

HRS4R

Stratégie RH pour la recherche 2022-2027

Université de Lorraine

**Rapport d'autoévaluation de fin de cycle et plan d'actions –
Renouvellement du label HR Excellence in Research**

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

Numéro de dossier	2018FR364744
Nom de l'institution évaluée	Université de Lorraine
Détails de l'institution	34 cours Léopold, 54 000 Nancy, FRANCE
Document	
Objet	Dossier renouvellement label « HR Excellence in Research »
Version	Directoire du 8 février 2022
Auteur	Myriam Doriat-Duban
Contact	
Date de création	21 décembre 2021
Date de modification	1 ^{er} mars (version validée en CA du 29 mars 2022)

Préambule :

Hormis l'introduction, ce rapport d'autoévaluation est présenté suivant le canevas du dossier à saisir sur le site internet dédié d'Euraxess ce qui explique sa forme non conventionnelle. La labellisation de l'Université de Lorraine date du 10 février 2017 ; le label ayant été étendu à 5 ans, le plan d'actions a été prolongé d'un an soit jusqu'en février 2022.

Introduction

En 2015, l'Université de Lorraine (UL) a mis en œuvre le projet de labellisation HR Excellence in Research affirmant ainsi sa volonté d'appliquer les principes de la Charte européenne des chercheurs et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Après un passage dans les différentes instances de l'Université (conseil de la formation, conseil scientifique, 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 le 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.

L'objectif principal pour l'UL était et est, aujourd'hui encore, de proposer des conditions de recrutement et de travail attractives pour des talents dans l'ensemble des domaines de recherche qui sont les siens. L'effet attendu par l'UL, au-delà d'offrir un environnement propice à la recherche et à l'épanouissement professionnel de ses personnels, est d'améliorer sa visibilité et de faciliter l'obtention de reconnaissance et de financements européens (H2020, ERC...) ; pour ses chercheurs, il s'agit également de rendre effective une volonté affirmée 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.

Aujourd'hui, cinq années après l'obtention du label HR Excellence in Research, l'engagement de l'UL dans l'application des principes du code et de la charte européenne en matière de stratégie de ressources humaines est toujours d'actualité. L'UL dresse le bilan des actions envisagées en 2016 et présente les orientations qu'elle souhaite donner dans les années à venir autour des six axes identifiés comme prioritaires :

1. Statut et accompagnement du doctorant et du post doctorant
2. Recrutement et carrière des chercheurs
3. Qualité de vie au travail
4. Mobilité – dimension internationale de l'Université
5. Éthique, intégrité et valeurs professionnelles
6. Accès et diffusion des connaissances

Nos principales réussites :

Le bilan ainsi dressé permet de montrer que ces cinq années passées à dérouler le plan d'actions ambitieux que s'était fixé l'UL sont marquées par des réussites et la réalisation d'actions dont nous sommes particulièrement fiers car elles créent les conditions d'avancées importantes dans l'activité des chercheurs. Ainsi, concernant le statut du doctorant, la création de la maison du doctorat a permis une homogénéisation de l'accompagnement des doctorants du début jusqu'à la fin de thèse (<http://factuel.univ-lorraine.fr/node/11619>). Concernant le recrutement et la carrière des chercheurs, l'adoption de notre politique OTM-R en lien avec notre charte des valeurs vient conforter à la fois nos procédures mais également nos exigences en matière de recrutement (<http://factuel.univ-lorraine.fr/node/16049>). L'Université de Lorraine fixe également dans ses priorités la lutte contre toute forme de discrimination et à ce titre, l'adoption du plan d'actions pour l'égalité Femmes-Hommes (<http://factuel.univ-lorraine.fr/node/17034>) constitue une étape importante de même que le plan d'actions contre les risques de harcèlement des doctorants qui entre dans une démarche plus globale de traitement et de prévention de toutes les situations de harcèlement. L'attractivité de notre université passe également par la mobilité entrante et sortante des chercheurs, facilitée désormais par plusieurs programmes mis en place dans le cadre de l'I-Site confirmé Lorraine Université d'Excellence (LUE) et qui vont pouvoir être poursuivis. Ainsi en est-il, pour la mobilité sortante, des programmes Widen Horizons pour les chercheurs confirmés et Dream pour les doctorants, et pour la mobilité

entrante du programme Welcome@Lorraine (<http://factuel.univ-lorraine.fr/node/18383>). La mise en place récente de la commission de déontologie ainsi que l'existence d'un référent à l'intégrité scientifique montrent également à quel point l'UL est sensible à ces questions (<http://factuel.univ-lorraine.fr/node/11759>). Enfin, la signature de DORA (<https://factuel.univ-lorraine.fr/node/17015>), l'ouverture de l'entrepôt de données DOREL (<https://factuel.univ-lorraine.fr/node/18396>), la création des Éditions de l'Université de Lorraine (<https://factuel.univ-lorraine.fr/node/18526>) et l'engagement de l'université dans les infrastructures nationales (<https://factuel.univ-lorraine.fr/node/18029> & <https://factuel.univ-lorraine.fr/node/17717>) traduisent l'engagement de l'UL au profit du développement de la science ouverte, engagement qui se traduit également par la co-organisation par notre université de la conférence de Paris OSEC2022 dans le cadre de la PFUE, qui sera en très grande partie consacrée aux évolutions nécessaires de l'évaluation de la recherche : <https://factuel.univ-lorraine.fr/node/18686>).

