
6	CONCLUSION.....	24
7	ANNEXE / RESULTATS DE L'ENQUÊTE .....	25
8	GLOSSAIRE.....	27

## 1 CONTEXTE

L'Université de Lorraine a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2012, elle résulte de la fusion des quatre Universités fondatrices, l'Institut National Polytechnique de Lorraine –INPL- (écoles d'ingénieurs, sciences de l'ingénieur), l'Université Henri Poincaré -UHP- (Sciences et technologies, Santé), l'Université Nancy 2 (Sciences Humaines et sociales et droit, économie et gestion) et l'Université Paul Verlaine de Metz -UPVM- (Sciences et technologies, Droit, économie et gestion, Sciences humaines et sociales). L'UL est ainsi de fait une Université

pluridisciplinaire, toutes les disciplines y sont présentes à l'exception de l'astronomie, mais comprend les disciplines théologiques.

L'INPL, l'UHP et l'UPVM avaient depuis 2006 fait le choix d'adhérer aux principes, et à la charte par décisions de leurs conseils d'administration respectifs, adhésion qui n'avait pas fait l'objet à l'époque de plans d'actions compte-tenu de la préparation et de la fusion des Universités lorraines.

La stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelée « HRS4R » pour « Human resources strategy for researchers », vise à améliorer les pratiques des organismes et établissements ayant pour mission notamment la recherche, en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs. L'obtention du label « HR » constitue donc pour l'Université de Lorraine un atout pour son attractivité, sa visibilité et la qualité de sa politique en matière de ressources humaines.

En 2015, l'Université de Lorraine a donc mis en œuvre le projet de labellisation HR et au-delà de la labellisation a à cœur de mettre en œuvre les principes du code et de la charte en matière de stratégie de ressources humaines dans une démarche qualité et amélioration continue. Après une présentation du code et de la charte dans les différentes instances de l'Université (Conseils de la formation et de la recherche, comité technique d'établissement, comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail), le conseil d'administration a décidé à l'unanimité d'adhérer au code et à la charte européenne en sa séance du 16 décembre 2015. L'UL a fait connaître à la commission européenne par un courrier en date du 18 décembre 2015 sa volonté d'appliquer de manière concrète les principes contenus dans ces deux documents.

Les objectifs pour l'Université de Lorraine sont de gagner en attractivité, d'améliorer sa visibilité et de faciliter l'obtention de reconnaissance et de financements européens (H2020, ERC...); pour ses chercheurs, une volonté de mettre en place une incitation et une reconnaissance de la mobilité au niveau de la carrière et de faciliter l'ouverture au marché du travail, de développer les principes de non-discrimination, notamment l'égalité Homme / Femme et d'offrir un environnement de travail propice à la conduite de l'activité de recherche.

## **2 PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE**

### **2.1 L'Université de Lorraine :**

Le statut unique en France de l'Université de Lorraine résulte principalement de l'intégration des différentes modalités de formation universitaire française dans un même établissement, ainsi que de son implantation qui ne s'adosse pas sur une seule grande métropole mais sur un système métropolitain lorrain, avec deux implantations principales à Nancy et Metz.

Accueillant plus de 70% des étudiants lorrains et près de 30% des étudiants du Grand Est, regroupant avec ses partenaires des organismes nationaux de recherche et écoles externes 98% de la recherche publique en Lorraine, seconde Université par son nombre d'étudiants en France après Aix Marseille Université, l'Université de Lorraine a surgi dans le paysage de l'ESR comme un acteur incontournable. Cet état de fait à la fois régional et national s'intègre à la stratégie de l'établissement pour la positionner parmi les Universités majeures en

France. Au niveau régional, l'Université de Lorraine préside l'Université de la Grande Région (UniGR) qui regroupe 6 Universités avec les trois pays transfrontaliers du territoire lorrain.

L'Université de Lorraine a intensifié son rayonnement et sa visibilité internationale en se situant aujourd'hui autour de la 250e place au classement de Shanghai et dans les 200 meilleures Universités mondiales en mathématiques et sciences pour l'ingénieur (7e rang national). L'ensemble des secteurs concourent au rayonnement de l'Université, comme en atteste la reconnaissance internationale de laboratoires, équipes ou individus et ceci dans chacun des pôles scientifiques de l'Université. En formation, la visibilité internationale provient d'une part d'actions structurantes à l'interface formation-recherche (masters internationaux spécialisés) mais également d'actions de coopération internationale structurantes, qui projettent à l'extérieur de nos frontières la qualité de nos formations (diplômes délocalisés ou en partenariats, aide à la maîtrise d'œuvre pour la construction de formation voire d'écoles à l'étranger). Cette visibilité internationale est sans aucun doute un facteur expliquant la proportion élevée de collègues étrangers recrutés dans notre établissement. Au-delà du simple effet additif de la fusion, la crédibilité internationale de l'Université de Lorraine s'est accrue auprès des partenaires académiques étrangers et socio-économiques, comme en témoigne notamment son statut de partenaire de cœur de la KIC « EIT RawMaterials » de l'European Institute of Innovation and Technology et opérateur d'un de ses centres de co-localisation. Au niveau national, l'Université de Lorraine est la seconde Université par le nombre d'étudiants et le premier établissement pour le nombre de diplômes d'ingénieur délivrés. La labellisation de Lorraine Université d'Excellence en janvier 2016 dans le cadre des centres d'excellence du PIA (ISITE) amène une reconnaissance importante de l'Université au-delà des seules frontières de l'hexagone.

L'Université de Lorraine est l'une des rares Universités européennes à fois pluridisciplinaire et technologique (au sens international). La complétude des modalités d'enseignements à la française d'une part (instituts universitaires de technologies, unités de formation disciplinaires classiques, instituts spécialisés, écoles d'ingénieurs, unités de formation en santé) et d'autre part une recherche disciplinaire de très bon niveau augmentée d'une capacité à l'ingénierie reconnue dans plusieurs domaines, confèrent un profil distinctif à l'Université de Lorraine. Un autre atout distinctif réside sans nul doute dans un positionnement géographique central à la nouvelle région Grand Est, à l'Europe et de surcroit transfrontalier avec trois pays.

L'Université de Lorraine doit faire de cette identité plurielle une force. Cela passera par le renforcement des disciplines qui assurent sur un large spectre disciplinaire visibilité et attractivité. Sur cette base, qui est le socle de toute grande Université, l'Université de Lorraine se propose de contribuer à relever les grands défis sociétaux d'aujourd'hui par la conjugaison de l'interdisciplinarité, de sa capacité d'ingénierie, de l'ouverture à l'international et à la société. La transition énergétique, la révolution numérique, l'écologie et l'inter culturalité font partie des grands défis du XXIe siècle auxquels l'Université entend apporter une contribution significative, comme cela est proposé dans le programme Lorraine Université d'Excellence. C'est dans ce même esprit que la formation des étudiants doit évoluer par la mutation des pratiques pédagogiques et une plus grande ouverture vers l'international et l'entrepreneuriat. Tout en affirmant des exigences fortes en termes disciplinaires, l'étudiant doit pouvoir plus aisément qu'aujourd'hui se réorienter entre modalités de formation, acquérir facilement des compétences complémentaires, vivre des expériences entrepreneuriales et culturelles en fonction de son projet personnel.

## 2.2 La recherche à l'Université de Lorraine :

L'Université de Lorraine a structuré l'organisation de son dispositif de recherche autour d'un Conseil Scientifique et de dix pôles scientifiques, 3 pôles relevant du secteur des sciences humaines et sociales, 2 pôles relevant du secteur sciences du vivant et environnement et 5 pôles relevant du secteur des sciences et technologies. Les 61 Unités de Recherche et les 8 structures fédératives sont réparties de manière univoque dans les 10 pôles scientifiques. Cette organisation, initiée lors de la fusion des 4 Universités de Lorraine en 2012, a trouvé sa place et permet à notre Université de disposer d'un dispositif intégré et réactif. La formation doctorale a quant à elle été structurée au sein d'un collège doctoral, le collège Lorrain des Etudes Doctorales (CLED). Enfin, la valorisation de la recherche s'est réorganisée afin de réaliser l'interfaçage avec la Société d'Accélération et de Transfert Grand Est (SATT GE).

