

HRS4R

Stratégie RH pour la recherche à l'Université de Lorraine

Rapport d'autoévaluation à mi-parcours

<https://www.univ-lorraine.fr/HRS4R>

Préambule :

Ce rapport d'autoévaluation est présenté suivant le canevas du dossier à entrer dans le site internet dédié de Euraxess ce qui explique sa forme non conventionnelle. Les pratiques de Euraxess ont évolué depuis la labellisation de l'Université de Lorraine le 10 février 2017, le label est maintenant étendu à 5 ans, l'évaluation externe européenne aura donc lieu début 2022 et le plan d'action est étendu sur 1 an soit jusqu'en février 2022.

CHIFFRES Clés de l'Université de Lorraine :

PERSONNEL ET ÉTUDIANTS	ETP
<i>Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, boursiers, doctorants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche.</i>	3 224
<i>Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)</i>	1 094
<i>Dont financés par des sources extérieures (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)</i>	369
<i>Dont les femmes</i>	1 467
<i>Dont le stade R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.</i>	1 279
<i>Dont le stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral</i>	137
<i>Dont stade R1 = dans la plupart des organismes correspondant au niveau doctoral</i>	1 809
<i>Nombre total d'étudiants (le cas échéant)</i>	59 218
<i>Nombre total d'employés (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)</i>	7 422
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres du dernier exercice financier 2017)	€
<i>Budget organisationnel annuel total</i>	580 610 643
<i>Financement organisationnel annuel direct du gouvernement destiné à la recherche</i>	134 075 667
<i>Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)</i>	17 596 061
<i>Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche</i>	10 531 576

PROFIL ORGANISATIONNEL (une très brève description de votre organisation, max. 100 mots)

L'Université de Lorraine (UL) se positionne comme une université pluridisciplinaire, technologique et entrepreneuriale, proposant des cursus dans toutes les disciplines scientifiques et favorisant les échanges entre disciplines et compétences, afin de développer des réponses globales aux défis mondiaux de notre siècle.

L'UL est un acteur majeur du développement de la Lorraine, coordonnant une stratégie scientifique régionale et proposant un enseignement supérieur dans tous les domaines. Au cœur de l'Europe, elle développe un réseau de partenariats stratégiques avec un certain nombre d'universités dans la région transfrontalière ainsi que dans le monde entier. Elle favorise la mobilité internationale de ses étudiants et de ses collaborateurs.

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

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

Aspects éthiques et professionnels

Phase de labellisation :

FORCES

- Les chercheurs bénéficient de la latitude nécessaire à l'exercice de leur activité.
- Des ressources existent (ex Chargé de Mission à l'Intégrité Scientifique) pour accompagner les chercheurs dans le respect des règles éthiques régissant leur activité.
- Le respect des principes éthiques est de plus en plus présent au sein des actions menées par l'Université.
- 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.

FAIBLESSES

- L'accompagnement au suivi financier des projets de recherche est à perfectionner.
- L'existence de dispositifs concourant au déploiement des principes éthiques et professionnels au sein de l'Université de Lorraine insuffisamment connus.

Remarques :

Forces : la formation à l'intégrité scientifique a été rendue obligatoire pour les doctorants.

Recrutement et sélection

Phase de labellisation :

FORCES

- L'existence de règlements de gestion pour les personnels contractuels qui permettent d'encadrer le recrutement au sein de l'établissement. Ils donnent un cadre aux pratiques et garantissent l'équité des candidats dans le traitement de leur demande et les droits consentis.
- Des procédures explicites, pour renforcer l'exigence d'impartialité et d'intégrité des comités de sélection lors du recrutement.
- Le recrutement des personnels titulaires fortement encadré par la réglementation, et respectée au sein de l'UL

FAIBLESSES

- Les démarches de qualification par le CNU des candidats, contraignantes et complexes pouvant décourager notamment les candidats étrangers.
- La Direction des ressources humaines est insuffisamment impliquée dans le processus de recrutement des enseignants chercheurs au-delà des démarches administratives.
- Le principe de recrutement des doctorants à améliorer.
- La faible reconnaissance de la mobilité internationale.
- Le statut de post doctorant n'est pas clairement explicité ni à l'UL ni sur le plan national.

Remarques :

Forces :

L'accueil et la mobilité des chercheurs ont été favorisés et accompagnés par le moyen des programmes de Lorraine Université d'Excellence.

Faiblesse :

La politique OTM-R est à formaliser. Elle est intégrée au plan d'actions. Il y sera fait référence à la réglementation nationale des titulaires en matière de recrutement et au règlement de gestion des chercheurs contractuels.

Conditions de travail

Phase de labellisation :

FORCES

- La prise en compte rapide de l'évolution de la réglementation relative au doctorat.
- La création d'une commission « condition de vie au travail ».
- Le statut de chercheur scientifique pour les doctorants étrangers mis en place à l'UL.

FAIBLESSES

- La disparité dans la rémunération des doctorants en fonction des disciplines et des modes de financement.
- L'environnement de travail (notamment mise à disposition de lieux dédiés) très variable suivant la discipline dans laquelle le doctorant est inscrit.
- 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.
- Le partage des informations en matière de partenariats socioéconomiques à améliorer.

Remarques :

Force : Une équipe pluridisciplinaire de santé au travail a été mise en place, avec notamment le recrutement d'un psychologue du travail.

La maison du doctorat a été mise en place le 1^{er} janvier 2019 pour l'amélioration de l'accueil et du suivi des doctorants, notamment internationaux.

Formation et perfectionnement

Phase de labellisation :

FORCES

- 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.

FAIBLESSES

- 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).
- L'offre de formation proposée aux enseignants chercheurs insuffisante.
- Participation insuffisante des chercheurs aux actions de formation.

Remarques :

Forces :

La formation des doctorants est coordonnée par le CLED en lien avec la Maison du Doctorat.

La nouvelle réglementation nationale pour l'obligation de la décharge de service d'enseignement pour la formation des maîtres de conférences stagiaires a été mise en œuvre.

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

Globalement la démarche n'a pas changé, certaines actions ont été mises en cohérence et les intitulés des actions ont été précisés. Toutes les modifications sont validées en comité d'orientation stratégique.

Il faut noter que le plan d'action est étendu sur 5 ans, du fait des décisions européennes concernant le label HR.

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

L'Université de Lorraine n'a pas connu de changement organisationnel majeur.

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

Le plan d'actions initial a été proposé dans le cadre de la stratégie globale de l'établissement, que ce soit dans le cadre du contrat quinquennal avec l'État ou dans le cadre de l'initiative « Lorraine Université d'excellence », stratégie qui n'a pas évolué depuis la labellisation.

3. ACTIONS

Veuillez consulter la liste de toutes les actions que vous avez soumises dans le cadre de votre stratégie RH. Veuillez ajouter à l'aperçu l'état actuel de ces actions ainsi que l'état des indicateurs. Si des actions ont été modifiées, omises ou ajoutées, veuillez fournir un commentaire pour chaque action.