Nos priorités à venir :

Le projet est à nouveau constitué d'un nombre important d'actions, qui se justifie d'une part par notre choix délibéré d'avoir des énoncés d'actions assez précis (les actions étant regroupées ensuite dans des thématiques plus larges qui en démontrent l'unité et la cohérence globale), d'autre part par des axes qui constituent des priorités de premier ordre. Ainsi en est-il de l'axe 1 où 16 nouvelles actions sont envisagées dans le cadre d'une démarche cohérente autour de la valorisation du doctorat d'une part (sachant que dans le plan antérieur, il s'agissait en priorité de travailler sur le statut et l'accompagnement du doctorant), du statut post-doctorant d'autre part, domaine où nous étions en attente d'un cadre réglementaire désormais disponible dans le cadre de la Loi pour la Programmation de la Recherche (LPR). Un autre axe prioritaire est incontestablement celui de la mobilité et plus particulièrement de l'accueil de chercheurs invités (axe 4). Ainsi, la plupart des neuf nouvelles actions envisagées poursuivent cet objectif commun et constituent là encore un package cohérent. Enfin, le développement de la science ouverte (axe 6) est un défi que nous devons impérativement relever et qui justifie à lui seul quatre nouvelles actions et l'élargissement du périmètre de deux actions qui se prolongent. Ces trois axes prioritaires ne doivent néanmoins pas cacher l'importance de continuer à travailler au long cours sur la carrière et le recrutement (axe 2) où les actions envisagées intègrent en particulier les évolutions liées à la Loi pour la Programmation de la Recherche, à poursuivre notre lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement (axe 3) en lien avec les exigences nationales et européennes et à exiger de nos chercheurs le respect des règles d'intégrité scientifique et de déontologie auxquelles l'UL est profondément attachée (axe 5).

CHIFFRES Clés de l'Université de Lorraine :

PERSONNEL ET ÉTUDIANTS	FTE/ETP 2017	FTE/ETP 2021	Évolution 2017/2021 en %
<i>Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, boursiers, doctorants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche.</i>	3 233	3 353	4
<i>Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)</i>	946	1 092	15
<i>Dont financés par des sources extérieures (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)</i>	369	369	0
<i>Dont les femmes</i>	1 298	1 341	3
<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	1 287	1
<i>Dont le stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral</i>	144	156	8
<i>Dont stade R1 = dans la plupart des organismes correspondant au niveau doctoral</i>	1 810	1 911	6
<i>Nombre total d'étudiants (le cas échéant)</i>	59 047	62 598	6
<i>Nombre total d'employés (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)</i>	7 422	7 679	3
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres du dernier exercice financier) – Hors masse salariale	€ 51 812 456	€ 64 836 351	25
<i>Budget organisationnel annuel total</i>	580 610 643	645 926 139	11
<i>Financement organisationnel annuel direct du gouvernement (financement global, utilisé pour l'enseignement, la recherche, les infrastructures, ...)</i>	476 295 922	501 562 566	5
<i>Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)</i>	19 679 165	17 738 284	-10
<i>Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche</i>	11 721 707	23 945 931	104
PROFIL ORGANISATIONNEL (une très brève description de votre organisation, max. 100 mots)			
University of Lorraine (UL) positions itself as a multidisciplinary, technological and entrepreneurial university, offering curricula in all areas and promoting cross-talk between fields and competences, in order to develop comprehensive answers to the global challenges of our century.			

UL is a major player of the development of the Lorraine region, coordinating a regional scientific strategy and offering higher education in all fields. At the heart of Europe, it develops a network of strategic partnerships with a selected number of universities in the cross-border region as well as throughout the world. It promotes international mobility for its students and staff members.

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

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

Aspects éthiques et professionnels

FORCES

Liberté des thématiques de recherche :

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

Déontologie et intégrité scientifique :

- Pour accompagner les chercheurs dans le respect des règles éthiques régissant leur activité, l'UL dispose d'un référent déontologue et d'un Chargé de Mission à l'Intégrité Scientifique ; l'UL est membre d'un comité d'éthique en matière d'expérimentation animale (Comité Lorrain en Matière d'Expérimentation Animale - CELMEA, plus large que l'UL) ; un dispositif d'accompagnement (analyse, fiches pratiques) en application du protocole de NAGOYA existe également. Une charte de l'intégrité scientifique a été adoptée (charte l'Office Français de l'Intégrité Scientifique - OFIS). Enfin, une commission déontologie, incluant des personnalités extérieures choisies pour leur haut niveau d'expertise a été créée et se réunit plusieurs fois par an.
- Conformément à l'arrêté de 25 mai 2016 sur les études doctorales, tous les doctorants de l'UL suivent une formation obligatoire à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique (MOOC). De plus, toutes les thèses sont passées au logiciel anti-plagiat *Compilatio* avant d'obtenir l'autorisation de soutenance.

Respect des droits de propriété intellectuelle et science ouverte :

- L'UL dispose d'une politique de propriété intellectuelle structurée en matière de droits d'auteur, de dépôt de brevets, de protection de logiciels, de maturation et de transfert envers la société.
- L'UL a nommé depuis mars 2019 un chargé de mission « Science Ouverte », très impliqué dans les réseaux nationaux et européens (représentant de l'UL à l'Assemblée des Partenaires du Centre pour la Communication Scientifique Directe (CCSD) et élu de cette assemblée au comité d'orientation du CCSD, membre du comité de pilotage de la future plateforme fédérée des données de la recherche, membre du réseau d'Experts Internationaux en Science Ouverte, membre du Conseil Scientifique et Technique de l'Institut National de l'Information Scientifique et Technique, Membre de la Task Force Research Careers, Recognition and Credit du Cloud EuropV@en de la Science Ouverte (EOSC).
- L'UL est signataire de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA), participe au groupe de réflexion national sur le sujet, et a exprimé son intérêt à participer à la future coalition européenne sur l'évaluation de la recherche (https://ec.europa.eu/info/news/call-interest-towards-agreement-reforming-research-assessment-2021-dec-16_en).

FAIBLESSES

- Une culture de la science ouverte à développer encore davantage au sein de l'établissement
- Une expérience à acquérir au niveau de la commission déontologie pour aboutir à la définition d'une politique en la matière sur laquelle nous pourrions communiquer

Remarques :

La loi PACTE, promulguée le 22 mai 2019, a mis fin aux fonctions de la Commission de Déontologie de la Fonction Publique, obligeant les établissements à mettre en place des commissions de déontologie internes. L'UL a donc installé cette commission qui, à ce stade, traite les dossiers entrant dans le cadre du code de la recherche (concours scientifique et prise de participation au capital social, mise à disposition totale ou partielle pour création d'entreprise, participation aux organes de direction d'une société). A terme, il est envisagé d'aller vers la création d'un Collège de déontologie unique et plus large, doté de sous-commissions spécialisées en fonction des sujets : conflits d'intérêt, déontologie, intégrité scientifique, etc.