Au-delà de la structuration interne de l'Université, la stratégie de recherche de l'Université de Lorraine s'intègre dans la stratégie régionale partagée avec les partenaires scientifiques lorrains co-tutelles de 28 unités de recherche et des 7 structures fédératives, et réunis en Comité de Coordination et d'Orientation Scientifique Lorrain (CCOSL : UL + CNRS, Inra, Inria, Inserm et le CHRU). Avec le CCOSL (Comité de coordination et d'orientation scientifique lorrain), l'UL partage ses ambitions sur les grands projets régionaux et nationaux afin de structurer l'espace régional de la recherche, proposer des réponses communes aux appels à projets et financements et se positionner devant l'arrivée de nouveaux acteurs ou de nouvelles organisations territoriales comme la création de la région Grand EST (Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine). L'ISITE Lorraine Université d'Excellence (LUE) est à ce titre un aboutissement de cette stratégie partagée, mettant en valeur la position spécifique du site lorrain en matière de formation et de recherche en ingénierie.

## 2.3 Les chercheurs

Les chercheurs à l'université de Lorraine sont répartis selon deux grandes catégories à savoir les chercheurs titulaires, fonctionnaires comme les Maîtres de Conférence (MC), les Professeurs (Pr) et les ingénieurs de recherche (IR), et les chercheurs contractuels en CDD et parfois en CDI, comme les doctorants contractuels (Doc), les post-doctorants (Post-Doc) et les chercheurs sous contrats. Les chercheurs titulaires sont recrutés par voie de concours selon la réglementation de la fonction publique en France. Les Doc recrutés sur support financier de l'Université de Lorraine bénéficient d'un contrat doctoral (réglementation nationale, décret du 29/08/2016) et sont recrutés par voie de concours selon des modalités fixées par chacune des 8 écoles doctorales. Les autres Doc, les Post-Doc et les chercheurs contractuels sont recrutés en adéquation avec le projet porté par l'organisme financeur, par voie de concours ou directement (prolongation de contrat par exemple). Enfin, tout chercheur en sciences et technique et santé inscrit en doctorat à l'Université de Lorraine bénéficie par définition d'un financement minimum (contrat doctoral, professionnel de santé, bourses d'un pays étranger...) permettant d'assurer les moyens de vivre sur place. Comme c'est le cas au niveau national en France, une partie des Doc en sciences humaines et sociales ne bénéficient d'aucun financement (projet personnel).

Chaque chercheur de l'Université de Lorraine exerce ses activités dans une unité de recherche accréditée par le ministère, après évaluation externe selon un rythme quinquennal. Les MC et Pr bénéficient de la liberté de choix de l'unité de recherche de rattachement (réglementation nationale), sous réserve de la bonne adéquation entre le projet scientifique personnel et le projet scientifique de l'unité de recherche d'accueil. Le rattachement est lié au contrat quinquennal de l'Unité de recherche. Des mobilités en cours

de contrat peuvent être néanmoins acceptées de manière exceptionnelle et réglementé par le Conseil Scientifique. Dans l'Unités de recherche, les chercheurs bénéficient des ressources nécessaires à la réalisation de leurs travaux (salles d'expérimentation, instruments, documentation, identifiants et moyens numériques) et peuvent déposer sous le couvert du directeur d'unité toute demande de financement en réponses aux appels à projets locaux, nationaux et internationaux. Ils participent aussi à la vie institutionnelle de l'Unité de recherche et de l'Etablissement, par voie élective ou par nomination, aux divers conseils ou comités consultatifs et groupes de travail (Conseils de laboratoire, de pôles scientifique, scientifique de l'Université, Comités hygiène et sécurité...). Il en est de même pour la représentation nationale (CNESER, CNU, CoNRS...) ou internationale.

Enfin, les chercheurs bénéficient des moyens nationaux et locaux de formation et de promotion de la carrière : formation doctorale et insertion professionnelle pour les DOC, formation continue pour les MC, PR et les chercheurs contractuels, Congés pour conversion thématique (CRCT) et délégation dans d'autres établissements (CNRS, Inra et Inria par exemple). Ils peuvent bénéficier d'une prime reconnaissant leur excellence en recherche et en encadrement doctoral (réglementation nationale et modalités d'attribution fixée par le conseil scientifique de l'Université). Ils sont aussi incités à déposer tout dossier de promotion, par voie nationale (modalités nationales) ou voie locale, selon des modalités fixée par le Conseil d'Administration de l'Université. Enfin en fin de carrière, les MC et PR peuvent faire valoir leurs droit à la retraite selon les modalités fixées nationalement et peuvent poursuivre leurs travaux de recherche au sein de leur unité de rattachement par voie d'Eméritat (réglementation nationale et modalités fixées par le CS et le CA de l'Université).

#### **2.4 La vision Ressources Humaines à l'Université de Lorraine :**

Institution principalement humaine, l'Université veut se donner comme objectif prioritaire de procurer un environnement de travail adapté et des conditions professionnelles et d'études propices au développement de ses personnels et de ses étudiants. Qu'il s'agisse des lieux de travail ou de vie, des processus et procédures s'appliquant aux individus, de la définition des missions et obligations, l'Université doit être exigeante pour ses personnels et ses usagers. Cette démarche d'amélioration continue s'applique déjà en recherche et en formation, mais doit être amplifiée pour amener l'Université au plus haut niveau des standards internationaux. Cela participera activement à la reconnaissance de l'Université et à augmenter son attractivité pour attirer les meilleurs personnels et étudiants.

## L'UNIVERSITE EN QUELQUES CHIFFRES

*(chiffres clés 2016 au 1<sup>er</sup> janvier)*

**3845 chercheurs, enseignants chercheurs, enseignants**

**Dont**

Chercheurs : 729

298 Femmes et 431 Hommes

279 chercheurs étrangers

Enseignants : 666

300 Femmes et 366 Hommes

Enseignants – Chercheurs : 2450

823 Femmes et 1627 Hommes

**2993 Personnels BIATSS (Bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, service de santé)**

**56 786 Etudiants en formation initiale réparties sur 43 composantes de formation (hors doctorants)**

**8 913 étudiants en formation continue dont 771 contrats de professionnalisation**

**8 455 étudiants internationaux**

**61 unités de recherche**

**1 809 doctorants inscrits**

990 hommes

819 femmes

91 nationalités

846 doctorants étrangers

1333 bénéficient d'un financement dédié à la thèse

567 doctorants rémunérés par l'Université

310 sur budget Etat

62 sur budget propre

soit 372 doctorants bénéficiant d'un contrat doctoral

766 rémunéré hors UL

276 doctorants exercent une activité salariée autre que pour la thèse,

200 doctorants effectuent leur thèse sans aucun financement

8 écoles doctorales

364 thèses soutenues en 2015

43 Habilitations à diriger des recherches

Budget établissement : 582 M€

Dotation pour charge de fonctionnement : 465 M€

449 nouveaux contrats de ressource propre signés pour un chiffre d'affaires de 5 204 K€

155 familles de brevets

57 marques



96 logiciels

### 3 STRATEGIE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

Le projet stratégique de l'établissement annonce une politique de Ressources Humaines valorisant les compétences et garantissant la qualité des conditions de travail. Cet axe stratégique est décliné selon les objectifs suivants :

- Bâtir le futur sur la qualité de notre potentiel humain, avec la mise en œuvre de moyens et d'actions pour l'attractivité de futurs personnels de qualité
- Faire des conditions de travail à l'Université un facteur d'efficacité et de bien-être
- Favoriser l'initiative, responsabiliser les acteurs et reconnaître leur investissement collectif et individuel
- Bâtir l'identité de l'Université sur une culture et des valeurs partagées : celles d'une véritable responsabilité sociale
- Faire des conditions de vie à l'UL et en Lorraine un facteur d'attractivité.

Depuis 2012 tous ces objectifs ont trouvé une réalisation plus ou moins aboutie dans les différents champs, il faut noter que le travail de tous a contribué aux résultats, dans la transversalité entre volonté politique et entre les directions des ressources humaines, de la sécurité-hygiène-environnement et de la vie universitaire et culturelle.

Dans le cadre de la responsabilité sociale des employeurs, l'Université de Lorraine (UL) s'est organisée dès 2012 pour répondre aux différentes attentes des personnels et satisfaire à ses obligations. Pour l'ensemble des problématiques concernées, trois directions opérationnelles sont créées la direction des Ressources Humaines (DRH), la direction Hygiène, Sécurité, environnement (DHSE) et la direction de la Vie Universitaire et de la Culture (DVUC). Concernant les personnels, la DVUC présente une offre d'actions dont le résultat vise à l'amélioration du bien-être au travail, la DRH et la DHSE ont des objectifs de dialogue social et de qualité de vie professionnelle.

Force est de constater que la période écoulée se découpe en deux périodes :

- Celle liée à la fusion (2012-2014) où il a fallu construire l'Université de Lorraine, l'organiser avec des objectifs politiques clairement affirmés et mettre en place des processus et procédures communs et partagés. Cette période a été consacrée au dialogue social nécessaire pour l'harmonisation des anciennes pratiques en matière de ressources humaines des 4 établissements fondateurs : temps de travail, régime indemnitaire statutaire et individuel, règlements de gestion des personnels contractuels...
- Depuis 2015, les travaux principaux liés à la fusion étant absorbés, il a été possible de se fixer des objectifs ambitieux notamment affichés au contrat d'établissement, comme par exemple les conditions de vie au travail et la labellisation européenne de stratégie en matière de ressources humaines.