Remarque : Choisissez un ou plusieurs des principes automatiquement extraits de l'analyse des BPA avec leurs côtes de mise en œuvre :

AXE I - STATUT DU DOCTORANT ET POST-DOCTORANT (les modifications apportées aux actions sont en bleues)

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
1.1	Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel								
1.1.1	Établir la cartographie des statuts des doctorants et post-doctorants <u>Établir la cartographie des doctorants et post-doctorants selon leur origine géographique et leur financement.</u>	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	a) Cartographie Doctorants b) Cartographie Post-Doctorant	Y/N	janv-17	a) juin 2017 <u>nov-18</u> b) Décembre 2017 <u>Déc-19</u>	En cours	Modification de l'intitulé de l'action et des échéances fixées, validés par COS du 5/11/2018
1.1.2	Identifier, harmoniser et généraliser les bonnes pratiques de gestion des doctorants et post doctorants tout au long de leur parcours à l'UL <u>Identifier, harmoniser et généraliser les bonnes pratiques de gestion administrative des doctorants et post doctorants tout au long de leur parcours à l'UL</u>	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	a) Guide des bonnes pratiques <u>Règlement de gestion</u> Doctorat b) Guide des bonnes pratiques <u>Règlement de gestion</u> Post-Doctorat	Y/N	juin-17	a) juin 2018 <u>Déc-19</u> b) Déc-21 2018	En cours	Modification de l'intitulé de l'action, du livrable et des échéances fixées, validés par COS du 5/11/2018
1.1.3	Réviser la charte des thèses selon l'arrêté du 26 mai 2016 (charte du doctorat) en y intégrant les éléments relevant de la dimension RH <u>Réviser la charte des thèses selon l'arrêté du 26 mai (charte du doctorat) en y intégrant les éléments relevant de la dimension RH, et généraliser son application</u>	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Charte du doctorat	Y/N	juil-16	juin-17	TERMINE	Modification de l'intitulé de l'action par le regroupement des items 1.1.3 et 1.1.4 Validées par COS du 5/11/2018
1.1.4	Évaluer le niveau d'application de la charte des doctorats	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	a) Audit / état de lieu de mise en œuvre et d'application b) révision et actions correctives	Y/N	sept-19	a) Déc-19 <u>Mar-20</u>		
1.1.5	Organiser et mettre en œuvre des actions de formation transverses à la préparation / construction du projet professionnel du doctorant	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	a) Mise à jour de l'offre de formation b) Convention individuelle de formation	Nombre d'actions de formation ; Taux de participation des doctorants	2 013	Déc-17 <u>18(a) et déc-2017 18(b)</u>	TERMINE	Modification de l'échéance fixée, validée par COS du 5/11/2018
1.1.6	Accroître le nombre de bilans de compétence à	VP Stratégie	Directrice DRV		Nombre de bilans de compétences	janv-	déc-20	TERMINE	Modification de

	destination des doctorants Accompagner le projet professionnel des doctorants <u>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</u>	doctorale			menés sur l'année N à destination des doctorants	18			l'intitulé de l'action par le regroupement des items 1.1.6 et 1.1.7 Validé par COS du 5/11/2018
1.1.7	Réaliser des entretiens professionnels, tout au long du parcours du doctorant, en parallèle ou en complément de ceux prévus dans le cadre des comités de suivi de thèse, permettant d'aborder conjointement l'encadrement du thésard et son travail scientifique	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	a) Grille d'entretiens professionnels à destination des doctorants	b) Nombre d'entretiens menés annuellement	janv-18	a) Mars 2018 à b) Décembre 2020		
1.1.8	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	a) Liste d'universités et d'entreprises partenaires	b) Nombre de mobilités	janv-18	a) Juin 2018 à b) Décembre 2020 Fév-19	TERMINE	
1.1.9	Généraliser l'utilisation d'un port folio du doctorant	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	a) port folio	b) Nombre de port-folios créés chaque année	janv-18	a) Septembre 2018 à b) Décembre 2021	En cours	
1.1.10	Définir le statut du post-doctorant et doter chaque post doctorant d'un compte formation	VP Recherche	Directrice DRV	a) statut du post-doctorant à l'Université de Lorraine b) Compte formation post-doctorant	Nombre de comptes formation ouverts par année Nombre de demandes d'utilisation du compte de formation ou taux d'utilisation	mars-18	a) Juin-18 b) Déc-18 c) Déc-21	En attente	
1.1.11	Accroître le nombre d'espaces dédiés à l'accueil des doctorants en SHS	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Inventaire des salles / espaces dédiés	Nombre de m² attribués	janv-18	déc-21	En cours	
1.2	Définir un guide des bonnes pratiques de recrutement des doctorants et post doctorants								
1.2.1	Identifier et affirmer les bonnes pratiques existantes et à pérenniser suivant les spécificités de chaque discipline <u>Identifier et affirmer les bonnes pratiques existantes et à pérenniser suivant les spécificités de chaque discipline, et déployer une démarche qualité à terme pour le recrutement</u>	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Guide des bonnes pratiques	Y/N	juin-15	Déc-21	En cours	Modification de l'intitulé de l'action par le regroupement des items 1.2.1 et 1.2.4 Validé par COS du 5/11/2018
1.2.4	Déployer la démarche qualité dans les processus de recrutement de l'école doctorale	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Système qualité Recrutement	Nombre d'écoles doctorales en démarche qualité	janv-19	déc-19		
1.2.2	Systématiser les appels à recrutement ouverts à l'International des doctorants et post-doctorants	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Plateforme numérique de publication des sujets de thèse	Nombre de candidatures externes	juin-16	juin-20	En cours	
1.2.3	Informar les candidats sur les possibilités et procédures d'emploi au sein de l'établissement ainsi que dans les établissements partenaires	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Guide de l'emploi scientifique à l'UL	Y/N	sept-19	sept-20	En attente	
1.2.5	Amplifier l'utilisation du Contrat Doctoral lors du recrutement des doctorants	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Contrat doctoral	% de contrats doctoraux signés par an	2015	déc-20-21	En cours	

1.3 Former les encadrants / Directeurs de thèse									
1.3.1	Accroître le potentiel d'encadrement des doctorants en incitant les jeunes chercheurs à s'engager vers l'HDR	VP Recherche	Directrice DRV	Plan de formation	Nombre de HDR et ACT annuelles	janv-15	déc-21	En cours	
1.3.2	Accroître la qualité de l'encadrement doctoral des directeurs de thèse en privilégiant les actions de formation communes avec les EPST partenaires et valoriser cette participation	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Formation à l'encadrement doctoral	Nombre de personnes formées chaque année	sept-16	déc-21	En cours	Modification de l'intitulé de l'action par le regroupement des items 1.3.2 et 1.3.3 Validés par COS du 5/11/2018
1.3.3	Valoriser la participation des enseignants chercheurs aux actions de formation	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Intégration dans les critères d'évaluation interne	Y/N	janv-18	déc-20		

Les avancées sur le doctorat et le post-doctorat étant différentes, nous proposons de dissocier ces 2 volets.

Les actions menées pendant la période écoulée se sont focalisées prioritairement sur le Doctorat dans le cadre du « Plan d'action Doctorat » inscrit au contrat quinquennal 2018/2022.

Le traitement du post-doctorant relève d'un groupe de travail mis récemment en place, et fera l'objet d'une réflexion en Conseil scientifique de l'UL au cours du 1^{er} semestre 2019, après élaboration d'une cartographie des profils de post-doctorants UL.

1. L'accompagnement des doctorants dans la perspective de leur projet professionnel

Un bilan annuel de la politique des études doctorales est présenté chaque année en Conseil scientifique de l'UL par la Vice-présidente à la Stratégie Doctorale, nommée en mai 2017.

La Vice-présidente travaille de façon étroite avec les huit Directeurs d'Ecoles doctorales, réunis dans le cadre du Collège Lorrain des Ecoles Doctorales (CLED), animé par un coordinateur.