La crise sanitaire n'a pas permis de maintenir la tenue de séminaires et de colloques sur le sujet.

Recrutement et sélection

FORCES

Des procédures transparentes, respectueuses de la réglementation :

- L'adoption de notre politique OTM-R en janvier 2021, en phase avec la Charte des valeurs de l'UL (pour chaque valeur, sont déclinées les procédures garantissant leur effectivité) ; les actions qui permettent de décliner notre politique OTM-R sont identifiées.
- 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 des droits consentis.
- Le recrutement des personnels titulaires fortement encadré par la réglementation qui est parfaitement respectée au sein de l'UL.
- Des procédures explicites, pour renforcer l'exigence d'impartialité et d'intégrité des comités de sélection lors du recrutement ou lors du processus d'évaluation pendant les campagnes d'avancement (guide/procédure actualisé(e) + formations annuelles dédiées).
- Une action continue et protéiforme pour accroître le recrutement des personnels en situation de handicap.

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

- Amélioration continue des pratiques des comités de sélection qui sont sensibilisés aux risques de discriminations de tous types ainsi qu'à l'engagement de l'UL de procéder à des recrutements ouverts, transparents et au mérite conformément à la politique OTM-R adoptée par l'UL en janvier 2021, en phase avec notre charte des valeurs.
- Amélioration des modalités de recrutement des doctorants, sous l'impulsion de Lorraine Université d'Excellence (plus large diffusion des sujets de thèse, recrutements extérieurs encouragés).
- Améliorations des modalités de recrutement des post-doctorants : suite à la parution du nouveau décret (décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post-doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche), un nouveau règlement de gestion dédié est en cours de réflexion pour un vote par le conseil d'administration prévu au premier semestre de l'année 2022.

Des dispositifs adaptés :

- L'accueil et la mobilité des chercheurs sont encouragés et rendus possibles dans de bonnes conditions via le dispositif Lorraine Université d'Excellence. Ainsi, par exemple, le dispositif Future Leader d'Exception a permis de procéder à des recrutements de haut niveau, à l'international.
- L'obtention de sept chaires de professeurs juniors lors de la première campagne (2021) lancée dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche renforcera notre potentiel de recrutement de talents à l'international. Une procédure votée dans les conseils centraux en définit les modalités précises, garantes d'un recrutement exigeant et d'envergure internationale.

FAIBLESSES

Faiblesses externes, liées à l'environnement institutionnel :

- La complexité subie des procédures de recrutement des enseignants-chercheurs : démarches de qualification par le CNU complexe en particulier pour les candidats étrangers, évolution des règles de qualification pour accéder aux postes de professeurs avec la persistance d'exceptions (disciplines juridiques) qui rendent le système complexe et peu lisible.

Faiblesses internes :

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

- Le non financement par l'État du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) dont le solde positif traduit l'augmentation de la masse salariale du fait de la progression des agents dans leurs grilles indiciaires (changements d'échelon, de grade ou de corps). Le modèle de financement des universités publiques françaises repose en effet sur le versement annuel, par l'État aux universités, du montant de la masse salariale devant permettre de couvrir l'emploi titulaire. Le non financement des évolutions de carrière a donc pour conséquence de peser considérablement sur nos possibilités d'emplois titulaires, tant en ce qui concerne les enseignants-chercheurs que les personnels d'appui à la recherche, en dépit des efforts consentis pour trouver d'autres sources de financement. Malgré cette forte contrainte, l'UL reste l'une des universités françaises qui publient le plus de postes (63 postes d'enseignants-chercheurs en 2021, 94 en 2022 ; dans le top cinq des universités qui recrutent le plus depuis 2017).
- Un endo-recrutement qui reste relativement élevé chez les professeurs. Concernant les Maîtres de Conférence (MCF), la proportion d'externes (i.e. n'ayant pas effectué leur thèse à l'UL) oscille entre 60% et 80% selon les années (le nombre de postes ouverts ayant baissé régulièrement sur la période – 55 en 2016 à 38 en 2021). Chez les professeurs (PR), elle est en croissance et s'établit aux alentours de 45 % depuis 2018 (37 % en 2016, 41 % en 2017 - sur des effectifs de 35 postes en début de période, de 25 en fin). La dernière fonction occupée, tous corps confondus, est exercée à plus de 60 % en France (sauf en 2020 où elle atteint 45 %) mais hors Lorraine (le pourcentage de fonctions exercées hors Europe oscillant entre 3,5 % et 9,8%, ce qui représente des effectifs de 2 à 7 postes selon les années). Ceci traduit incontestablement une ouverture nationale de nos recrutements qu'il conviendrait néanmoins de renforcer à l'international, sachant que l'obtention de sept CPJ en 2021 devrait y contribuer.
- Les conditions de recrutement des doctorants dans certaines disciplines restent à améliorer (notamment en sciences humaines et sociales), même si le constat est national.
- La Direction des ressources humaines est insuffisamment impliquée dans le processus de recrutement des enseignants chercheurs au-delà des démarches administratives. L'accueil international pourrait encore être amélioré, notamment par une montée en compétences linguistiques au niveau de la DRH.
- Reconnaissance insuffisante de la mobilité internationale.

Remarques :

L'I-Site Lorraine Université d'Excellence a permis de déployer, au sein de l'établissement, un certain nombre de dispositifs favorisant la mobilité entrante et sortante de jeunes chercheurs (doctorants) comme de chercheurs confirmés mais aussi l'adoption de modalités de recrutement, notamment des doctorants, plus ouvertes. La confirmation définitive désormais acquise de l'I-Site nous place dans des conditions favorables pour poursuivre ces actions mais également pour développer notre politique de recrutement de talents, en lien avec nos partenaires et en phase avec notre politique de site.