Tous les travaux et dossiers ont été étudiés, discutés et décidés dans le cadre de la législation française. Cette législation impose des règles de respect des procédures de recrutement, de statuts des personnels fonctionnaires titulaires. Pour ce qui est des personnels contractuels, l'Université de Lorraine a adopté des règlements qui permettent à

ces personnels d'avoir un traitement presque identique à celui des fonctionnaires, situation quasi unique en France et favorise quand cela le nécessite le recrutement des chercheurs de haut niveau avec des conditions attractives.

Les axes de travail concernent notamment :

- la poursuite des travaux en matière de qualité de vie au travail : accompagnement des personnels dans leur projet professionnel personnel, prévention des risques psycho-sociaux, égalité-discrimination-diversité.
- Les doctorants : la nouvelle réglementation (décret de 08-2016), mais également les faiblesses constatées à l'UL montrent une nécessité à mettre en œuvre des pratiques vertueuses pour le doctorat à l'UL que ce soit en matière d'attractivité, d'accueil et de traitement. Les dispositifs proposés dans le cadre du programme LUE (ISITE) doivent être appliqués dès aujourd'hui.

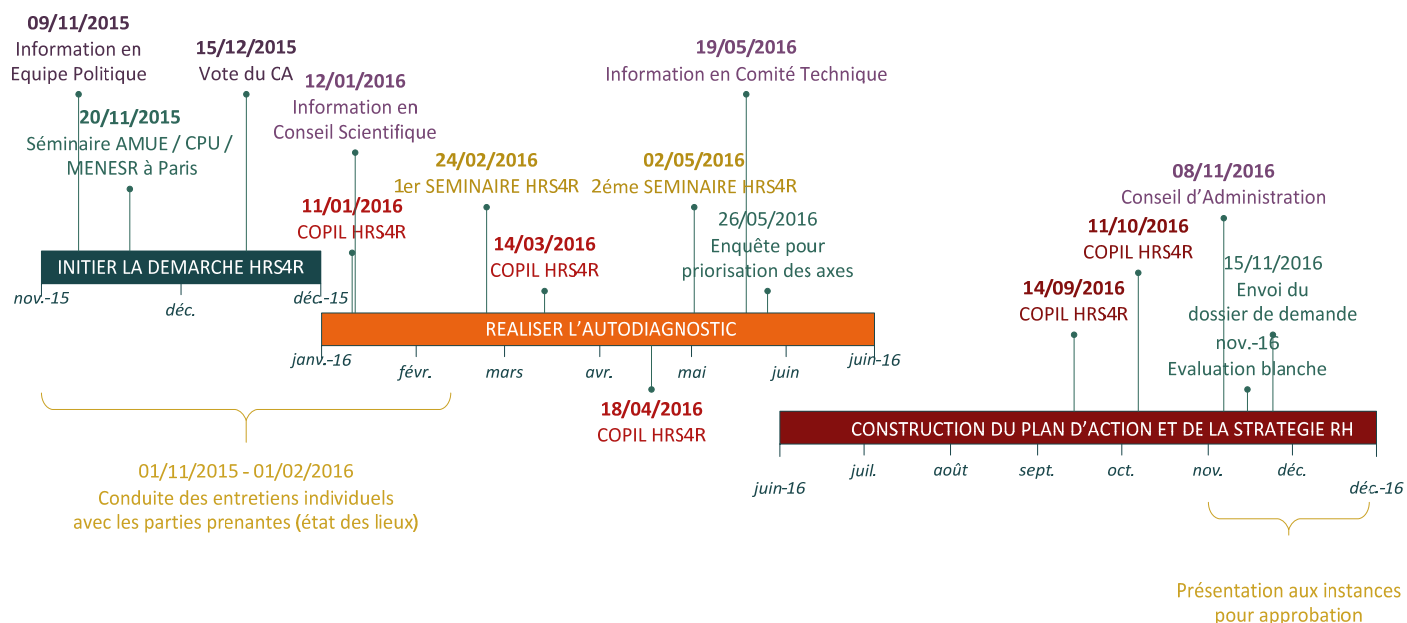
## 4 MÉTHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE

La démarche volontaire de l'établissement s'est appuyée sur l'outil mis à disposition par la Commission Européenne : la stratégie de gestion des ressources humaines pour les chercheurs (Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R), comprenant 5 étapes et largement soutenu par la CPU (Conférence des présidents d'Université), l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements) et le MENESR (Ministère de l'Education Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche).

Ce projet éminemment transverse, a nécessité l'installation d'un Comité de Pilotage regroupant les 3 principales fonctions de l'Université au cœur du dispositif (Ressources Humaines, Recherche, Relations Internationales et européennes). Le COPIL HRS4R de l'Université de Lorraine est composé des 3 enseignants chercheurs, qui occupent également les fonctions de vice-présidents dans les domaines Ressources Humaines, Recherche et Valorisation, Partenariats socio-économiques et relations internationales, du directeur des Ressources Humaines, du directeur de la Recherche et de la Valorisation et du directeur des Relations Internationales et Européennes, la chargée de projet labellisation HRS4R et un représentant de la Direction d'Aide au Pilotage et à la Qualité (DAPEQ).

La conduite de ce projet s'est opérée selon les 5 grandes étapes suivantes :

- Étape 1 : Réalisation de l'autodiagnostic (gap analysis) : permettant une analyse interne des pratiques mises en œuvre pour une identification des forces et des faiblesses de l'établissement, à l'aide d'entretiens individuels, de séminaires et d'une enquête.
- Étape 2 : Construction du plan d'action dans la continuité des méthodes de l'étape 1
- Étape 3 : Demande de reconnaissance et obtention du label
- Étape 4 : Autoévaluation à deux ans
- Étape 5 : Evaluation externe à quatre ans



La suite expose la démarche mise en œuvre dans le cadre des étapes 1 à 3.

#### 4.1 Analyse interne des pratiques et réalisation de l'autodiagnostic

Cette analyse s'effectue au regard des pratiques actuelles de l'établissement vis-à-vis des 40 points de la Charte et du Code européen des chercheurs, en impliquant les acteurs clés de la recherche au travers d'un *gap analysis*. Véritable autodiagnostic, cet outil permet à l'établissement d'identifier le plus en amont possible ses forces, pour s'y appuyer, et ses faiblesses, dans une perspective d'amélioration des pratiques. Ce premier diagnostic a été réalisé par la chargée de projet pour la labellisation au travers d'entretiens individuels avec les acteurs responsables politiques et administratifs assurant des fonctions de responsabilités dans les domaines des Ressources Humaines, de la Recherche et valorisation, des Relations internationales et partenariats, mais également de la Vie Universitaire, et de l'Hygiène et sécurité.

#### 4.2 Implication de la communauté universitaire

Dès le démarrage du projet, la volonté a été d'impliquer le plus en amont possible et le plus tôt possible l'ensemble des bénéficiaires des principes issus de la charte et du code, autrement dit les enseignants-chercheurs, les post-doctorants et les doctorants. Des personnels techniques ont également participé à ces travaux.

C'est à cette fin que dès le lancement du projet, une présentation de la charte et des principes a été effectuée successivement en Equipe Politique (09/10/2015), en conseil scientifique (01/12/2015) et enfin en conseil d'administration (16-12-2015). L'ensemble des informations communiquées a été porté à la connaissance de tous via l'Espace Numérique de Travail.

Deux séminaires ont été organisés. Le premier (24 février 2016) sur une journée a débuté par une présentation des enjeux, du contexte de labellisation de la charte et du code. Un second temps a été consacré à l'analyse de l'autodiagnostic initié et à dégager les forces et les faiblesses afin de compléter le *gap analysis* engagé. Les 40 principes du code et de la charte ont été examinés. Les discussions ont été conduites en trois ateliers pilotés

respectivement par les 3 vice-présidents, afin de mieux cibler les principales préoccupations des participants. Le brainstorming, conduit selon une même grille de travail, a donné lieu à une synthèse diffusée à l'ensemble des participants. Le second séminaire est intervenu le 2 mai 2016. Il a consisté en un temps de travail consacré à l'enrichissement et à la validation de la synthèse issue du premier séminaire. L'objectif était d'aboutir à l'émergence du plan d'action avant sa finalisation.