Le CLED dispose par ailleurs d'un comité d'orientation stratégique, réuni une fois par an, avec ses principaux partenaires du site.

Une cartographie permet d'avoir désormais une vision qualitative et quantifiée sur la population des doctorants axée sur des critères définis : origines géographiques ; origines académiques ; financement et position vis-à-vis de l'université, etc... (1.1.1). Les données ont été consolidées et sécurisées dans le cadre d'un travail transversal entre les Ecoles doctorales, et les Directions opérationnelles de l'établissement.

Par ailleurs, l'UL est inscrite dans une démarche au plan national, piloté par le MESRI (Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation), de suivi de l'insertion professionnelle de ses docteurs à 18 mois et 3 ans. Ces données sont présentées annuellement en CLED et disponibles sur le site web.

Un important projet de création d'une Maison du Doctorant (MDD) pour nos 1800 doctorants, implantée sur 2 sites (Nancy et Metz) à compter de janvier 2019, permet de décliner de nombreux développements en faveur des doctorants en Lorraine.

L'accent est en particulier mis sur :

- la visibilité et l'attractivité du doctorat, en particulier pour les doctorants internationaux qui pourront bénéficier d'un accueil plus soutenu, en lien notamment avec Euraxess.
- le suivi administratif qui sera plus personnalisé et professionnel dans le cadre de procédures harmonisées et simplifiées.
- le suivi pédagogique qui sera renforcé et individualisé dans le cadre notamment de la mise en place des comités de suivi individuels obligatoires (CSI) dès la 2^{ème} année de thèse, et la convention individuelle de formation (CIF) généralisée depuis 2016/2017.
- la formation des doctorants est au cœur du dispositif, tant en terme de modules offerts (ex : intégrité scientifique, propriété intellectuelle, management, langues...), qu'en terme de reconnaissance académique (socle commun inter-disciplines sur 3 piliers : Valorisation scientifique, Accompagnement de la thèse et Préparation à l'après Thèse 1.1.5.), et socio-économique (développement des actions pour la valorisation du doctorat vers le monde industriel : Compétences Docteurs, Doctoriales, Entrepreneuriat étudiant, visites d'entreprises, bourses Cifre, inscriptions au répertoire National des certifications professionnelles etc...).

Des formations vont être mises en place en lien avec les organismes nationaux de recherche (EPST) sur la période 2019/2020.

Dans le cadre de la mise en place de la Maison du Doctorat, une identification des besoins et bonnes pratiques en matière de gestion administrative a été organisée (1.1.2). La Charte du doctorat a été élaborée à l'automne 2016-2017. L'utilisation de ce document a été systématiquement généralisée pour les tous les doctorants depuis la rentrée 2018 (1.2.3 et 1.2.4).

Les comités de suivi individuel des doctorants ont été généralisés, et cadrés en terme de modalités et de documents de synthèse, au niveau du CLED, à la rentrée 2018/2019 (1.1.6 et 1.1.7.).

Un important axe de développement concerne l'internationalisation du doctorat et la mobilité des doctorants (1.1.8.). L'UL s'engage dans le cadre de l'Isite « Lorraine Université d'Excellence -LUE» dans le développement de financements et l'accompagnement de mobilités à l'international pour les doctorants, quels que soient le secteur géographique et la discipline. Par ailleurs, dans le cadre de son initiative d'excellence, l'UL va mettre en place des summer schools thématiques, ouvertes aux doctorants de l'établissement et aux doctorants internationaux, à compter de 2019. L'UL participe enfin au récent projet pilote Erasmus + « DOC MOB » pour favoriser la mobilité doctorale.

La mise à disposition d'outils est en cours pour l'usage du portfolio (1.1.9.). Chaque doctorant dispose dans son espace personnel du système d'information d'un espace portfolio. En outre, sur cet espace, les doctorants sont informés de l'importance donnée par la réglementation au portfolio, ainsi que de l'existence d'autres dispositifs de portfolio. Cependant, si la mise à disposition de l'outil est systématique, et si certains doctorants prennent soin de commencer à le remplir, le véritable déploiement de l'outil dépendra d'une action de sensibilisation et de formation généralisée sur la démarche compétences/portfolio, à organiser sur la période 2019/2020.

Enfin si la Maison du Doctorat prévoit des espaces pour les associations de doctorants et des salles de soutenance taguées pour les thèses, les locaux à disposition des doctorants dans leur pratique de leur recherche au quotidien relèvent des laboratoires de recherche. Des efforts sont cependant faits pour identifier des espaces doctorants dans le cadre de l'Espace Rabelais en sciences humaines et sociales, de l'opération Mut@camp, et des espaces dédiés dans les bibliothèques universitaires (1.1.10.).

2. Les bonnes pratiques en matière de recrutement de doctorants

L'affirmation de bonnes pratiques en matière de recrutement est affichée par le CLED et le Conseil scientifique de l'UL. L'identification des pratiques de recrutement propres à chaque Ecole doctorale a été réalisée par souci de transparence (1.2.1. et 1.2.4.).

Les Ecoles doctorales ont été invitées à publier leurs modalités de recrutement sur le site web de l'UL qui a été complètement mis à plat dans le cadre de la future MDD.

Par ailleurs, les offres de recrutement en thèse sont publiées sur le site web de l'UL, et relayées à l'international par Campus France et Euraxess, en particulier pour les thèses financées dans le cadre de LUE (1.2.2.).

Une réflexion est actuellement menée sur la diffusion des offres d'emploi auprès des doctorants, en lien possiblement avec les organismes nationaux de recherche (1.2.3.). Il existe à ce jour des manifestations pour faciliter l'insertion professionnelle des docteurs, ainsi qu'une « newsletter RH » pour tous les personnels.

Ce chantier pourrait être lancé dans le cadre de la MDD (Volet Insertion professionnelle) en lien fort avec la Direction des Ressources Humaines (offre d'emplois enseignants-chercheurs et extérieurs en particulier).

Par ailleurs, la mise en place de la Maison du Doctorat devrait permettre de développer les recherches de financements de thèse, ainsi que la communication sur le doctorat au plan national et international.

Enfin, il existe en moyenne 450 contrats doctoraux financés annuellement au sein de l'établissement, dont 150 environ par les laboratoires. Il peut toutefois exister des difficultés pour un laboratoire à assurer dès le début du doctorat un financement garanti sur 36 mois. Le travail de sensibilisation des unités de recherche, sur le contrat doctoral sur ressources propres, reste à poursuivre sur la période 2019/2020 (1.2.5.).

3. La formation des encadrants de thèse

L'UL mène dans le cadre de son conseil scientifique une politique incitative pour le développement de ses encadrements de thèse (1.3.1.) : une procédure d'autorisation à co-encadrer des thèses (ACT) a été mise en place depuis quelques années, permettant à des personnes non encore habilitées à diriger des recherches, à co-encadrer des thèses (environ 200/an). Par ailleurs, des congés de recherche peuvent être ponctuellement accordés pour permettre à certains enseignants-chercheurs de préparer leur Habilitation à Diriger des Recherches.

Le Collège Lorrain des Ecoles doctorales a récemment mis en place une action de formation des encadrants de thèse, visant plus particulièrement les jeunes encadrants de thèse, consistant en deux jours de formation sur le cadre et les outils pour l'encadrement doctoral. Près de 80 encadrants de thèse ont ainsi été formés depuis décembre 2017 (1.3.2.).

