

Stratégie HRS4R Université de Lorraine
Plan d'actions



Axe, Groupe d'actions et ou action nouveau.elle

initiation	mise en oeuvre	livrable	amélioration continue
		P	



N° action Euraxess	ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	OTM-R	Lien CoARA	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
	AXE I. STATUT ET ACCOMPAGNEMENT DU DOCTORANT ET POST-DOCTORANT																																
	1.1	Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel																															
1	1.1.1	Établir la cartographie des doctorants et post-doctorants selon leur origine géographique et leur financement	VP Stratégie doctorale VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	a) Cartographie Doctorants b) Cartographie Post-Doctorant	Pourcentage d'euro péens Pourcentage de français --> cible : 10% d'euro péens en 2026 Pourcentage de répartition des modes de financement --> cible : ≥ à la moyenne nationale pour les financements dédiés : contrats doctoraux, CIFRE, bourses d'un gouvernement étranger ou du gouvernement français pour les étudiants étrangers venant faire un doctorat en France 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-17	a) Novembre 2018 b) Décembre 2019	a) TERMINE b) TERMINE	doc : réalisation novembre 2018 Post-doc : réalisation en octobre 2021 (2 cartographies jointes)																					
2	1.1.2	Identifier, harmoniser et généraliser les bonnes pratiques de gestion administrative des doctorants et post doctorants tout au long de leur parcours à l'UL	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Règlement de gestion Doctorat b) Règlement de gestion Post-Doctorat	Non applicable			01/06/2017 b) Décembre 2021	a) Décembre 2019 b) Décembre 2021	a) TERMINE b) TERMINE	Action OTM-R a) Règlement de gestion doctorat = Charte du doctorat, Comité de Suivi Individuel et Convention Individuel de formation b) le règlement de gestion chercheurs s'applique pour les post-docs																					
3	1.1.3	Réviser la charte du doctorat selon l'arrêté du 26 mai 2016 (charte du doctorat) en y intégrant les éléments relevant de la dimension RH et généraliser son application	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat		X	X	juil-16	juin-17	TERMINÉ	Documents joints																					
4	1.1.4	Organiser et mettre en œuvre des actions de formation transverses à la préparation / construction du projet professionnel du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Mise à jour de l'offre de formation b) Convention individuelle de formation	Nombre d'actions de formation Taux de participation des doctorants --> cible : 100% des doctorants qui valident avoir obtenu 5 crédits dans le volet préparation à l'après thèse.			juil-05	Décembre 2018 (a) et décembre 2018 (b)	TERMINÉ	Lien site web Doctorat pour offre de formation : http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/etre-doctorant/formations Tutoriel: https://youtu.be/GO2n1NxpHsM Fichier Indicateurs/formation																					
5	1.1.5	Améliorer le suivi professionnel du doctorant, tout au long de son parcours dans le cadre du comité de suivi de thèse, permettant d'aborder conjointement l'encadrement du thésard et son travail scientifique	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation		Nombre de CSI menés sur l'année N à destination des doctorants			Janvier 2018	Décembre 2020	TERMINÉ	Fichier Indicateurs CSI L'action n'est plus pertinente car devenue obligatoire par arrêté donc Terminée et non suivi																					
6	1.1.6	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Liste d'universités et d'entreprises partenaires	Nombre de mobilités au cours de la thèse dans le cadre de DREAM (≥ 2 mois) Nombre de mois de mobilité (≥ 2 mois) attribués/financés --> cible : 100% des fonds utilisés pour la mobilité			janv-18	févr-19	TERMINÉ	Fichier Indicateurs DREAM cette action sera déplacée vers l'axe IV Mobilité																					
7	1.1.7	Généraliser l'utilisation d'un port folio du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	port folio : Intégrer une question sur portfolio dans questionnaire suivi docteur proposé par l'observatoire : "Avez-vous utilisé la portfolio et l'approche par compétence pour candidater ?"	Nombre de doctorants utilisant réelle le portfolio (où les cases "clés" identifiées sont complétées) --> cible : à déterminer après retour d'une première enquête (point 0) Taux de participation aux actions de formation dédiées à l'utilisation des portfolio --> cible : +10% par an de 2023 à 2026			janv-18	a) Septembre 2018 à b) Décembre 2021		Plan d'engagement CoARA Outil mis à disposition des doctorants via ADUM chiffres ADUM Sensibilisation pour généralisation à opérer auprès des doctorants Ajouter une question au questionnaire de suivi d'incertion des doctorants (cf. observatoire) pour 2024-2025																					

Plan d'actions

[illegible]

Plan d'actions

[illegible]