Le COPIL a décidé de lancer largement l'invitation à ces séminaires. Ainsi, ont été invités 479 personnes, à savoir les membres du Conseil d'Administration, du Collège des écoles doctorales, les membres de l'équipe de Direction, les Directeurs de laboratoires, les directeurs de Collégium, les Directeurs de pôle scientifiques, les responsables administratifs de laboratoires et de composantes de formation et les Directeurs des Directions opérationnelles, qui étaient invités à relayer l'information auprès de leurs collaborateurs permettant par là même de toucher l'ensemble des personnels. 36 participants (17 Enseignants chercheurs, 3 Chercheurs, 5 Doctorants, 11 BIATSS) ont pu au travers des ateliers proposer, discuter et prioriser les axes de travail à faire figurer dans le plan d'action. Ces mêmes personnes ont répondu présentes au second séminaire, garantissant ainsi la continuité de la réflexion engagée.

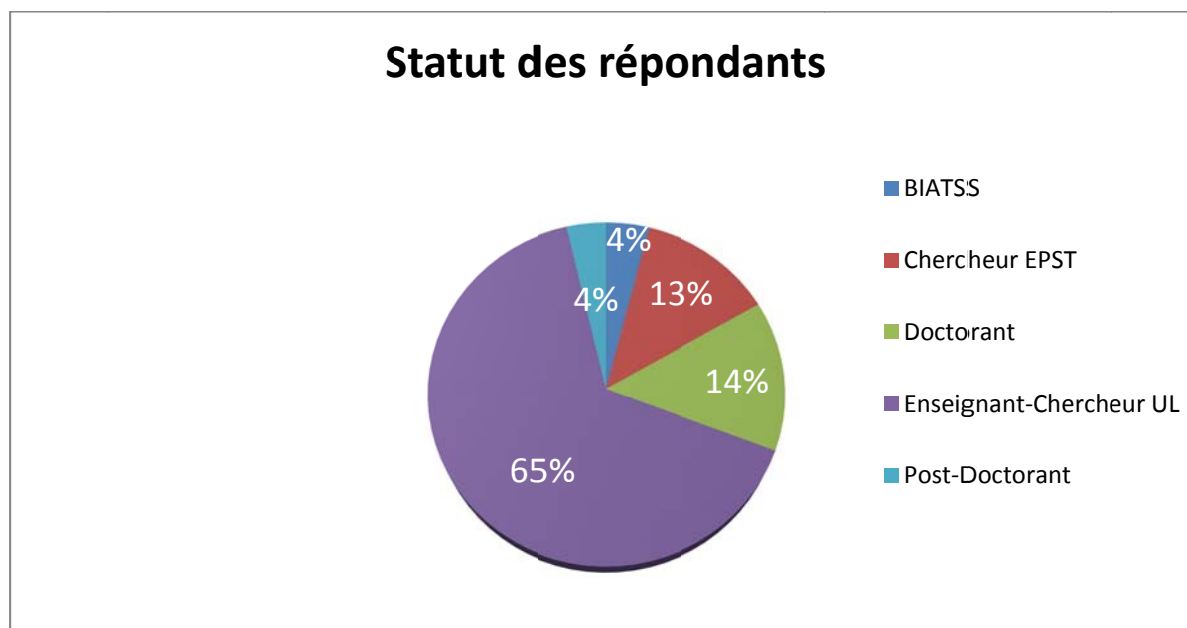
### 4.3 Élaboration du projet de plan d'action

Les pistes de réflexion issues des séminaires ont été reprises par les membres du COPIL. 6 axes de travail ont émergé :

- Statut du doctorant et du post doctorant,
- Recrutement, carrière du chercheur
- Qualité de vie au travail
- Mobilité, donner une dimension internationale à l'Université,
- Éthique, intégrité et valeurs professionnelles,
- Accès et diffusion des connaissances

La volonté du COPIL était de recueillir l'avis d'un maximum de personne et d'impliquer très largement la communauté universitaire. En complément des séminaires, il a été décidé de recourir à une enquête pour soumettre les axes et pistes d'amélioration à l'avis de l'ensemble des personnes, avec une demande de priorisation des actions.

La diffusion s'est faite par le biais des directeurs de laboratoire, qui ont été invités à rediriger à leurs collaborateurs le lien permettant de recueillir l'avis de la population sondée, répartie comme suit, pour les 276 réponses recueillies.



*Cf : Résultat de l'enquête, Annexe 1*

Suite aux différents travaux réalisés, le comité de pilotage a pu alors rédiger cette note de synthèse, finaliser le plan d'action en vue des soumissions dans les instances de l'UL.

## 5 FORCES, PISTES D'AMELIORATION ET PLAN D' ACTIONS

### 5.1 Forces

Plusieurs des principes énoncés par la charte et le code font déjà l'objet d'actions concrètes mises en œuvre au sein de l'Université de Lorraine, à des niveaux d'avancement variables d'un item à l'autre.

#### 5.1.1 Les statuts du personnel

Le cadre réglementaire national (statut des enseignants chercheurs français, dans la fonction publique) est pris en compte au niveau des processus. L'un des principaux chantiers engagé par L'Université de Lorraine à l'issue de la fusion a été d'harmoniser les différents régimes de gestion des personnels, quel que soit leur statut (contractuel / titulaire). À chaque fois que cela a été possible et soutenable financièrement par l'établissement, les règles les plus favorables ont été conservées et étendues à tous les agents. Ce travail est à l'origine de l'élaboration des règlements de gestion des personnels (contractuels/titulaires, BIATSS, enseignants, et chercheurs) qui explicite les modalités de recrutement et de déroulement de carrière, garantissant l'équité de traitement entre les agents et des règles de gestion largement communiquées et portées à la connaissance de tous dans un souci de transparence.

#### 5.1.2 Egalités – Diversité - Discrimination

Dès sa création, l'Université de Lorraine a structuré l'organisation et le fonctionnement des comités de sélection, avec une attention particulière au respect du principe de parité homme / femme. L'Université a souhaité aller plus loin en décidant l'instauration d'un engagement de non conflits d'intérêt signés par les membres de ces comités.

Les principes d'équité, d'éthique et d'égalité sont soutenus par l'équipe politique par le biais de la création des fonctions suivantes : chargé de mission intégrité scientifique et chargé de

mission égalité et diversité. L'instauration de la mission égalité diversité pour lutter contre les discriminations, principalement fondées sur le sexe, la race, ou l'origine ethnique, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, a un impact à la fois sur les missions de formation et de recherche. L'Université de Lorraine est l'une des seules Universités en France à aborder l'ensemble de ces 6 items, et pas seulement l'égalité femme homme. L'action de l'Université passe par des actions de recensement des actions existantes, de promotion, de sensibilisation des étudiants mais également des personnels. Cette mission s'appuie sur un réseau de personnels et d'étudiants volontaires de l'Université. Les actions menées visent la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité et de la diversité, au travers d'actions de formation et de projets de recherche. La prévention repose sur un groupe DADIE (Diversité, Anti Discrimination, Inclusion, Egalité) composé d'enseignants-chercheurs et de personnels BIATSS (Bibliothèque Ingénieurs Administratifs Techniciens Social Santé) en parallèle à la désignation de référents-discriminations clairement identifiés. Enfin l'Université développe et met en œuvre tout un dispositif d'aide et d'accompagnement de ses personnels en situation d'handicap. L'Université entend au travers de ce travail poursuivre et renforcer sa politique en la matière.

### 5.1.3 Ethique et responsabilité scientifique

La mission éthique est éminemment transverse impactant à la fois la gestion des ressources humaines mais également la légalité et bien sûr les conditions de travail. Depuis le 1er septembre 2015, l'Université de Lorraine s'est dotée d'une délégation à l'intégrité scientifique, animée par un chargé de mission à l'intégrité scientifique. Cette délégation a pour mission d'instruire les cas de manquement à l'intégrité scientifique et de proposer ses conclusions au Président, et, le cas échéant, de saisir la commission de discipline. Ce dispositif sera complété par la mise en place d'un comité d'éthique dont le principe a été acté par l'équipe politique fin 2015.

Pour ce qui concerne les projets de recherches biomédicales l'Université de Lorraine s'appuie sur un Comité de Protection des Personnes (CPP) EST III dont l'avis favorable est nécessaire avant autorisation de l'agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM). Un membre de l'Université de Lorraine participe au CPP EST III. A noter que les CPP contribuent également à sensibiliser les jeunes chercheurs notamment en psychologie, au respect du cadre éthique.

Enfin, l'Université de Lorraine coordonne et préside le Comité d'Éthique Lorrain en Matière d'Expérimentation Animale (CELMEA - CE2A-66).