Enfin, un kit de formation des encadrants de thèse sera prochainement créé dans le cadre de la MDD, afin de faire davantage de pédagogie autour de la réglementation et des procédures applicables en matière de gestion des études doctorales, de l'inscription à la soutenance.

Des référents Doctorat seront nommés dans chaque laboratoire et dans les organismes nationaux de recherche du site, et des permanences seront mises en place en tant que de besoin, sur la prochaine période 2019/2020.

AXE II - RECRUTEMENT ET CARRIERE DES CHERCHEURS

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
2.1	Organiser et mettre en œuvre l'accompagnement des nouveaux recrutés								
2.1.1	Proposer un plan d'accompagnement à destination des nouveaux chercheurs dès l'année de stage	VP Ressources Humaines VP Innovation Pédagogique	Directeur RH	Plan d'accompagnement	Nombre de chercheurs ayant bénéficié du plan d'accompagnement, par an	janv-17	déc-18	En cours	
2.2	Mettre en place le suivi de carrière, sur le plan des activités et de la trajectoire professionnelle								
2.2.1	Mettre en place le suivi de carrière des enseignants-chercheurs	VP Ressources Humaines	Directeur RH	Procédure	Y/N	janv-17	juin-17	TERMINE	
2.2.2	Définir et construire les actions d'accompagnement des enseignants chercheurs au retour des avis du CNU, sur leurs dossiers	VP Ressources Humaines	Directeur RH	a) Bilan sur le retour des avis CNU b) Plan d'accompagnement	Y/N	juin-17	Déc-17 a) déc-18 b) déc-19	En cours	Modification de l'échéance fixée et du livrable validés par COS du 5/11/2018
2.2.3	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	Directeur RH	Plan de formation	Taux de participation aux actions proposées	janv-15	nov-17	TERMINE	
2.2.4	Améliorer les pratiques des comités de sélection notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle	VP Ressources Humaines	Directeur RH	Guide actualisé + Liste des actions de sensibilisation	Y/N + Taux d'endo-recrutement	juin-15	juin-18 Juin-19	En cours	
2.2.5	Accompagner les candidats étrangers dans le processus de préparation des dossiers de qualification pour leur recrutement <u>Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier</u>	VP Ressources Humaines	Directeur RH	Plan d'accompagnement	Nombre de personnes accompagnées	jan-18 juin-19	déc-18 déc-20	En cours	Modification de l'intitulé de l'action et des échéances fixées, validés par COS du 5/11/2018
2.2.6	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Directeur RH	OTM-R Policy		Jan-19	Dec-20	En cours	NOUVELLE ACTION

RH : Ressources Humaines

Concernant l'accompagnement des nouveaux recrutés (2.1), à la rentrée 2018, la réglementation nationale a imposé la formation des nouveaux maîtres de conférences.

Or, dès l'année universitaire 2017-2018, l'Université de Lorraine avait mis en place, 2 options de parcours de formation dédiés. Les maîtres de conférences stagiaires volontaires s'engageant dans ce dispositif de formation à la pédagogie universitaire se sont vu déchargés de 32 heures ETD de service statutaire d'enseignement impliquant l'impossibilité réglementaire d'effectuer des heures complémentaires, dans le but d'une meilleure intégration dans des conditions optimales, pour mener à bien leur double mission d'enseignement et de recherche.

Une présentation de l'organisation du dispositif de formation est désormais intégrée à la journée d'accueil des nouveaux personnels ; un accompagnement individualisé permet aux nouveaux maîtres de conférences de tenir compte de leur expérience passée, et ainsi, de bénéficier d'un parcours de formation adapté.

Concernant la mise en place du suivi de carrière, sur le plan des activités et de la trajectoire professionnelle (2.2) une campagne d'information sur le suivi de carrière (2.2.1) a été lancée auprès des enseignants-chercheurs, à l'occasion de sa généralisation au plan national. Les principes et les objectifs de ce dispositif sont d'établir une relation directe entre l'enseignant-chercheur et la section de sa discipline du Conseil National des Universités.

Dans le cadre de la définition et la construction d'un accompagnement des enseignants-chercheurs (2.2.2) au retour des avis du Conseil National des Universités, L'Université de Lorraine a proposé à l'ensemble des enseignants-chercheurs ayant déposé un dossier de solliciter, sur la base du volontariat, un entretien avec leur directeur de composante, de laboratoire ou avec la Vice-Présidente Ressources Humaines et Conditions de Travail, au choix, pour faire le point sur leur carrière, sur leur situation...

En parallèle, une information auprès des directeurs de composante et de laboratoire a permis qu'ils prennent connaissance des remarques générales exprimées par le CNU.

Il a été procédé à un renforcement du plan de formation des chercheurs dans les domaines connexes de leurs activités (2.2.3), notamment en langues, en ingénierie de projet et sur l'encadrement de doctorants.

AXE III - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
3.1	Améliorer la qualité de vie au travail								
3.1.1	Définir et Déployer les actions pour la prévention des risques psychosociaux	VP Ressources Humaines	Directeur RH	Plan de prévention	% de réalisation des actions	janv-17	déc-21	En cours	
3.1.2	Améliorer les dispositifs d'accompagnement des personnels dans leurs projets professionnels / personnels et mettre en place des dispositifs d'écoute en cas de difficultés.	VP Ressources Humaines	Directeur RH	Procédure	Enquête de satisfaction	janv-17	déc-21	En cours	
3.1.3	Stabiliser les actions culturelles, sportives en faveur du personnel Promouvoir les activités culturelles et sportives en faveur des personnels, qu'elles soient dédiées ou non	VP Vie Universitaire	Directeur RH	Liste des nouvelles actions culturelle et sportives proposées annuellement Liste des actions culturelles et sportives proposées annuellement aux personnels	Nombre d'actions nouvelles proposées Nombre de nouvelles activités culturelles et sportives proposées par l'université	janv-18	déc-21	En cours	Modification de l'intitulé de l'action, du livrable et de l'indicateur Validés par le COS du 5/11/2018
3.1.4	Respecter les différents niveaux d'information	VP Ressources	Directeur RH	Plan de circulation	Y/N	juil-16	déc-19	TERMINE	

	nécessaires pour fluidifier et simplifier l'accès à l'information. Clarifier la circulation de l'information en interne	Humaines							
3.1.5	Développer le vademécum des personnels de l'UL (droits et devoirs) en fonction de leurs statuts respectifs	VP Ressources Humaines	Directeur RH	Vademecum	Y/N	janv-16	déc-20	En cours	
3.2	Développer les actions pour la promotion de l'égalité et diversité à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination								
3.2.1	Mettre en place des actions de communication et de promotion pour l'égalité et la diversité	VP Egalité Diversité		Plan de communication	Nombre d'actions conduites annuellement	janv-16	déc-19	TERMINE	
3.2.2	Sensibiliser, communiquer et former aux différentes formes de discrimination	VP Egalité Diversité		Plan de formation	Nombre d'actions de formation portant sur la lutte contre la discrimination	janv-16	déc-19	TERMINE	
3.2.3	Mettre en place des réseaux de référents Discrimination, en vue d'un développement organisationnel et d'un dispositif d'alerte	VP Egalité Diversité		Liste des référents	Nombre de référents / au nombre d'agents	janv-16	déc-19	TERMINE	
3.2.4	Développer l'approche genrée dans le pilotage des ressources humaines	VP Egalité Diversité		document annuel des analyses et recommandations		Mars-19	Déc-21		NOUVELLE ACTION
3.3	Améliorer les conditions de vie professionnelle des personnes en situation de handicap								
3.3.1	Déployer le schéma directeur du Handicap de l'UL	VP Vie Universitaire	Chargé de mission handicap	Schéma directeur	Y/N	janv-17	déc-19	TERMINE	
3.3.2	Mettre en place un plan d'accompagnement vers le métier de chercheurs pour les étudiants en situation de Handicap	VP Vie Universitaire	Chargé de mission handicap	Processus d'accompagnement	Y/N	janv-18	déc- 19 21	En cours	

La qualité de vie au travail de l'ensemble des personnels est clairement un axe stratégique de l'université de Lorraine. Des commissions et groupes de travail ont été mis en place pour proposer des actions et dispositifs en concertation avec les représentants des personnels (organisations syndicales et élus des instances réglementaires), les directions de formation et de recherche et les directions opérationnelles.