Malgré la pandémie liée au COVID 19, l'ensemble des recrutements prévus dans la campagne d'emplois (enseignants, enseignants-chercheurs mais également personnels administratifs) a pu être effectué dans le strict respect des règles. Ceci a été rendu possible par la disponibilité constante des personnels supports et par la solidité et la rigueur de nos procédures. Ceci nous conforte dans l'idée qu'il faut poursuivre nos efforts de transparence mais aussi de maintien de proximité, malgré la distanciation physique. Le fait de disposer d'outils permettant de transférer à distance l'ensemble de nos dispositifs de formation ou d'accompagnement (par exemple la formation dédiée aux Présidents de comité de sélection) reste un atout incontestable. Cela nécessite néanmoins une vigilance constante de nos services, extrêmement sollicités par des personnels parfois fortement fragilisés par les conséquences de la situation sanitaire actuelle.

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) ouvre de nouvelles opportunités de recrutement que l'UL souhaite exploiter pleinement. Une première réussite est l'obtention de sept Chaires de Professeur Junior (CPJ) en 2021, sur nos domaines d'excellence et en développement.

Conditions de travail

FORCES

Les évolutions réglementaires :

- L'application dans toutes les écoles doctorales de procédures harmonisées permettant de mettre en application toute l'évolution de la réglementation relative au doctorat (comité de suivi individuel, portfolio, charte du doctorat, etc.)
- La reconnaissance du statut de chercheur scientifique pour les doctorants étrangers
- L'adoption d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle Femmes-Hommes
- L'adoption d'un plan d'actions de prévention du harcèlement à destination des doctorants

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

- L'UL a été l'une des premières universités à expérimenter le télétravail (dès 2019) mis en place avant la pandémie ce qui nous a permis d'être particulièrement réactif lorsqu'il a fallu passer massivement au travail à distance ; actuellement, près de 1200 agents bénéficient du télétravail régulier (hors télétravail à distance lié à la crise sanitaire) et une expérimentation à l'échelle de l'établissement a été lancée sur le télétravail ponctuel.

Des dispositifs de proximité et de solidarité :

- La création de la Maison Du Doctorat (MDD) le 1^{er} janvier 2019, avec une antenne à Metz et à Nancy, qui garantit une plus grande continuité de service et un traitement plus équitable de l'ensemble des doctorants (recrutement et suivi).
- La création d'une commission « condition de vie au travail » et d'une commission « temps de travail »
- Une politique EDI (Egalité, Diversité, Inclusion) affirmée avec des actions de sensibilisation (e-learning, théâtre forum) et la création de cellules dédiées à l'égalité, la diversité et l'inclusion dans de nombreuses composantes de l'UL pour parvenir à un maillage territorial plus fin et un travail de terrain au plus près des publics concernés (étudiants comme salariés). La lutte contre les discriminations de toutes sortes constitue une priorité de l'établissement et est au cœur de la mission du vice-Président en charge de ces questions.
- La mise en place d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail, avec le recrutement d'une psychologue du travail et d'un nouveau médecin.
- La mise en place de dispositifs d'alerte, l'un pour le harcèlement moral dédié au personnel (2020), l'autre pour le harcèlement sexuel et les discriminations ouverts au personnel comme aux étudiants (2018).
- L'accompagnement collectif proposé par la psychologue du travail lors des deux confinements et des reprises d'activité sur site qui ont suivi.
- Un budget annuel de 450 k€ consacré à la politique d'action sociale en faveur des personnels.
- Un plan de formation toujours au plus près des besoins.

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

- Vaste offre culturelle, sportive et de loisirs, offerte à tous les personnels (plus de 70 activités sportives y compris durant les périodes de confinement avec des activités sportives à distance, plus de 500 événements culturels), diffusée largement via une nouvelle politique de communication initiée en 2019.

FAIBLESSES

- La disparité dans la rémunération des doctorants en fonction des disciplines et des modes de financement.
- L'environnement de travail des doctorants (notamment la mise à disposition de lieux dédiés) très variable suivant la discipline dans laquelle le doctorant est inscrit, malgré de nettes améliorations (maison de la recherche, site Libération, espace Rabelais à venir).

Remarques :

En matière de qualité de vie au travail, la politique de l'établissement se veut ambitieuse et participative. Différents groupes de travail (accompagnement individuel, prévention des risques psycho-sociaux, prévention et traitement du harcèlement sexuel, égalité femmes-hommes, etc.) et commissions mixtes (Qualité de Vie au Travail, Handicap, action sociale) ont ainsi été organisés ; ce sont eux qui ont conduit à la mise en place de dispositifs d'alerte, au dépôt du plan d'actions pour l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, à l'activation du Groupe de Liaison des Situations de Harcèlement (GLSH), en parallèle de l'action régulière du Groupe de Liaison des Situations Individuelles (GLSI) chargé de la prise en charge collective et pluridisciplinaire des situations individuelles complexes.

L'environnement de travail des doctorants en SHS s'est amélioré avec la mise à disposition d'espaces dédiés, à Metz comme à Nancy.

La période de crise sanitaire résultant de la pandémie liée au COVID 19 a fortement bouleversé les conditions de travail des personnels, en enseignement comme en recherche, avec sur ce point, des personnels en sur-activité (notamment dans le domaine de la santé mais pas seulement), d'autres dans l'incapacité de pouvoir l'exercer. Malgré ce contexte, nous avons maintenu les formations à destination des personnels, enrichi l'offre de formations à distance pour les doctorants, développé le travail à distance avec une forte

réactivité (mise à disposition de matériel au domicile des agents, équipements informatiques des agents et des locaux, tutoriels pour les cours à distance) et mis en œuvre des séances collectives d'accompagnement des personnels par la psychologue du travail. Parallèlement, nous avons organisé des séances d'activités sportives à distance.

Tout en accompagnant l'ensemble de ses personnels, l'établissement a poursuivi tous les projets en cours, malgré des conditions de travail très dégradées et des périodes de forte tension en termes de charge de travail. Ainsi, par exemple, le dispositif d'alerte pour harcèlement moral, le plan d'égalité professionnelle Femmes-Hommes ou encore le plan de prévention des situations de harcèlement envers les doctorants ont été réalisés en respectant l'agenda fixé, dans la concertation avec les personnels et dans le dialogue avec les organisations syndicales. Ceci traduit la volonté de l'établissement de poursuivre ce travail de fond et d'atteindre les objectifs fixés malgré les difficultés occasionnées par les conditions sanitaires. Cette persévérance est la preuve de la force de nos convictions sur toutes les questions relatives aux conditions de travail.