### 5.1.4 Qualité de vie au travail

L'Université de Lorraine au travers de son conseil d'administration a opté comme axe stratégique la qualité de vie au travail, une commission du C.A. a été mise en place en janvier 2016 et a pour objectifs principaux la prévention des risques psycho-sociaux, l'accompagnement des personnels dans leur vie professionnelle, le bien-être au travail et la communication interne et la diffusion des informations.

L'Université reste également vigilante sur les impacts liés aux évolutions consécutives aux réformes qui modifient le travail et font évoluer les missions, tout particulièrement après la

fusion. La création d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement a été actée dès 2012. Puis 2013 marque la mise en place d'un dispositif de réflexion, d'analyse et de prise en compte des risques psychosociaux au sein de l'établissement. Cette démarche s'inscrit à la fois dans le cadre de l'accord « santé et sécurité au travail dans la fonction publique » de 2009 et du « protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique » de 2013. Ce chantier a donné jour au groupe de travail paritaire de 25 membres qui a conduit à l'étude diagnostic des risques psychosociaux, via un prestataire extérieur. C'est donc dans la poursuite de l'effort engagé qu'a été créée la fonction de délégué aux relations et conditions de travail en parallèle à l'évaluation des risques psychosociaux. Le bien-être au travail est au cœur de la dynamique engagée. Il sera le fil conducteur de la construction du plan d'action qui découlera du travail amorcé dans le cadre de la commission qualité de vie au travail.

### **5.1.5 Diffusion de la communication scientifique vers le monde de la recherche et la société**

Face aux enjeux sur l'Open science aux niveaux national et européen (Programme de recherche européen Horizon 2020, loi numérique en France), l'Université de Lorraine qui est signataire de la Déclaration de Berlin, a récemment mis en place un portail d'archives ouvertes institutionnelles UL, « porte d'entrée » sur l'application nationale « HAL ».

Grâce à cette archive ouverte, l'Université souhaite :

- archiver de manière pérenne sa production scientifique,
- diffuser largement les résultats de la recherche,
- ouvrir l'accès aux documents issus de recherches financées par des fonds publics,
- proposer aux chercheurs et aux laboratoires des services à forte valeur ajoutée (CV en ligne, export de listes...).

L'enjeu est de faciliter l'accès à la connaissance produite sur le site lorrain dans tous les domaines scientifiques y compris en SHS, et de la valoriser.

Le dépôt des notices et des textes publiés dans HAL-UL sur la période 2013-2017 (contrat quinquennal en cours) est en cours, avec un accompagnement à cet effet de 10 unités de recherche par la Direction de la Documentation et de l'Édition depuis début 2016. Les chercheurs et enseignants-chercheurs des unités sont formés et incités à déposer les notices. La mise à disposition de publication en texte intégral est également souhaitée.

L'objectif est la généralisation de l'opération fin 2017. L'UL a par ailleurs organisé une conférence le 27/01/2016, avec 130 participants, afin de faire une première sensibilisation des enseignants-chercheurs sur les stratégies européennes en la matière.

A l'Université de Lorraine, la communication scientifique et technique (CST) est un vecteur de diffusion et de transfert des résultats et des travaux de recherche notamment auprès du grand public. L'Université de Lorraine fait partie des 8 Universités françaises ayant mis en place un service chargé de promouvoir la CST par :

- La création et le développement d'actions de vulgarisation scientifique (fête de la science, nuit du chercheur, Science and You, ma thèse en 180')
- La production d'expositions thématiques scientifiques
- La participation à des actions de cultures scientifiques

Au démarrage, les actions mises en place étaient essentiellement des actions de communication et diffusion en faveur du grand public et/ou des professionnels. Les moments d'échange qui ont lieu lors des différentes manifestations permettent aux jeunes chercheurs de s'ouvrir à l'extérieur du milieu académique et d'envisager des partenariats y compris avec le milieu industriel. Ils sont aussi un moyen de conforter ou de faire évoluer l'orientation de carrière des jeunes chercheurs de l'enseignement vers le monde de l'entreprise et inversement.

Ces actions ont fait émerger un besoin de formation à destination des chercheurs (débutants et expérimentés) afin de les aider à rendre leur recherche accessible à tous publics (vulgarisation). Savoir communiquer sur son projet est une dimension nécessaire notamment pour ce qui concerne les projets financés sur fonds publics, comme les projets européens ou ANR. Des formations à la CST sont ainsi réalisées en collaboration avec les écoles doctorales (ex : Science et médiation sur 2 jours).

Enfin, le Conseil scientifique soutient fortement les colloques organisés par les Unités de recherche. Deux campagnes permettent de soutenir annuellement les colloques à dimension nationale et internationale, les colloques de grande envergure étant plus particulièrement accompagnés par les collectivités territoriales.

### 5.1.6 Fonctionnement de la recherche

Avec 61 unités de recherche et 8 structures fédératives, l'Université de Lorraine s'est structuré en 10 Pôles Scientifiques, rassemblant en leur sein un ensemble de structures de recherche partageant une stratégie commune. Les directeurs de Pôles Scientifiques, autour du Vice-Président du Conseil Scientifique, sont autant de représentants disciplinaires permettant d'élaborer des stratégies scientifiques partagées et de s'organiser rapidement pour l'incubation des projets scientifiques multi ou interdisciplinaires. Cette organisation, reconnue par les Etablissements partenaires du site est devenue un élément moteur incontournable et lisible de la recherche académique sur le territoire Lorrain.

La volonté politique de coordination en recherche des établissements lorrains de l'ESR (UL, EPST, CHRU) a conduit à créer dès 2007 une instance commune de concertation et de prospective scientifique, le Comité d'Orientation Stratégique Lorrain - CCOSL, dans le respect de l'autonomie et des missions respectives des différents établissements et en interface entre acteurs de recherche publiques et collectivités locales et régionales.

Les membres du CCOSL affirment ainsi leur ambition stratégique commune autour de thématiques d'excellence prioritaires :

- La convergence et complémentarité des stratégies scientifiques visant à l'excellence internationale du site lorrain
- La construction commune de projets de recherche fondamentale ou finalisée et d'innovation ambitieux, mobilisant les équipes des partenaires, visant à l'émergence de nouvelles thématiques, et contribuant au développement économique régional, national et européen



- L'attractivité et la visibilité nationale et internationale, visant à l'accueil de chercheurs, enseignants-chercheurs et de personnels d'accompagnement de la recherche de tous horizons
- Le développement d'infrastructures de recherches partagées, ambitieuses et visibles (centre de ressources, plateformes, sites d'observation, installations expérimentales....)
- L'appui aux formations par et pour la recherche, en particulier doctorats et masters
- Le développement de la culture scientifique et technique pour un public large
- Une communication coordonnée en direction des collectivités locales et du grand public
- La valorisation et le transfert des résultats de la recherche vers le tissu économique régional, national et international
- L'harmonisation et la subsidiarité des modalités de gestion de la recherche, en particulier en ce qui concerne la gestion de contrats de recherche.

A l'échelle du site, le Comité d'Orientation Stratégique Lorrain (CCOSL) a défini huit axes prioritaires pour le site :

- quatre axes où il lui appartient d'affirmer son leadership : Energie et génie des procédés, Matériaux et procédés de transformation, Mathématiques et STIC, Gestion durable des ressources naturelles ;
- deux axes où il convient d'innover par la pluridisciplinarité pour se positionner à un rang européen : Ingénierie des langues et des connaissances & Ingénierie pour la santé et le vieillissement ;
- 2 axes où il convient de développer le potentiel aux niveaux national et européen (dont transfrontalier) : Mutation des institutions et organisations & Patrimoine, culture, Identité.

Des accords-cadres sont négociés spécifiquement avec le CHRU et les EPST au sein des quels les questions concernant les ressources humaines sont notamment abordées (accueil, formation, échange de données, conditions de travail, mise à disposition d'équipements, gouvernance, PI, contrats, etc). Des comités de suivi sont par ailleurs systématiquement mis en place.

Dans ses unités de recherche, l'Université de Lorraine dispose d'instruments scientifiques et de plateaux techniques de très haut niveau, dont le financement, la maintenance et la jouvence bénéficient depuis de nombreuses années d'un apport concerté et coordonné de L'État, de la Région, des autres collectivités territoriales et de l'Europe (notamment via le Feder).