Validée par le conseil d'administration en décembre 2015, renouvelée en 2017, la commission **Qualité de Vie au travail** est animée par la Vice-Présidente Ressources Humaines et Conditions de Travail (VP RH&CT) en lien avec la direction générale des services et les directions opérationnelles concernées. 4 axes de travail ont été mis en place :

1) Prévention des risques psycho-sociaux (RPS) (3.1.1):

Ce groupe de travail est animé par le directeur général des services et par la déléguée aux relations et aux conditions de travail. A partir des résultats de l'enquête RPS menée par le Cabinet De Facto auprès des personnels en 2015, le groupe a travaillé sur un plan de sensibilisation aux RPS déployé sur l'ensemble de l'établissement ; il réfléchit à mettre en place des actions de prévention des RPS et définit des indicateurs pour le suivi des RPS.

2) Accompagnement individuel des personnels (3.1.2)

Animé par la VP RH&CT, le groupe de travail a pour objectif général de garantir et optimiser la prise en charge et le suivi des collègues en difficultés et/ou en demande d'évolution professionnelle ou personnelle. La méthodologie adoptée a été en premier lieu de recenser les besoins. A partir de ce constat, le recensement des dispositifs existants a permis de construire un guide de l'accompagnement individuel à l'Université de Lorraine, qui a été transmis à l'ensemble des personnels. Ce GT s'est donné comme priorité de mettre en place un dispositif de médiation.

3) Action en faveur des personnels, évolution vers « Vie de Campus » (3.1.3)

L'état des lieux des actions en faveur des personnels dans leur bien-être à l'université montre que les 71 activités sportives proposées par le service universitaire d'activités sportives aux étudiants sont aussi ouvertes à l'ensemble des personnels essentiellement sur Metz et Nancy, mais également de façon plus restreinte sur les autres sites universitaires. Certaines activités sont de plus dédiées exclusivement aux personnels. L'Université de Lorraine propose également chaque année plus de 500 actions culturelles diversifiées sur tout le territoire, avec pour objectif d'encourager la création et d'aiguiser la curiosité du grand public. Les personnels, qu'ils soient enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ou personnels d'appui, sont particulièrement concernés par ces actions culturelles sur les campus ou dans des lieux culturels des villes. Les doctorants de l'Université de Lorraine bénéficient également d'un accompagnement spécifique pour les encourager à s'impliquer dans des actions culturelles : « Ma Thèse en 180 secondes », organisation avec des associations doctorantes de « Pint of Science », sorties-découvertes...

Piloté par la VP Vie Universitaire, le groupe de travail, reconduit en 2018 sous l'intitulé Vie de Campus, a défini les actions à mener suite à une séance de « Brain storming », notamment des actions centrées sur le campus durable (mobilité, comités de vie de site...).

4) Information, circulation de l'information (terminé en 2017) (3.1.4)

Piloté par la VP Communication, ce GT s'est consacré à un état des lieux puis à des préconisations générales concernant la « circulation de l'information » à l'intérieur de l'établissement en se limitant aux personnels. Elles ont donné lieu à la réalisation de deux « *mind maps* ». Un travail spécifique a ensuite été réalisé autour de l'Espace Numérique de Travail (ENT) pour les personnels dans l'objectif de **Faire davantage de l'ENT un lieu central d'informations de l'UL plus qu'un outil numérique**. En parallèle, ce GT a travaillé sur le guide des bons usages de la messagerie, envoyé à l'ensemble des personnels et mis à disposition dans l'ENT UL. Enfin un bilan et des préconisations ont été faits à la commission QVT.

La promotion de l'**égalité** et **diversité** à l'Université de Lorraine et le renforcement des outils de lutte contre la discrimination (3.2.1 à 3.2.3) constituent les missions du VP Egalité-Diversité. Pour ces actions, il s'appuie sur un comité de pilotage de la politique égalité – diversité qui permet de coordonner l'ensemble des actions menées dans ce domaine dans l'établissement. Les projets d'action de communication et de promotion de l'égalité et la diversité sont discutés et partagés au sein d'un groupe nommé DADIE (Diversité, Anti-Discrimination, Inclusion, Egalité) qui rassemble personnels engagés sur cette thématique (130 personnes actuellement).

La formation des personnels dans le domaine de l'égalité-diversité a été développée et intégrée au plan de formation. Ces formations couvrent les violences sexuelles, l'égalité femmes-hommes, les discriminations en général, les discriminations ethno-raciales, la laïcité et la gestion du fait religieux et l'intégration des personnes en situation de handicap (en collaboration avec la mission handicap qui est à l'initiative de ces formations).

La structuration en interne de la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles s'est traduite par la création d'un groupe de travail transformé en comité de pilotage et d'un dispositif d'alerte et d'accompagnement des cas de harcèlement sexuels et de discriminations. Ce dispositif a été voté par le CA du 30/01/2018 et s'est traduit par la création d'un poste de psychologue du travail en partie dédié au traitement des cas de violences sexuelles et de discrimination.

Dans ce cadre, une nouvelle action (3.2.4) est proposée « Développer l'approche genrée dans le pilotage des ressources humaines ». Les objectifs sont d'une part d'analyser les données genrées du bilan social afin produire annuellement des recommandations pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier concernant la carrière des femmes et d'autre part d'étendre cette analyse genrée aux services en charge du suivi et de l'orientation des doctorant.e.s de façon à observer, analyser et proposer annuellement de recommandations en vue de plus de mixité, et visant en particulier à augmenter le nombre de femmes dans les doctorats où elles sont sous-représentées.

La politique **Handicap** à l'UL (3.3.1 et 3.3.2) repose sur le déploiement du schéma directeur du handicap. Celui-ci est constitué d'un socle d'actions pérennes et solides sur les différents aspects qui concernent l'accompagnement des étudiants (dont les doctorants) et des personnels en situation de Handicap, la recherche et la formation, et l'accessibilité des services proposés à la communauté universitaire.

L'enrichissement des fiches de poste permet au recruteur d'avoir une approche handicap et permet aux correspondants d'apporter, sur le terrain, un climat de confiance et surtout de lever certaines interrogations. Les actions de formation et de sensibilisation ont été enrichies, avec une formation « accueillir un collaborateur en situation de handicap » et une formation réservée aux tuteurs des personnels concernés. Une sensibilisation aux handicaps invisibles a également été mise en place.

Côté immobilier, la mise en accessibilité des campus a été poursuivie et de nouvelles opérations ont été réalisées tant dans le cadre de l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP). Côté ressources numériques l'amélioration de l'accessibilité a été poursuivie, on dispose d'une base solide et stable qui suscite l'ouverture vers d'autres actions.