Formation et perfectionnement

FORCES

- La formation des doctorants coordonnée par le Collège Lorrain des Écoles Doctorales (CLED) en lien avec la Maison du Doctorat
- Le dispositif DREAM qui permet aux doctorants de faire des séjours de recherche à l'étranger ; cette aide financière est particulièrement précieuse lorsqu'elle vient pallier les difficultés de financement des doctorants dans les disciplines SHS (73 mobilités effectuées pour 163 mois depuis 2019, avec une année 2020 très fortement perturbée par la COVID 19).
- Un dispositif de formation dédié pour les maîtres de conférences nouvellement recrutés conformément à la réglementation nationale avec décharge de service d'enseignement (32 HETD, la première année).

FAIBLESSES

- La limitation des financements des projets de recherche des doctorants dans les disciplines SHS qui constitue un frein pour leur participation à des colloques ou séminaires (disparité d'une discipline à l'autre, d'un laboratoire à l'autre).
- La participation encore insuffisante, bien que croissante, des enseignants-chercheurs aux formations, malgré une offre de formation enrichie.

Remarques :

Malgré un enrichissement constant de l'offre de formation à destination des personnels enseignants-chercheurs, ceux-ci participent encore assez peu aux formations proposées. Nous poursuivons néanmoins notre démarche d'information et de sensibilisation, sachant en outre qu'ils sont de plus en plus nombreux à demander à bénéficier de leur droit à la formation. La crise sanitaire que nous traversons depuis deux ans a fortement mobilisé les personnels enseignants-chercheurs, leur laissant peu de temps disponible pour se former. Un retour à des conditions de travail plus normales pourrait leur permettre de se former davantage à l'avenir.

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

Le Label HR Excellence in Research en recherche est venu conforter une dynamique déjà largement engagée à l'UL qui résulte de la fusion de quatre établissements dont il convenait d'harmoniser et de moderniser les pratiques notamment en matière de ressources humaines. La labellisation a incontestablement joué un rôle de catalyseur, en suscitant l'adhésion de la communauté à une démarche d'évolution commune, en outre parfaitement en ligne avec un autre projet fédérateur désormais confirmé : l'I-Site Lorraine Université d'Excellence (LUE). Il en résulte que globalement la démarche n'a pas changé et que l'ambition reste la même : continuer de garantir des conditions de recrutements et de travail en phase avec les exigences des standards européens, de façon à créer les conditions propices à une recherche de haut niveau, capable de relever les défis mondiaux, non seulement dans les domaines où nous sommes leaders mais aussi dans l'ensemble de l'établissement, générant ainsi une culture commune d'exigence vers l'excellence, d'ouverture et de respect. Pour ce faire, nous avons initialement imaginé un plan d'actions très ambitieux. La très grande majorité de celles-ci est désormais réalisée. Le futur plan d'actions vise à en conforter certaines, les étapes franchies amenant d'autres ambitions, ou à en développer de nouvelles. Le choix de ces nouvelles actions résulte d'un séminaire organisé en juin 2021 à distance compte-tenu du contexte sanitaire. L'objet était de partager, avec

les directeurs de composantes de formation et de recherche, les directeurs d'école doctorale, de pôle scientifique et de collegium, notre connaissance et notre analyse des différentes actions mises en place par l'établissement dans le cadre du label HR Excellence in Research. Il s'agissait également de réfléchir aux actions futures, dans une dynamique d'amélioration permanente et d'évolution de nos pratiques. Une trentaine de participants a ainsi été répartie en six groupes. Chaque groupe a été invité à s'exprimer dans le cadre de six ateliers successifs, correspondant aux six axes de notre plan d'actions et animés chacun par un binôme constitué du porteur politique de l'axe et du porteur administratif. Les travaux des ateliers ont ensuite donné lieu à une synthèse partagée où chacun des binômes d'animateurs a souligné les idées forces et les pistes d'actions possibles. Ce travail de réflexion collective a montré que la communauté s'est appropriée les dispositifs et les procédures mises en œuvre dans le cadre du label HR Excellence in Research, tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration permanente de la politique de ressources humaines de l'établissement. Les actions à venir présentées dans la partie projet de chaque axe résultent de cette réflexion partagée au sein de l'établissement.

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

Nous avons connu plusieurs changements en 2020 qui ont eu un impact non pas sur la stratégie en elle-même mais sur les conditions de sa réalisation. Ainsi, la vice-présidente ressources humaines et condition de travail qui pilote le label en tant que cheffe de projet a changé au 1^{er} septembre 2020. Il a donc fallu un temps d'appropriation du sujet par sa remplaçante, sachant que le passage de relais était rendu plus compliqué par la pandémie, les périodes de confinement puis de travail à distance. Le COPIL n'a néanmoins pas connu d'autres changements ce qui a facilité la continuité de suivi des dossiers. Un autre changement de personnes est intervenu en début d'année 2021 puisque le chargé de projet dédié au label a souhaité mettre fin à sa mission. Même s'il a pu être rapidement remplacé, un temps minimal de prise en main du dossier et des outils a été nécessaire.

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

La confirmation de l'I-Site, Lorraine University of Excellence (LUE) nous permet de renforcer notre politique de recrutement des talents, y compris à l'international en lien avec les établissements de recherche partenaires (CNRS, Inra, Inria, Inserm, le CHRU de Nancy, AgroParisTech et GeorgiaTech Lorraine).

Le site web de l'université de Lorraine a été complètement renouvelé ce qui conduit à repenser complètement la communication autour du label HR Excellence in Research.