Les 8 Ecoles doctorales de Lorraine forment 1809 doctorants et délivrent 400 diplômes de doctorat chaque année. Elles œuvrent depuis 2008 sur le périmètre lorrain. Réunies dans le cadre du CRED (Comité Régional des Ecoles Doctorales) dans un premier temps, elles sont rassemblées depuis 2013 au sein du Collège Lorrain des Ecoles Doctorales (CLED), qui a étendu sa composition aux étudiants représentant les différentes ED. Piloté par le Vice-président du Conseil Scientifique et animé par un coordinateur élu, le CLED a pour mission de proposer la politique de l'Université en terme de formation doctorale et d'en assurer le suivi, de renforcer la visibilité l'attractivité et le positionnement transversal du doctorat en interne et en externe, et enfin d'améliorer l'organisation et le pilotage de la formation à destination des doctorants. Le CLED se réunit régulièrement pour travailler et émettre un

avis sur les dossiers transverses aux études doctorales : renforcement de la visibilité, de l'attractivité et positionnement transversal du doctorat en interne et externe (monde socio-économique/ à l'international), formations transverses, contractualisation, financements, événements phares tels la remise des diplômes ou les Doctoriales, etc. Les décisions finales sont du ressort du Conseil scientifique ou des écoles doctorales. Une réflexion a été menée en 2015-2016 sur les interactions entre Pôles scientifiques et Ecoles doctorales, notamment dans le cadre de la révision du périmètre des Ecoles doctorales à partir de 2018.

Les pôles scientifiques, Unités de recherche, structures fédératives, Ecoles doctorales, personnels des unités de recherche bénéficient en permanence de l'appui des directions opérationnelles de l'UL, notamment de la Direction de la Recherche et de la Valorisation, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction du Numérique, de la Direction du Partenariat, de la Direction de la Documentation et de l'Édition, de la Délégation au Pilotage et à la Qualité. A titre d'exemple, le soutien à la recherche, et au développement de ses résultats, passant par la réponse aux Appels à Projets compétitifs, l'accompagnement des chercheurs dans le cadre des réponses à appels à projets (projets de l'Agence Nationale de la Recherche- ANR, européens, etc) est assuré par les Directions opérationnelles de l'UL (Cellule ANR, Cellule Europe), et un accompagnement est déployé sur toute la vie du projet et plus uniquement sur la phase de montage. Des interactions sont par ailleurs régulières avec les services opérationnels des EPST dans le cadre des activités du CCOSL. Un « CCOSL technique » a ainsi été mis en place.

L'Université de Lorraine dispose par ailleurs d'un centre Euraxess labellisé par la commission européenne (un centre de services Euraxess à Nancy et un point de contact local Euraxess à Metz dans un souci de proximité) et le MENESR (Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche), qui a pour mission d'accompagner les structures de l'Université de Lorraine (composantes de formation et de recherche) dans l'accueil des étudiants et des chercheurs en mobilité, y compris en amont pour les aider à préparer leur séjour.

## 5.2 Auto évaluation

Le travail d'auto-évaluation a permis de mettre en avant les forces et les faiblesses de l'Université de Lorraine, selon les 40 items de la charte et du code. Le détail figure dans le document d'auto évaluation, une version résumée est reproduite ci-dessous.

RUBRIQUE	FORCES	FAIBLESSES
<b>ASPECTS ETHIQUES ET PROFESSIONNELLES (1 à 11)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les chercheurs bénéficient de la latitude nécessaire à l'exercice de leur activité.</li> <li>- Des ressources existent (ex Chargé de Mission à l'Intégrité Scientifique) pour accompagner les chercheurs dans le respect des règles éthiques régissant leur activité.</li> <li>- Le respect des principes éthiques est de plus en plus présent au sein des actions menées par l'Université.</li> <li>- L'UL dispose d'une politique de propriété Intellectuelle structurée en matière de droits d'auteur, de dépôt de brevets, de protection de logiciels, de maturation et de transfert envers la société.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'accompagnement au suivi financier des projets de recherche est à perfectionner.</li> <li>- L'existence de dispositifs concourant au déploiement des principes éthiques et professionnels au sein de l'Université de Lorraine insuffisamment connu.</li> </ul>
<b>RECRUTEMENT (12 à 21)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'existence de règlements de gestion pour les personnes contractuels qui permettent d'encadrer le recrutement au sein de l'établissement. Ils donnent un cadre aux pratiques et garantit l'équité des candidats dans le traitement de leur demande et les droits consentis.</li> <li>- Des procédures explicites, pour renforcer l'exigence d'impartialité et d'intégrité des comités de sélection lors du recrutement.</li> <li>- Le recrutement des personnels titulaires fortement encadré par la réglementation, et respectée au sein de l'UL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les démarches de qualification par le CNU des candidats, contraignantes et complexes pouvant décourager notamment les candidats étrangers.</li> <li>- La Direction des ressources humaines est insuffisamment impliquée dans le processus de recrutement des enseignants chercheurs au-delà des démarches administratives.</li> <li>- Le principe de recrutement des doctorants à améliorer.</li> <li>- La faible reconnaissance de la mobilité internationale.</li> <li>- Le statut de post doctorant n'est pas clairement explicité ni à l'UL ni sur le plan national.</li> </ul>
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL (22 à 35)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prise en compte rapide de l'évolution de la réglementation relative au doctorat.</li> <li>- La création d'une commission condition de vie au travail.</li> <li>- Le statut de chercheur scientifique pour les doctorants étrangers mis en place à l'UL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La disparité dans la rémunération des doctorants en fonction des disciplines et des modes de financement.</li> <li>- L'environnement de travail (notamment mise à disposition de lieux dédiés) très variable suivant la discipline dans laquelle le doctorant est inscrit.</li> <li>- L'accompagnement des personnels, de l'information à la prise en compte des cas individuels, est jugé à ce jour insuffisant; les pratiques en la matière ne sont pas assez explicitées ni organisées.</li> <li>- Le partage des informations en matière de partenariats socioéconomique à améliorer.</li> </ul>
<b>FORMATION (36 à 40)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La prise en compte au niveau de l'établissement du nouveau décret relatif au doctorat, dont l'un des axes est la formalisation de la relation entre l'encadrant et le doctorant, qui va permettre également de développer une convention individuelle de formation, une charte du doctorant et des comités de suivi de thèse systématiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La limitation des financements des doctorants dans les disciplines SHS constitue un frein pour leur participation à des colloques ou séminaires, il s'agit pourtant d'un élément constitutif de leur formation et apprentissage du métier de chercheur (disparité d'une discipline à l'autre).</li> <li>- L'offre de formation proposée aux enseignants chercheurs insuffisante.</li> <li>- Participation insuffisante des chercheurs aux actions de formation.</li> </ul>

### **5.3 Plan d'action**

L'évaluation interne fait apparaître diverses perspectives d'amélioration pour l'Université vis-à-vis des points de la Charte et du Code. Elles s'articulent autour des 6 axes cités précédemment (cf. 4.3) et rappelés dans le tableau suivant. Pour ces 6 axes, des pistes d'amélioration sont déclinées en actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs à court, moyen et long terme. Le niveau de priorité des actions à mener a été défini par le public cible du projet : les chercheurs débutants et confirmés, au travers de l'enquête mise en œuvre et évoquée précédemment. Des actions complémentaires ont également pu être identifiées et sont venues enrichir le plan d'action.

N°	ACTIONS	Responsable politique	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Début	Fin
<b>0</b>	<b>LABELLISATION HRS4R</b>						
<b>0.1</b>	Informers les instances						
<b>0.2</b>	Effectuer le Gap Analysis						
<b>0.3</b>	Construire le plan d'action et la stratégie RH			Plan d'action			
<b>0.4</b>	Approuver le plan d'action et la stratégie RH						
<b>0.5</b>	Déposer le dossier et demander la reconnaissance						
<b>0.6</b>	Déployer et suivre le plan d'action						
<b>0.7</b>	Réaliser le suivi de projet						
<b>I</b>	<b>STATUT DU DOCTORANT ET POST DOCTORANT</b>						
<b>1.1</b>	Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel						
<b>1.2</b>	Définir un guide des bonnes pratiques de recrutement des doctorants et post doctorants						
<b>1.3</b>	Former les encadrants / Directeurs de thèse						
<b>II</b>	<b>RECRUTEMENT ET CARRIERE DES CHERCHEURS</b>						
<b>2.1</b>	Organiser et mettre en œuvre l'accompagnement des nouveaux recrutés						
<b>2.2</b>	Mettre en place le suivi de carrière, sur le plan des activités et de la trajectoire professionnelle						
<b>III</b>	<b>QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</b>						
<b>3.1</b>	Améliorer la qualité de vie au travail						
<b>3.2</b>	Développer les actions pour la promotion de l'égalité et diversité à l'Université de Lorraine,						