La mise en place d'un plan d'accompagnement vers le métier de chercheurs pour les étudiants de l'UL en situation de handicap est en phase de démarrage.

AXE IV - MOBILITÉ / DONNER UNE DIMENSION INTERNATIONALE A L'UNIVERSITÉ

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
4.1	Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche débutants et expérimentés								
4.1.1	Élargir et équilibrer les dispositifs de mobilité permettant le financement de la mobilité entrante et sortante (y compris avec LUE)	VP Stratégie européenne et internationale	Directrice de la DRIE	Tableau de bord	Taux de mobilité internationale entrante et sortante Taux de mobilité entrante et sortante pour (1)doctorants (2)enseignants-chercheurs (3)BIATSS	oct-16	déc-19	TERMINE	Modification de l'indicateur, validé par COS du 5/11/18
4.1.2	Développer les dispositifs de financement de la mobilité internationale, en articulation avec les EPST	VP Stratégie européenne et internationale	Directrice de la DRIE	Budget	Taux d'exécution du budget fixé Evolution du budget attribué à la mobilité (tous dispositifs confondus)	avr-17	déc-18 Déc-20	En cours	Modification de l'indicateur, validé par COS du 5/11/18
4.1.3	Réviser les critères d'attribution de CRCT et de délégation EPST pour favoriser la mobilité internationale	VP Recherche	Directrice DRV	Tableau de bord	% de CRCT et délégations qui vont vers la mobilité	janv-18	juin-18	TERMINE	
4.1.4	Donner une publicité internationale au recrutement de doctorants dans toutes les écoles doctorales	VP Stratégie doctorale	Directrice DRV	Tableau de bord	% de recrutements internationaux dans chacune des ED	juin-16	sept-18 juin-20	En cours	
4.2	Sur la base de notre dispositif Euraxess et en mutualisation avec les EPST, développer un service d'accueil et d'accompagnement de tous les chercheurs sur le plan logistique et administratif								
4.2.1	Développer des services d'accueil personnalisé pour les chercheurs entrants	VP Stratégie européenne et internationale	Directrice de la DRIE	Service accueil dédié	Nombre de chercheurs entrants ayant bénéficié du service d'accueil	avr-17	déc-18	TERMINE	

DRIE : Direction des Relations Internationales et Européennes

En ce qui concerne les points 4.1.1 et 4.1.2 - développement et financement de la mobilité - plusieurs mesures ont été mises en œuvre en 2017-2018 :

Le programme Widen Horizons de l'initiative LUE offre un financement supplémentaire à la mobilité du personnel sortant lorsque les membres du corps professoral prennent un congé sabbatique (CRCT) ou sont délégués à un organisme de recherche national, avec un projet scientifique incluant une mobilité significative (6 mois à 1 an) vers un centre de recherche international dans un établissement partenaire. Widen Horizons a déjà cofinancé 15 projets de mobilité pour un total de 105 k€. Ceci s'accompagne d'une politique claire de priorité donnée aux projets de mobilité dans les projets sabbatiques et de délégation. (4.1.3 - travaux en cours).

Avec la mise en place de la nouvelle organisation des écoles doctorales (voir action 1.1), un fonds de 250 k€ a été prévu pour les 3 prochaines années, pour financer la mobilité des doctorants sortants. Cela contribuera également à stimuler la mobilité internationale à tous les niveaux.

Le projet Erasmus+ REALISE, dont l'Université de Lorraine est partenaire, a également défini de bonnes pratiques pour la mobilité du personnel administratif.

Le programme Welcome@Lorraine de LUE a été créé en 2018 dans le but d'améliorer et d'étendre les services personnalisés offerts par notre bureau d'accueil international pour les doctorants, post-doctorants, scientifiques invités et scientifiques recrutés internationaux. En fonction de leur statut (doctorant, post-doctorant ou chercheur), un accueil personnalisé leur est proposé pour faciliter leur arrivée en Lorraine : accueil en gare, aide au logement, hébergement temporaire, pack d'accueil (goodies, ticket de bus, carte SIM avec données) et bien plus encore (aide à la vie quotidienne pour nos hôtes et leur famille, visite de la ville, événements sociaux). Cela répond aux objectifs de l'action 4.2.1 et doit maintenant faire l'objet d'un suivi à long terme.

Un certain nombre de mesures supplémentaires ont été identifiées et sont actuellement à l'étude et partiellement mises en œuvre, et des travaux sont en cours pour les appliquer :

- Mieux utiliser, au niveau de l'université, les possibilités de cofinancement avec des outils européens tels que MCSA COFUND, RISE, ETN, pour développer des actions avec des fonds européens supplémentaires pour la mobilité des chercheurs.
- Nous envisageons de mettre en place une hotline "mobilité" ou un point d'entrée unique, pour donner des conseils sur tout projet de mobilité. Date limite : Juin 2019.
- Certains départements de l'UL ont eu de bonnes expériences, avec des partenaires universitaires sélectionnés, dans l'organisation d'une semaine de la mobilité étudiante (Carousel Week). Il est prévu de l'étendre à la création d'une semaine internationale du personnel.

Une chose importante qui reste à développer est d'accompagner la mobilité par la formation linguistique. C'est souvent un point faible.

En ce qui concerne l'action 4.1.4 - donner une visibilité internationale au recrutement de doctorants dans toutes les écoles doctorales - le programme LUE a insisté depuis 2016 sur la nécessité de disposer de règles claires pour la publicité internationale des bourses doctorales financées par LUE. Chaque bourse fait l'objet d'une publicité internationale ; l'école doctorale sélectionne un sous-ensemble de candidats qui sont interviewés avant que la sélection finale ne soit faite. Ce processus s'accélère progressivement dans les écoles doctorales, y compris pour d'autres bourses que celles versées par LUE. L'objectif ultime est de donner une visibilité internationale au recrutement de tous les doctorants dans toutes les écoles doctorales.

AXE V - ETHIQUE, INTEGRITE ET VALEURS PROFESSIONNELLES

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
5.1	Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement								
5.1.1	Éditer des fiches pratiques sur les différents dispositifs existants au sein de l'UL favorisant l'accompagnement et le dépôt des dossiers	VP Stratégie européenne et internationale	Cellule Europe Cellule ANR (AGMR)	Fiches pratiques	% des projets s'étant appuyé sur ces fiches	avr-17	mars-18	TERMINE	
5.1.2	Enrichir les dispositifs de suivi de projet, en permettant de mobiliser des compétences complémentaires au fur et à mesure de l'avancement du projet et en fonction des besoins	VP Stratégie européenne et internationale	Cellule Europe Cellule ANR (AGMR)	Plan de déploiement des services de la cellule Europe	Y/N	juin-16	juin-18	TERMINE	
5.1.3	Organiser des formations au suivi de projet	VP Stratégie européenne et internationale	Cellule Europe Cellule ANR (AGMR)	Plan de formation	Nombre d'actions de formation organisées	oct-16	juin-18	TERMINE	
5.2	Renforcer la sensibilisation des chercheurs débutants et confirmés sur la responsabilité et l'intégrité scientifique								
5.2.1	Construire une culture de l'intégrité scientifique au sein de l'UL par le biais de l'organisation de colloques et séminaires pour accroître les débats et la prise de conscience par les chercheurs de l'éthique et l'intégrité scientifique <u>au sein des communautés</u>	VP Recherche	Directrice DRV	Séminaire / colloques	Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement	juin-17	mars-18 déc-20	En cours	Modification de l'intitulé de l'action et regroupement des items 5.2.1 et 5.2.2
5.2.2	Organiser un séminaire global sur la responsabilité et l'intégrité scientifique prévoyant une déclinaison par pôle scientifique	VP Recherche	Directrice DRV	Séminaire / colloques	Y/N	avr-18	juin-18	En attente	
5.2.3	Accueillir un colloque national sur l'intégrité scientifique	VP Recherche	Directrice DRV	Séminaire / colloques	Y/N	Fev-17	23/02/2017	TERMINE	
5.2.4	Mettre en place un comité d'éthique au sein de l'UL	VP Partenariats, VP Recherche, Chargé de mission intégrité	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	Y/N	sept-16	juin-17 déc-20	En cours	
5.3	Mettre en place une charte de l'intégrité scientifique et en décliner ses modalités d'application à l'Université de Lorraine								
5.3.1	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.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité		Y/N	sept-17	déc-18 Déc-19	En cours	
5.3.2	Insister sur l'importance <u>de faire apparaître le nom de la publication en leur nom</u> des doctorants <u>dans les publications</u> , le rappeler dans la charte du doctorat et établir les règles de publication et co-signature pour	VP Recherche	Chargé de mission intégrité		Nombre de publications déposées en nom propre par les doctorants	sept-17	déc-17 déc-20	En cours	Modification de l'intitulé de l'action, de l'échéance fixée et de l'indicateur