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 du dispositif « Lorraine Université d'Excellence » (LUE), stratégie qui n'a pas évolué depuis la labellisation. Elle est au contraire renforcée depuis la confirmation de l'I-Site (LUE) qui permet d'avoir un horizon de plus long terme et plus de certitude sur la possibilité de poursuivre certaines de nos actions, voire de les conforter. Néanmoins, l'UL rentre dans une période d'incertitude puisque l'élection d'une nouvelle équipe politique aura lieu au printemps.

Les nouvelles actions incluses dans le plan d'actions sont également en lien avec l'environnement réglementaire en forte évolution suite à l'adoption et la mise en place de la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR) qui bouleverse assez sensiblement les conditions de recrutement des chercheurs (Chaires de Professeur Junior, disparition de la qualification pour l'accès au grade de professeur), leurs perspectives d'évolution (repyramidage) et de rémunération (changement du régime de primes avec désormais trois composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle) ainsi que les moyens mis à disposition de la recherche (augmentation de la dotation de base, du *preciput*, possibilités nouvelles de recrutement de personnels d'appui à la recherche – CDI de mission, concours, repyramidages ITRF). Par ailleurs, un changement de Président de la République, donc au niveau national, pourrait avoir un impact sur l'application des mesures liées à la LPR.

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 ET ACCOMPAGNEMENT DU DOCTORANT ET POST-DOCTORANTS

Evaluation – Bilan

ITEM N°	Actions	Responsible policy	Operational manager	Deliverable	Indicators	Starting date	Deadline	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 doctorants et post-doctorants selon leur origine géographique et leur financement	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Cartographie Doctorants b) Cartographie Post-Doctorant	Y/N	Janvier 2017	a) Novembre 2018 b) Décembre 2019	a) TERMINE b) TERMINE	Post-doc : réalisation en octobre 2021
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	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Règlement de gestion Doctorat b) Règlement de gestion Post-Doctorat	Y/N	Juin 2017	a) Décembre 2019 b) Décembre 2021	a) TERMINE b) TERMINE	a) Règlement de gestion doctorat = Charte du doctorat, Comité de Suivi Individuel et Convention Individuel de formation https://www.univ-lorraine.fr/raa/wp-content/uploads/sites/6/2021/07/ANNEXE-04-Charte-du-DOCTORAT-Francais-post-CS.pdf http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/etre-doctorant/comite-de-suivi http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/etre-doctorant/formations b) jusqu'en 2021, application du règlement de gestion des chercheurs contractuels aux post-doctorants ; nouveau règlement de gestion chercheurs pour les post-docs suite à la LPR
1.1.3	Réviser la charte des thèses selon l'arrêté du 26 mai 2016 (charte du doctorat) en y intégrant les	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat	Y/N	Juillet 2016	Juin 2017	TERMINE	https://www.univ-lorraine.fr/raa/wp-content/uploads/sites/6/2021/07/ANNEXE-04-Charte-du-DOCTORAT-Francais-post-CS.pdf

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

	éléments relevant de la dimension RH et généraliser son application								
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	Directrice 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	2013	Décembre 2018 (a) et décembre 2018 (b)	TERMINE	Lien site web Doctorat pour offre de formation : http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/etre-doctorant/formations Tutoriel: https://youtu.be/GO2n1NxpHsM
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	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation		Nombre de bilans de compétences menés sur l'année N à destination des doctorants	Janvier 2018	Décembre 2020	TERMINE	
1.1.6	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Liste d'universités et d'entreprises partenaires	b) Nombre de mobilités	Janvier 2018	Février 2019	TERMINE	
1.1.7	Généraliser l'utilisation d'un portfolio du doctorant	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la recherche et de la Valorisation	a) port folio	b) Nombre de portfolios créés chaque année	Janvier 2018	a) Septembre 2018 à b) Décembre 2022	a) TERMINE b) En cours	a) outil mis à disposition des doctorants via ADUM b) sensibilisation pour généralisation à opérer auprès des doctorants
1.1.8	Définir le statut du post-doctorant et	VP Recherche	Directrice Direction de la Recherche	a) statut du post-doctorant à	c) Nombre de comptes formation	Mars 2018	a) Juin 2018		Parution récente du décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

	doter chaque post doctorant d'un compte formation		et de la Valorisation	l'Université de Lorraine b) Compte formation post-doctorant	ouverts par année Nombre de demandes d'utilisation du compte de formation ou taux d'utilisation		b) Décembre 2018 c) Décembre 2021	En cours (évolutions réglementaires récentes)	https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044293306
1.1.9	Accroître le nombre d'espaces dédiés à l'accueil des doctorants en SHS	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	Inventaire des salles / espaces dédiés	Nombre de m² attribués	Janvier 2018	Décembre 2022	En cours	Inventaire MDD en cours Une salle de 74 m² mise à disposition CLSH Projet Accueil doctorant au 3ème Etage de Libération et Maison de la Recherche rue Baron Louis – Espace Rabelais à venir
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 pérenniser suivant les spécificités de chaque discipline, et déployer une démarche qualité à terme pour le recrutement	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide des bonnes pratiques	Y/N	Juin 2015	Décembre 2023	En cours	Recensement et communication des pratiques des EDs en CLED OTM-R
1.2.2	Systématiser les appels à recrutement ouverts à l'International des doctorants et post-doctorants	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plateforme numérique de publication des sujets de thèse	Nombre de candidatures externes	Juin 2016	Juin 2020	TERMINE	Partie Doctorant = offre de thèse sur Euraxess et Campus France OTM-R
1.2.3	Informer les candidats sur les possibilités et procédures d'emploi au sein de l'établissement	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide de l'emploi scientifique à l'UL	Y/N	Septembre 2019	Septembre 2020	TERMINE	Doctorant = Compétences Docteurs (au sein du système académique) Offre d'emplois ingénieurs de recherche et enseignants-chercheurs sur le site UL OTM-R