N°	ACTIONS	Responsable politique	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Début	Fin
	renforcer les outils de lutte contre la discrimination						
3.3	Améliorer les conditions de vie professionnelle des personnes en situation de handicap						
<b>IV</b>	<b>MOBILITE : DONNER UNE DIMENSION INTERNATIONALE A L'UNIVERSITE</b>						
4.1	Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche débutants et expérimentés						
4.2	Sur la base de notre dispositif Euraxess, et en mutualisation avec les EPST, développer un service d'accueil et d'accompagnement de tous les chercheurs sur le plan logistique et administratif						
<b>V</b>	<b>ETHIQUE, INTEGRITE ET VALEURS PROFESSIONNELLES</b>						
5.1	Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement						
5.2	Renforcer la sensibilisation des chercheurs débutants et confirmés sur la responsabilité et l'intégrité scientifique						
5.3	Mettre en place une charte de l'intégrité scientifique et en décliner ses modalités d'application à l'Université de Lorraine						
<b>VI</b>	<b>ACCES ET DIFFUSION DES CONNAISSANCES</b>						
6.1	Protéger et valoriser le patrimoine scientifique au travers du dépôt dans l'archive institutionnelle (HAL)						
6.2	Inciter et valoriser la diffusion des résultats de recherche vers le monde socio-économique						

## 5.4 Mise en œuvre de la stratégie

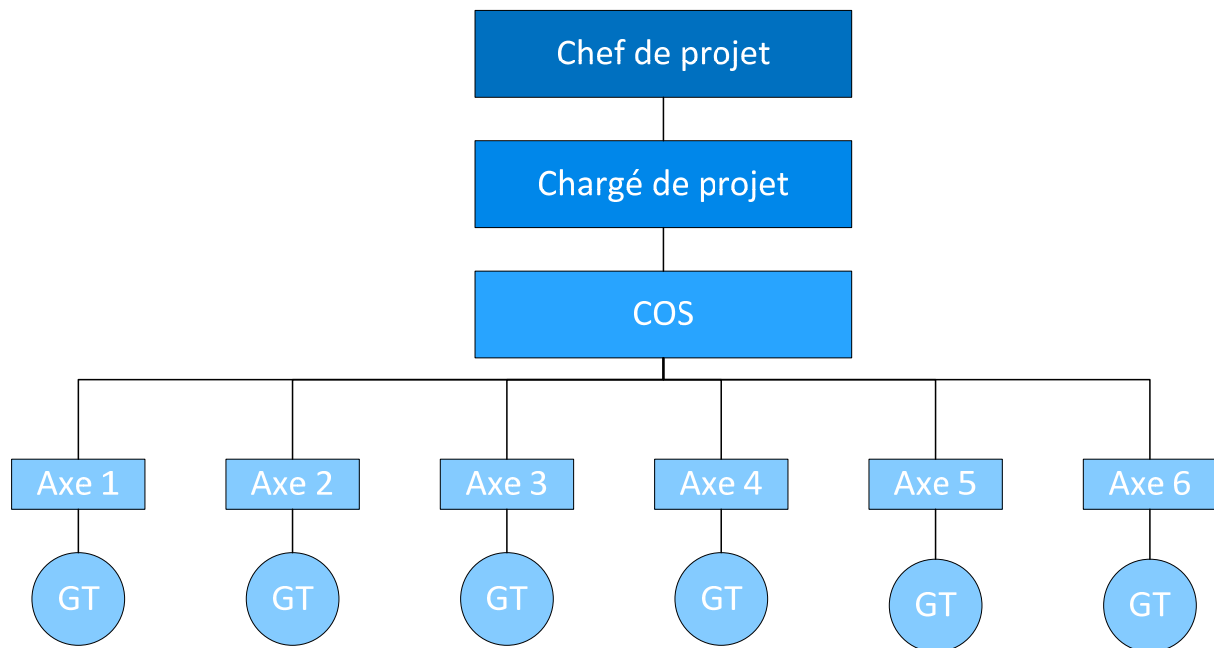
Sur présentation du document de synthèse et du plan d'actions, la gouvernance de l'Université de Lorraine approuve la démarche décrite ici et validée par décision du Conseil d'administration du 08-11-2016. La note de synthèse et le plan d'action sont publiés sur son site institutionnel.

La mise en œuvre de cette stratégie sera assurée par le Conseil d'Administration de l'Université. Pour cela, il désigne un chef de projet en la personne du Vice-Président Ressources humaines, coordonnateur du projet sur le plan politique, un chargé de projet, coordonnateur opérationnel de l'avancement du projet et du suivi des indicateurs, d'un comité d'orientation stratégique (COS) qui rassemble autour du comité de pilotage mis en place pour le projet Labellisation HRS4R, le chargé de coordination du collège doctoral, des représentants des enseignants-chercheurs, des doctorants, des post-doctorants. Ce comité d'orientation stratégique se réunira au moins trois fois par an pour suivre l'avancement du projet et du plan d'actions à l'aide des indicateurs et définira les axes prioritaires de la poursuite du travail. Des groupes de travail, au moins 1 par axe du plan d'action, seront installés par le COS, leur composition sera déterminée en fonction des thématiques de l'axe avec des représentants des parties prenantes ; le COS veillera à ce que la composition des groupes de travail, notamment de la représentation des parties prenantes, soit assurée en adéquation avec les travaux en cours. Chaque groupe de travail sera piloté par un membre du COS. En fonction des actions en cours, les groupes de travail pourront faire appel à des experts invités.

L'avancement des travaux sera présenté au conseil d'administration de l'UL tous les ans.

Le suivi interne et l'évaluation externe seront formalisés dans le cadre de la démarche Qualité de l'établissement, et notamment dans la continuité et la complémentarité du travail mené pour l'évaluation de l'UL par le HCERES ; la définition d'indicateurs globaux d'avancement du projet et pour chaque action programmée vise à effectuer ce suivi de manière efficace ; Chaque groupe de travail aura la possibilité de revoir et compléter les indicateurs proposés en fonction de l'avancement / déploiement du plan d'action. Suite à chaque réunion du COS, une synthèse de l'avancement des travaux sera rédigée et présentée par le chef de projet en équipe politique (gouvernance de l'UL).

Ces rapports et le suivi des indicateurs serviront de base au travail d'autoévaluation à deux ans de la mise en œuvre du plan d'actions et de leur avancement, formalisé dans un rapport d'autoévaluation. Un rapport d'autoévaluation à 4 ans visera à expliciter les progrès de l'établissement au regard des objectifs initiaux et de l'état des lieux et à mettre en avant la réalisation du plan d'action initial. Ce rapport sera soumis aux experts externes.



## 6 CONCLUSION

L'Université de Lorraine veut se positionner comme une Université de recherche, attractive et ouverte à l'international. L'application des principes de la charte européenne est donc tout naturellement un objectif pour l'établissement. A terme les principes devraient être étendus non seulement aux métiers de la recherche, mais bien sur l'ensemble des missions de l'UL à savoir la recherche et la formation et toutes les fonctions administratives supports de ces missions.

L'Université de Lorraine s'engage donc dans l'application des 40 principes de la charte et se met en mesure de respecter ce code dans une démarche Qualité pour leur observance.



## 7 ANNEXE / RESULTATS DE L'ENQUÊTE

Priorisation retenue	Actions	AXE 1 : Statut du doctorant et du post doctorant		
		Rang 1	Rang 2	Rang 3
3	Action 1 : Etablir la cartographie des statuts des doctorants et post-doctorants.	43	93	137
1	Action 2 : Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel.	138	71	63
2	Action 3 : Définir un guide des bonnes pratiques de recrutement des doctorants et post doctorants.	93	107	71
	NR	2	5	5

Priorisation retenue	Actions	Axe 2 : Ethique, intégrité et valeurs professionnelles			
		Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4
3	Action 1 : Mettre en place une charte de l'intégrité scientifique et en décliner ces modalités d'application à l'Université de Lorraine.	73	61	79	56
2	Action 2 : Organiser des formations et colloques à destination des étudiants et des enseignants chercheurs sur les manquements d'intégrité scientifique.	57	85	74	52
1	Action 3 : Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement.	100	60	56	52
4	Action 4 : Développer les dispositifs de reporting sur projet quel que soit l'origine du financement.	41	62	57	106
	NR	5	8	10	10

Priorisation retenue	Actions	Axe 3 : Recrutement, transparence et conflit d'intérêt	
		Rang 1	Rang 2
1	Action 1 : Organiser et mettre en œuvre l'accompagnement des nouveaux recrutés.	155	117
2	Action 2 : Faire le suivi de carrière en particulier pendant l'année de stage, sur le plan des activités et de la trajectoire professionnelle.	118	153
	NR	3	6

Priorisation retenue	Actions	Axe 4 : Accès et diffusion des connaissances	
		Rang 1	Rang 2
2	Action 1 : Inciter et valoriser la diffusion des résultats de recherche vers le monde socio-économique.	127	145
1	Action 2 : Protéger et valoriser le patrimoine scientifique au travers du dépôt dans l'archive institutionnelle (HAL).	147	126
	NR	2	5