Stratégie HRS4R Université de Lorraine
Plan d'actions

	1.4	Valorisation du doctorat																									
64	1.4.1	Valoriser les enquêtes d'insertion professionnelle post-doctorat et le réseau ALUMNI Docteurs	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Délégation à l'appui au pilotage, à l'évaluation et à la qualité	Enquêtes à 1 an et 3 ans, avec analyse des situations	Nombre d'écoles doctorales qui présentent l'insertion après thèse --> cible : 100% des écoles doctorales présentent l'insertion après thèse			janv-22	déc-26	A FAIRE (priorité 1)	Coordonner avec la DAPEQ															
65	1.4.2	Développer l'animation de la vie doctorante permettant de « Bien vivre son doctorat »	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat CLED	Liste des activités mises en place	Nombre d'activités et de doctorants participants aux activités --> cible : 100% des demandes satisfaites			janv-22	déc-26	En cours (priorité 1)	mise en place de visite découverte, animation d'une page sur réseaux sociaux dédiée aux doctorants, [contrat étudiant]															
66	1.4.3	Valoriser et reconnaître l'implication en Recherche des doctorants dans le cadre de thèses non finalisées	VP Recherche VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction de la formation	Mise en place d'un DU Implication en recherche sous forme d'une valorisation des acquis de l'expérience en doctorat.	Nombre de thèses non soutenues validant le DU --> cible : A définir en fonction de nos avancées sur le sujet (notamment quand le DU sera ouvert)			janv-24	déc-26	A FAIRE (priorité 2)																
AXE II. RECRUTEMENT ET CARRIERE DES CHERCHEURS																											
	2.1	Trajectoire professionnelle																									
17	2.1.1	Mettre en place le suivi de carrière des enseignants-chercheurs	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Procédure				janv-17	juin-17	TERMINÉ																
18	2.1.2	Définir et construire les actions d'accompagnement des enseignants chercheurs au retour des avis du CNU, sur leurs dossiers	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement Bilan	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		X	juin-17	a) déc-18 b) déc-19	TERMINÉ	Voir Plan d'engagement CoARA															
19	2.1.3	Renforcer le plan de formation des chercheurs dans les domaines connexes de leurs activités (management, langues, pilotage de projet, etc.) et mettre en cohérence avec les besoins	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de formation Bilan SU2IP	Taux de satisfaction --> cible 80%			janv-15	nov-17	TERMINÉ																
20	2.1.4	Améliorer les pratiques des comités de sélection, commissions de recrutement, notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide actualisé Présentation diffusée lors de la réunion dédiée aux présidents et vice-présidents des comités de sélection Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement pour les enseignants et/ou chercheurs contractuels Film pour lutter contre tous les biais Plan d'engagement CoARA	Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation --> Cibles Taux Nationaux	X	X	juin-15	juin-19	TERMINÉ	Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement des EC contractuels															
21	2.1.5	Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide du recrutement de personnes étrangères à l'UL, le mettre 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	En cours																
49	2.1.6	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	OTM-R Policy intégrant CoARA Communication : Article Factuel + mail et courrier aux membres des conseils centraux	Sans objet	X	X	janv-19	Dec-20	TERMINÉ	Intégrer CoARA à la politique OTM-R															
90	2.1.7	Evolution des critères d'évaluation des dossiers des enseignants-chercheurs pour le recrutement et la promotion en lien avec CoARA	VP Ressources Humaines VP Recherche VP Science Ouverte	Direction des Ressources Humaines	Intégrations de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comité de Sélection à CoARA Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans. Plan d'engagement CoARA	Taux d'accessibilité à la formation Taux de formation des rapporteurs et des Présidents de Comité de sélection et des candidats Taux de satisfaction --> Cible 80 %	X	X	janv-23	déc-25	En cours (priorité 3)																
	2.2	Accompagner les chercheurs dans le déroulement de leur activité scientifique																									
67	2.2.1	Soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière du chercheur	VP Ressources Humaines et VP recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement (prévenir le décrochage et lutter contre)	Nombre de dossiers suivis --> cible : augmentation de 10% entre 2023 et 2026		X	janv-23	déc-25	A FAIRE	Voir Plan d'engagement CoARA															
68	2.2.2	Favoriser l'autonomie scientifique	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 annuellement		X	janv-22	déc-23	A FAIRE	Voir Plan d'engagement CoARA															
	2.3	Détecter et accompagner les talents																									
69	2.3.1	Identifier les talents (en recherche mais aussi dans la gouvernance/animation)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'identification et d'accompagnement	Nombre de personnes accompagnées et formées au portage de projets et projets européens --> cible : Augmentation de 10% à 3 ans du nombre de personnes accompagnées et formées			janv-22	déc-24	A FAIRE																
70	2.3.2	Améliorer l'accompagnement par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants (Bourses, Chaires Professeurs Juniors)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées --> cible : 100% en formation			janv-22	mars-23	A FAIRE	Lien avec la LPR															

Plan d'actions

[illegible]

Plan d'actions

[illegible]

Plan d'actions

[illegible]

Plan d'actions

[illegible]

Plan d'actions

[illegible]