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

	ainsi que dans les établissements partenaires								
1.2.4	Amplifier l'utilisation du Contrat Doctoral lors du recrutement des doctorants	VP Stratégie doctorale	Directrice Direction de la Recherche et de la Valorisation	Contrat doctoral	% de contrats doctoraux signés par an	2015	Décembre 2021	TERMINE	Règlement de gestion chercheurs et création de procédures RH concertées
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 Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation	Nombre de HDR et ACT annuelles	Janvier 2015	Décembre 2021	TERMINE	Modification du Règlement des ACT incitant à aller vers la HDR (CS du 28.05.2019)
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 Direction de la Recherche et de la Valorisation	Formation à l'encadrement doctoral	Nombre de personnes formées chaque année	Septembre 2016	Décembre 2021	TERMINE	Information systématique sur la formation à l'encadrement doctoral lors de la 1ère ACT

Une politique doctorale concertée et structurée :

La déclinaison du plan d'actions de l'axe 1 a été prioritairement portée sur le statut du Doctorant depuis l'obtention du label en 2017. Ainsi, la politique doctorale de l'UL s'est considérablement affirmée et développée, sous l'égide d'une vice-présidente déléguée à la stratégie doctorale nommée en mai 2017. Elle est assistée dans la mise en œuvre de sa politique par le coordinateur du Collège Lorrain des Écoles Doctorales (CLED), désormais membre du Directoire de l'université (rassemblant les Directeurs de pôles scientifiques et directeurs de collegiums) et par la Maison du Doctorat (MDD) créée en 2019. Dès le début du contrat quinquennal, la vice-présidente a instauré un directoire doctoral réunissant les 8 directeurs d'écoles doctorales (ED) appelé G8 et le personnel cadre de la MDD. Il constitue un lieu d'échanges de bonnes pratiques et de co-construction pour toutes les questions relevant de la politique doctorale que

ce soit en formation ou d'ordre administratif. En parallèle, de nombreux groupes de travail constitués de doctorants, directeurs d'Écoles doctorales, personnels administratifs ont été créés. Ils ont fonctionné de manière régulière et intensive avec l'objectif d'alimenter le CLED en travaux préparatoires. Les directeurs d'ED et les doctorants sont par ailleurs complètement parties prenantes de la mise en œuvre de la politique doctorale.

Outre l'UL et ses acteurs internes, d'autres parties prenantes de la formation par et pour la recherche que sont les Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) et le Centre Hospitalier Régional Universitaire (CHRU) du site lorrain, sont mobilisés pour amplifier les synergies et les convergences formation/recherche. Ce point fait d'ailleurs l'objet de l'article 3 de la convention de site du Comité de Coordination et d'Orientation Scientifique de Lorraine (CCOSL) signée en juillet 2019 entre l'UL, les EPST (CNRS, INRIA, INRAE, INSERM) et le CHRU, article qui met le focus sur la qualité du recrutement des doctorants (préconisation d'appliquer la charte européenne du chercheur), de l'encadrement doctoral, des formations transverses et professionnalisantes, mais aussi sur la visibilité internationale des écoles doctorales, l'accueil des doctorants internationaux et la mobilité internationale en cours de thèse.

La stratégie du doctorat à l'UL s'articule avec les stratégies nationales et internationales sur le sujet. L'UL est membre de réseaux doctoraux nationaux et européens (EUA, UniGR). Sur le plan international, les rapports de l'EUA dont en 2019 « Doctoral Education in Europe today : approaches and institutional structure », constituent une base de réflexion pour la construction de cette stratégie. Nos rencontres au sein des réseaux et rapports ont permis de prioriser les actions sur les formations, l'encadrement et l'accompagnement des doctorants, le suivi des docteurs. Cette politique s'est accompagnée en 2018 d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur l'ensemble des 22 segments professionnels.

Des conditions de recrutement et de suivi des doctorants améliorées :

L'obtention en 2017 du label HR Excellence in Research par l'UL a fortement orienté les améliorations des conditions de recrutement et de suivi des doctorants. Le contrat doctoral est la référence en termes de financement des doctorants recrutés sur crédits état ou ressources propres, tel qu'acté dans le règlement de gestion de l'université datant de 2018 (1.2.4). Les modalités de recrutement sont désormais affichées par les Écoles doctorales dans le cadre du CLED, et les offres de thèse financées sont publiées sur le site de l'UL ainsi que sur le site Campus France (également sur le site Euraxess si décidé par l'unité de recherche) (1.2.1 et 1.2.2).

Une avancée considérable a été opérée en termes d'harmonisation et de généralisation de bonnes pratiques administratives (1.1.2) via la création d'une Maison du Doctorat (MDD) de l'UL dès janvier 2019 après plus d'une année de préparation s'agissant du regroupement sur 2 sites (Nancy et Metz) des services dédiés aux études doctorales préalablement éclatés sur 8 sites géographiques différents (<http://doctorat.univ-lorraine.fr>). Cette mutualisation des personnels a permis une harmonisation des procédures (1.1.3 Charte des thèses, 1.1.4 convention individuelle de formation, 1.1.5 comité individuel de suivi), accompagnées du développement d'une nouvelle offre de service au profit des doctorants et Écoles doctorales en termes de formations transverses, d'internationalisation, de promotion du doctorat et de la vie doctorante.

Le schéma général des formations (transverses et disciplinaires) a été globalement révisé en parfait accord avec les huit Écoles doctorales, offrant davantage de clarté et d'homogénéité, et permettant via l'octroi de crédits préétablis, la reconnaissance des parcours de formation (<https://youtu.be/GO2n1NxpHsM>). Une cartographie des doctorants a été établie dès 2017, et le système d'information permettant de suivre les doctorants recrutés a été optimisé afin de fiabiliser les données les concernant (1.1.1).

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

La vie doctorante a par ailleurs été développée en lien étroit avec une doctorante internationale recrutée à cet effet, avec de belles réalisations en termes d'accueil et d'animation, en particulier virtuelles pendant la crise sanitaire.

Une salle dédiée aux doctorants SHS a été créée et totalement équipée et d'autres locaux géographiquement proches des laboratoires sont en cours d'affectation (1.1.9).

Un règlement intérieur régissant chaque école doctorale est en cours de finalisation (1.1.2) et sera mis en ligne pour la parfaite information des parties prenantes.

Un programme de promotion et de financement de la mobilité sortante des doctorants a été créé dans le cadre de l'I-Site LUE, permettant à plus de 50 doctorants de partir pour une durée de 2 à 6 mois au sein d'un laboratoire de recherche publique des 5 continents (1.1.6) ; ce programme redémarre suite à la crise sanitaire.