Priorisation retenue	Actions	Axe 5 : Mobilité : donner une dimension internationale à l'Université [Classement 1]	
		Rang 1	Rang 2
1	Action 1 : Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche (débutant et expérimenté).	144	128
2	Action 2 : Construire avec les EPST un service d'accueil et d'accompagnement de tous les chercheurs sur le plan logistique et administratif.	129	141
	NR	3	7

Priorisation retenue	Actions	Axe 6 : Discrimination / Egalité : améliorer les conditions de travail				
		Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5
4	Action 1 : Renforcer et déployer le schéma directeur du Handicap.	27	39	52	86	62
3	Action 2 : Favoriser la vie professionnelle des personnes en situation de handicap.	63	58	64	54	29
1	Action 3 : Développer les actions pour la promotion de l'égalité et diversité à l'Université de Lorraine.	66	63	55	49	35
2	Action 4 : Mettre en place les outils de lutte contre la discrimination.	64	67	63	38	35
5	Action 5 : Elaborer la charte des mails pour un usage raisonné des outils numériques.	51	41	33	39	105
	NR	5	8	9	10	10

Priorisation retenue	Actions	Axe 7 : Information / Formation		
		Rang 1	Rang 2	Rang 3
2	Action 1 : Développer le vadémécum sur les différents statuts des personnels de l'UL.	49	123	95
1	Action 2 : Fluidifier et simplifier l'accès à l'information.	161	62	47
3	Action 3 : Inciter les chercheurs à suivre les formations qui leur sont proposées.	60	82	124
	NR	6	9	10

## 8 GLOSSAIRE

- Université de Lorraine (UL)
- Conseil national des universités (CNU) : est une instance nationale régie par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992. Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeurs des universités et des maîtres de conférences régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.
- Agence Nationale de la Recherche(ANR) : est une agence de moyens qui finance la recherche publique et la recherche partenariale en France.
- Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) est une autorité administrative indépendante (AAI) française, chargée de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, créée par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche de 2013. Il succède à l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur créée en 2006. Le Haut Conseil est chargé d'évaluer les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les formations et les équipes de recherche, françaises comme étrangères.
- Comité de sélection : constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. En outre, il émet un avis simple sur le recrutement de certains enseignants-chercheurs contractuels.
- PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) : est destinée à reconnaître l'engagement des chercheurs et des enseignants-chercheurs dans l'activité de recherche.
- Sciences Humaines et Sociales (SHS) : Les sciences humaines et sociales sont un ensemble de disciplines étudiant divers aspects de la réalité humaine. On les oppose souvent aux sciences expérimentales en raison de leurs sujets d'investigations.
- Comité de protection des personnes (CPP) : Le comité rend un avis sur les conditions de validité de la recherche notamment au regard de la protection des personnes. Un avis défavorable de ce comité empêche la mise en œuvre de la recherche.
- Ecole Doctorale (ED) : Les écoles doctorales sont des organes internes aux établissements publics habilités à délivrer le doctorat, mettant en œuvre la formation doctorale
- Vice-Président : membre de l'équipe politique de l'établissement
- Direction de la Recherche de la Valorisation (DRV) : Direction opérationnelle de l'Université de Lorraine chargée de mettre en œuvre la politique de recherche et valorisation de ses laboratoires
- Société d'Accélération de Transfert de Technologie (SATT) : Les sociétés d'accélération du transfert de technologies (SATT) assurent le relais entre les laboratoires de recherche et les entreprises et financent les phases de maturation des projets et de preuve de concept. Ces guichets uniques de valorisation renforcent l'efficacité du dispositif d'innovation et la compétitivité de l'industrie.
- Incubateur Lorrain : Mis en place par la loi du 12 juillet 1999 sur l'Innovation et la Recherche, l'Incubateur Lorrain est l'organisme habilité par le Ministère de la Recherche pour accompagner les porteurs de projets de création d'entreprises innovantes issus de la recherche ou ayant besoin d'un appui du monde universitaire (recherche de développement, études techniques).
- Direction des ressources humaines (DRH) : Direction opérationnelle de l'Université de Lorraine chargée de mettre en œuvre la politique en matière de gestion des ressources humaines (RH) de l'établissement
- Direction des Relations Internationales et Européennes (DRIE) : Direction opérationnelle de l'Université de Lorraine chargée de mettre en œuvre la politique internationale et européenne de l'établissement

- Direction de la Formation et de l'Orientation et Insertion Professionnelle (DFOIP) : Direction opérationnelle de l'Université de Lorraine chargée de mettre en œuvre la politique de formation de l'établissement
- Délégation d'Aide au Pilotage et à la Qualité (DAPEQ) : Direction opérationnelle qui assure la promotion de la culture de l'amélioration continue et du développement organisationnel au sein de l'établissement
- Chargé de mission : Les chargés de mission ont vocation à venir en appui à l'équipe politique. Ils assurent, en articulation avec un Vice-Président de référence, le suivi de certains dossiers spécifiques, pour lesquels ils développent une expertise au bénéfice de l'Université
- Habilitation à Diriger la Recherche (HDR) : est un diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Depuis 1984, il est le plus haut des diplômes français. Il permet de postuler à un poste de professeur des universités.
- Conseil Scientifique (CS) : Le conseil scientifique veille à la qualité et à la cohérence de la politique scientifique de l'établissement, à l'élaboration de laquelle il contribue. Il s'assure de la liaison entre l'offre de formation et la politique scientifique. À ce titre, il est consulté sur la répartition des crédits de recherche, la politique d'emploi des enseignants-chercheurs et chercheurs, les programmes et contrats de recherche proposés par les pôles scientifiques, et la création et la suppression de pôles scientifiques.
- Conseil scientifique restreint (CSR) : Le Conseil scientifique restreint étudie les situations individuelles qui lui sont soumises.
- Conseil d'administration (CA) : Le conseil d'administration est l'organe décisionnel de l'université. Il détermine la politique de l'établissement et notamment approuve le contrat d'établissement, vote le budget, et répartit les emplois et crédits
- Conseil d'administration restreint (CAR) : Le Conseil d'administration restreint étudie les situations individuelles qui lui sont soumises.
- Conseil de la formation (CF) : Le conseil de la formation veille à la qualité et à la cohérence de l'offre de formation et de sa déclinaison territoriale. Il contribue à l'élaboration de la politique de formation initiale et continue. À ce titre, il est consulté sur l'organisation des formations, la politique de développement des infrastructures de formation, et la création et la suppression des collègius.
- Conseil de la Vie Universitaire (CVU) : Le conseil de la vie universitaire veille à la qualité de la vie universitaire et au respect des droits et libertés des étudiants. À ce titre, il est consulté sur la politique de sites en matière d'activités culturelles, sportives ou associatives ; l'action sociale en faveur des étudiants et des personnels ainsi que l'attribution des crédits correspondants ; la politique de santé ; la gestion du handicap ; la politique en faveur de l'engagement des étudiants ; les relations avec les partenaires institutionnels de la vie universitaire.
- Pôles scientifiques : ils réunissent laboratoires, chercheurs et doctorants autour de thématiques. Ils sont au nombre de 10.
- Collèges doctoraux : L'école doctorale est la structure qui encadre la totalité du cycle doctoral : elle a pour mission d'informer, d'aider et de suivre les doctorants tout au long de leur cursus.
- Conseil Technique (CT) : Cette instance est consultée sur la politique de gestion des ressources humaines. Un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année. Il est informé des incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois.
- Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) : Le CHSCT est une instance consultative. Il apporte son concours dans les matières relevant de ses compétences au comité technique de l'établissement. Il contribue à la protection de la santé physique et mentale et à l'amélioration des conditions de travail ; Il est associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention qui figurent dans le programme annuel de prévention. Il est consulté sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

- Etablissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) : est une catégorie particulière d'établissements publics dont les statuts sont fixés par la loi no 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique.
- Centre national de la recherche scientifique (CNRS) : il s'agit d'un EPST
- Institut national de recherche agronomique (INRA) : il s'agit d'un EPST
- Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) : il s'agit d'un EPST
- Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) français créé en 1984 et spécialisé dans la recherche agronomique appliquée aux régions chaudes.
- Institut de recherche pour le développement (IRD) : il s'agit d'un EPST
- Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA) : il s'agit d'un EPST
- Unité de Recherche (UR)
- Unité Mixte de recherche (UMR)
- Comité d'Orientation Scientifique Lorrain (CCOSL) : pour la recherche, regroupe les différents acteurs de la recherche publique lorrains (Université de Lorraine, C.N.R.S., INRA, INRIA, INSERM et C.H.U.). Son rôle est de développer une politique commune en matière de recherche