	l'ensemble des champs disciplinaires.								Validés par le COS du 5/11/2018
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------

Tous les outils et plans d'action pour 5.1 (5.1.1, 5.1.2 et 5.1.3) sont terminés. Une boîte à outils a été développée qui donne accès à toutes les informations pratiques nécessaires à la mise en place de projets de recherche, notamment pour la soumission aux programmes européens. Il reste à diffuser les connaissances sur ces outils afin de construire un cycle d'amélioration continue, où l'on pourra recueillir des informations sur ce qui peut être amélioré. Une cartographie complète des compétences à développer pour le développement du projet a été réalisée : animer une réunion, monter un plan d'action, manager une équipe projet, s'adapter à un environnement multi et interculturel... À partir de là une liste de cours a été définie ; ces cours doivent maintenant être mis en œuvre et faire l'objet d'un suivi, afin de diffuser les meilleures pratiques et de développer les compétences nécessaires au sein de l'organisation.

Les travaux de développement d'une culture de l'intégrité scientifique (5.2.1) sont en cours, avec l'organisation d'un atelier national sur l'intégrité scientifique (5.2.3) qui s'est tenu à Nancy le 23 février 2017, la mise en place en 2018 de formations spécifiques pour les doctorants et la création d'un comité local dédié à l'organisation du road map d'intégrité scientifique (outil process à l'échelle locale avec la participation du délégué à l'intégrité scientifique au réseau national et des comités directeurs). En conclusion, l'intégrité scientifique est mieux appréhendée à l'échelle de l'Université de Lorraine, mais les processus de gestion des allégations de manquement à l'intégrité scientifique restent longs et devraient être améliorés dans les années à venir avec la validation d'une charte d'application (tâches 5.3.1) discutés à l'échelle nationale par le réseau des référents intégrité scientifique. L'organisation d'un nouveau séminaire interne (5.2.1) sur la responsabilité et l'intégrité scientifique a été reportée car il semble pouvoir attendre la présentation et la validation de la charte universitaire (tâches 5.3.1). De plus, l'atelier national sur l'intégrité scientifique (5.2.3) qui a eu lieu le 23 février 2017 peut être considéré comme un succès, avec la participation de 182 participants.

La mise en place d'un comité d'éthique (5.2.4) a été reportée en raison des efforts déployés en matière d'intégrité scientifique et de la mise en œuvre du Protocole de Nagoya sur le partage équitable des ressources biologiques (application française de la réglementation internationale). La mise en place du comité d'éthique apparaît comme une priorité 2019 au regard de la loi française Jardé pour les projets de recherche en santé non interventionnelle. Concernant la tâche 5.3.2, les règles de signature (adresses, ordre de parution) des publications ont été révisées et adoptées par tous les organismes de recherche lorrains (UL, CNRS, INRA, INRIA, INSERM, Hôpital universitaire régional) et ont été communiquées en novembre 2018 aux laboratoires de recherche pour application à tous les chercheurs. Des règles dédiées aux disciplines scientifiques devraient maintenant être préparées, avec des recommandations spécifiques pour les chercheurs, les doctorants et leurs superviseurs.

AXE VI - ACCES ET DIFFUSION DES CONNAISSANCES

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
6.1	Protéger et valoriser le patrimoine scientifique au travers du dépôt dans l'archive institutionnelle (HAL)								
6.1.1	Accompagner les chercheurs au dépôt des publications dans l'archive institutionnelle HAL-UL	VP Recherche	Directrice DRV	Plan de communication et plan de formation	% de chercheurs de l'UL effectuant les dépôts dans HAL-UL	janv-16	déc-20	En cours	
6.1.2	Mettre en place une politique de gestion des données de la recherche dans la perspective de stockage, d'ouverture ou de protection des données en incitant et formant les personnels pour les aider à diffuser leurs résultats de recherche dans le respect des bonnes pratiques régissant leur discipline	VP Recherche	Directrice DRV	Politique définie	Y/N	janv-18	déc-21	En cours	
6.2	Inciter et valoriser la diffusion des résultats de recherche vers le monde socio-économique								
6.2.1	Proposer des formations à la gestion et à la protection du patrimoine scientifique et technique adaptées aux différents publics de chercheur	VP Recherche	Directrice DRV	Plan de formation à la PPST	Nombre de chercheurs participant aux actions de formation	janv-17	déc-20	TERMINE	
6.2.2	Créer des binômes business développeur / chercheur expert en direction du monde socio économique	VP Recherche VP Partenariat	Directrice DRV	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de binômes créés	janv-18	déc-21	En cours	
6.2.3	Favoriser et reconnaître l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique.	VP Recherche	Directrice DRV	Intégration dans les critères d'évaluation interne	Y/N	janv-18	déc-21	En attente	

La création d'une archive institutionnelle HAL Université de Lorraine en 2016 a fait l'objet d'une expérimentation avec des unités de recherche pilote (10) puis la généralisation de l'action à l'ensemble des unités de recherche. Des sessions de formation et d'accompagnement des chercheurs (6.1.1) sont organisées par une équipe dédiée de la Direction de la documentation et de l'édition pour aider et inciter les chercheurs à déposer les notices et des textes en version intégrale (selon la réglementation en vigueur en France). La déclaration de HAL Université comme bibliographie officielle de l'université a fait l'objet d'un débat au conseil scientifique de l'université puis d'une décision du conseil d'administration en septembre 2018. Cette décision est assortie d'une obligation de dépôt des textes en version intégrale publiés dans les journaux scientifiques à comité de lecture.

La gestion des données de la recherche (6.1.2) fait l'objet de la mise en place d'une feuille de route présenté en septembre et octobre 2018 à différentes instances de l'Université. Cette feuille de route s'inscrit dans le plan national de la Science ouverte présentée par la Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la recherche et de l'Innovation en juillet 2018. Un chargé de mission Science Ouverte est en cours de nomination et un comité de pilotage sera mis en place pour mettre en œuvre la feuille de route à destination des chercheurs. Cette tâche au long cours se poursuivra tout naturellement les années à venir.

Pour ce qui concerne la diffusion et la valorisation des résultats de la recherche vers le monde socio-économique, la première tâche (6.2.1) est en cours de réalisation dans la mesure où des séances de formation et d'information sont proposées aux chercheurs à différents niveaux : cycle de formation, visites dans les unités de recherche, éditions de fiches pratiques (Kit Valorisation de 10 fiches d'information synthétiques disponibles sur l'intranet de l'Université depuis septembre 2018). La formation des chercheurs reste le vecteur principal de sensibilisation et restera une action de long cours car il est nécessaire de toucher tous les ans de nouveaux chercheurs, soit parce qu'ils viennent d'être recrutés, soit parce qu'ils s'engagent dans de nouveaux projets de valorisation.

L'action 6.2.2 a été retardée car la politique de partenariat de l'université a fait l'objet d'une réflexion quant à la démarche et aux moyens supports. Dans ce contexte, le modèle associant business développeur – chercheur expert a été reconsidéré et se met en place progressivement.

Enfin, la reconnaissance de l'engagement individuel dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique (6.2.3) doit être mise en place au-delà des dispositifs réglementaires. L'implication des chercheurs est déjà prise en compte dans les dossiers d'évaluation des chercheurs mais les modalités de cette reconnaissance devront être mieux définies (poids, impact ...) notamment en lien avec les évolutions réglementaires attendues en France (Loi PACTE).

La version étendue de la stratégie RH révisée de votre organisation pour les 3 prochaines années, y compris la politique OTM-R, doit être publiée sur le site Web de votre organisation.

*Veillez indiquer le lien vers la ou les pages web dédiées sur le site web de votre organisation * : <https://www.univ-lorraine.fr/HRS4R>*

Si votre organisation a déjà rempli la liste de contrôle OTM-R lors de la phase initiale, veuillez également indiquer comment votre organisation travaille / a développé une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite. Bien qu'il puisse y avoir un certain chevauchement avec une série de mesures énumérées ci-dessus dans le plan d'action (tel qu'il ressort de l'analyse des lacunes), veuillez fournir un bref commentaire démontrant le progrès de la mise en œuvre par rapport à la phase initiale.

Si votre organisation est entrée dans le processus HRS4R avant la publication de la boîte à outils OTM-R et des recommandations de la Commission européenne (2015), veuillez remplir la liste de contrôle OTM-R.

Idéalement, la version étendue de la politique et des actions OTM-R révisée devrait être publiée sur le site Web de votre organisation. Veuillez fournir le lien Web vers la ou les pages Web réservées à l'OTM-R si elle diffère de celle où se trouve la stratégie des RH révisée.

La politique OTM-R n'a pas été formalisée ni publiée mais les réglementations françaises en terme de recrutement des chercheurs titulaires respectent les principes OTM-R. Une charte de réglementation des chercheurs contractuels a été adoptée à l'Université de Lorraine en 2014 et revue en 2018. Cette charte respecte également les principes OTM-R. **Une action spécifique est intégrée au plan d'actions pour formaliser, adopter et publier la politique OTM-R (2.2.6).**

N.B. Veuillez noter que votre politique OTM-R doit être " intégrée " à la stratégie RH de l'institution au plus tard lors de la phase de renouvellement.

4. MISE EN OEUVRE

Le plan d'action du label HR a été mis en œuvre dès l'obtention du label en février 2017.

Coordonné par un chef de projet (Vice-président Ressources Humaines et conditions de travail), un chargé de projet (la responsable du service des enseignants de la Direction des Ressources Humaines) et un chargé d'études de la direction à l'aide au pilotage et qualité, ce projet Label HR Excellence est piloté par un comité de pilotage et un comité d'orientation stratégique, validés en équipe politique (Président et ses vice-présidents).

1. Le comité de pilotage (COPIL) est responsable de la mise en œuvre du plan d'actions et de sa progression qualitative et définit les axes prioritaires de la poursuite du travail. Les membres de ce comité sont les responsables politiques de chaque action, avec l'appui de leur direction opérationnelle chargée de mettre en place les groupes de travail. Il se réunit une fois par mois.

Il comprend en sus des trois personnes en charge du projet (cf ci-dessus) :

- Le Vice-Président en charge de la stratégie européenne et internationale
 - Le Vice-Président en charge de la politique scientifique
 - La Vice-Présidente déléguée « Stratégie doctorale »
 - La Vice-Présidente en charge de la politique de vie universitaire
 - Le Vice-Président délégué « égalité diversité »
 - Le Directeur des ressources humaines
 - La Directrice adjointe de la direction des relations internationales
 - La Directrice de la direction de la recherche et de la valorisation
 - La Directrice de la direction de la vie universitaire et de la culture
2. Le Comité d'Orientation Stratégique (COS), se réunit 2 fois par an et est chargé du suivi de l'avancement du projet et de la validation des actions et des modifications, les membres du COS peuvent s'ils le souhaitent s'intégrer dans des groupes de travail du projet. Il est composé du COPIL auxquels s'ajoutent pour une représentation de l'ensemble des chercheurs :
- (3) Représentants des enseignants chercheurs : un représentant par grand secteur
 - (3) Doctorants : un représentant par grand secteur
 - (1) Post doctorant

La participation des représentants des chercheurs au COS a été faible et interroge la pertinence de cette instance supplémentaire, au regard du COPIL, des groupes de travail et des instances réglementaires de l'établissement.

3. 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 chercheurs. Chaque groupe est constitué en fonction des thématiques traitées. A titre d'exemple, le groupe de travail Ressources humaines carrières et recrutements des enseignants chercheurs, se préoccupe des actions liées à ces thématiques pour traiter des questions de recrutement. Il a invité des présidents de comités de sélection pour une analyse interne du processus de recrutement ou des maîtres de conférences nouvellement arrivés dans l'établissement pour bénéficier de leur retour d'expérience sur les conditions d'intégration à l'UL.
4. Pour le suivi du travail réalisé, un Wiki a été mis en place en interne à l'établissement, 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, ce Wiki permet à chaque membre du COPIL et du COS d'avoir une vue d'ensemble et détaillée sur tout le plan d'action et son avancée.

- Comment avez-vous préparé l'examen interne ?

Le COPIL a eu la charge de proposer le document d'autoévaluation, validé en COS du 22 janvier 2019 et adopté par le conseil d'administration du 5 février 2019

- Y a-t-il un alignement des politiques organisationnelles sur le HRS4R ? Par exemple, le HRS4R est-il reconnu dans la stratégie de recherche de l'organisation, la politique RH globale ?

Le plan d'actions HRS4R est complètement intégré dans le contrat quinquennal de l'Université de Lorraine avec l'État et l'initiative ISITE Lorraine Université d'Excellence. 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'assure-t-elle que les actions proposées sont également mises en œuvre ?

Les propositions issues du travail 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 ?

Le suivi des actions est réalisé en COPIL (réunion mensuelle) et à l'aide du WIKI « HRS4R ».

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

L'évaluation externe fera l'objet d'un travail avec l'aide de l'ensemble des personnels élus dans les instances (plus de 500 personnels). La méthodologie de travail n'est pas encore précisée, des séminaires et une enquête tels qu'ils ont été mis en œuvre lors du travail pour la labellisation est possible.

Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé : (max. 1000 mots) :

Compte-tenu de l'extension de la durée de labellisation le plan d'actions de l'Université de Lorraine (10-02-2017), initialement prévu sur 4 ans a été étendu à 5 ans, soit jusqu'en février 2022.

Veuillez noter que la stratégie et le plan d'action révisés en matière de RH doivent également être publiés une fois l'évaluation interne terminée.