Des outils tel que le portfolio (1.1.7) et des évènements réguliers relatifs à l'insertion des docteurs sont régulièrement proposés. Le suivi de l'insertion professionnelle des docteurs est réalisé par l'observatoire de l'université à 12 mois et 3 ans. Les taux et secteurs d'insertion sont publiés chaque année par école doctorale. Un réseau « Alumni Doctorants » est animé depuis 2 ans rassemblant plus de 1000 docteurs et doctorants <https://alumni.univ-lorraine.fr/> et un réseau LinkedIn a été créé (<https://www.linkedin.com/groups/8765104/newsletter>).

Un plan de montée en puissance des encadrements a été acté par l'université permettant à de jeunes enseignants-chercheurs d'acquérir (via une ACT-Autorisation à Co-diriger des Thèses) une première expérience d'encadrement aux côtés d'un professeur ou maître de conférences habilité à diriger des recherches, directeur de thèse principal (1.3.1).

Enfin deux sessions annuelles de formation sont proposées depuis 2017, en particulier aux nouveaux encadrants, pour améliorer la qualité de l'encadrement doctoral (1.3.2). Ainsi, 192 encadrants ont été formés depuis 2017.

Un travail à poursuivre sur le post-doctorat :

Si la priorité a surtout porté sur le doctorat, le post-doctorat a également fait l'objet d'une attention particulière, pour mieux en saisir la diversité. Une cartographie du post-doctorat à l'UL (1.1.1) a ainsi été réalisée au titre des années 2018/2019 et 2020/2021. Actuellement les contrats de travail des post-doctorants et doctorants (1.2.4) recrutés sont régis par le règlement de gestion des chercheurs contractuels de l'UL datant de 2018. Un nouveau règlement de gestion est en cours d'élaboration suite à la parution, en novembre 2021, du décret relatif au contrat post doctoral de droit public. L'université s'est par ailleurs engagée dans une réflexion autour de l'analyse des pratiques actuelles, en vue de la création d'un futur statut post-doctoral, qui sera en parfait accord avec la Loi de Programmation pour la Recherche votée le 24/12/2020 et ses décrets d'application.

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Nouveaux objectifs

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
1.1	Accompagner les doctorants et les post-doctorants dans la perspective de leur projet professionnel								
1.1.10	Élaborer un « Guide du doctorant » rassemblant toutes les informations et outils utiles au bon déroulement du doctorat	VP Stratégie doctorale	DRV/MDD	Guide	Edition et mise en ligne du Guide + mise à jour	2022	2023	En cours	
1.1.11	Développer l'offre de formations transverses e-learning en particulier à destination des doctorants salariés	VP Stratégie doctorale	DRV/MDD	Modules e-learning	Nombre de modules mis en ligne	2023	2026	En cours	
1.1.12	Généraliser l'utilisation du portfolio du doctorant en sensibilisant et accompagnant les doctorants – travailler en liaison avec les compétences à afficher RNCP – sensibiliser les directeurs de thèse	VP Stratégie doctorale	MDD/DRV	Actions de sensibilisation/formation	Nombre de formations	2022	2024	En cours	
1.1.13	Analyser et s'approprier la cartographie du Post-doctorat à l'UL	VP Recherche/VP RH	DRV/DRH	Plan d'action CS/G10/LUE		2022	2023	En cours	
1.1.14	Mettre en place un statut du Post-doctorant en application de la LPR	VP Recherche/VP RH	DRV/DRH	Règlement gestion Post-Doc (CA) + Guide des bonnes pratiques de recrutement des chercheurs contractuels		2022	2023	En cours	
1.1.15	Consolider la politique d'accueil et d'intégration des Post-doctorants sur le site lorrain en lien avec les EPST en particulier pour les docteurs internationaux	VP Recherche/VP RH /VP RI/CCOSL	DRV/DRH/DRIE/HARMOLOR/CCOSL	Plan d'action pour le site lorrain		2024	2026	A venir	
1.1.16	Proposer une offre de formations transverses aux post-doctorants	VP Recherche/VP Stratégie doctorale/ VP RH	DRV/DRH	Modules de formation déployés Nombre de post-docs les ayant suivis		2024	2026	A venir	En sus du catalogue de formation UL=> Affichage Offre post-docs ciblée
1.1.17	Accompagner les Post-doctorants dans leur insertion professionnelle	VP Recherche/VP RH	DRV/DRH			2023	2026	A venir	

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

	académique/non académique au cours de leur contrat post-doctoral								
1.2	Bonnes pratiques dans le cadre des recrutements								
1.2.5	Cartographier les sources de financements dans le domaine des SHS permettant la transition imposée par la LPR pour résorber la précarité des doctorants SHS	VP Stratégie doctorale	MDD/CLED/CS	Plan d'action à cadrer		2023	2026	A venir	
1.2.6	Consolider la politique d'accueil sur le site lorrain en lien avec les EPST en particulier à l'international	VP Recherche/VP Stratégie doctorale	MDD/DRIE/HARMOLOR/CCOSL	Plan d'action à valider pour le site lorrain		2024	2026	A venir	
1.3	Former les encadrants/Directeurs de thèse								
1.3.3	Elaborer un « Guide de l'encadrant » rassemblant les informations et outils nécessaires au bon déroulement de la thèse	VP Stratégie doctorale	MDD/CLED	Un Guide	Edition et mise en ligne+ mise à jour	2024	2026	A venir	
1.3.4	Améliorer l'information et la formation des encadrants dans le cadre de l'animation d'un Réseau Doctorat mis en place au sein des laboratoires	VP Recherche/VP Stratégie doctorale	MDD/PS	Création d'un réseau de référents Doctorat en UR	Nombre de réunions et formations orientées Réseau	2023	2026	A venir	
1.3.5	Accompagner les encadrants dans la prévention et la détection des risques psycho-sociaux potentiels chez les doctorants	VP RH/ VP Stratégie doctorale	MDD/DRH	Actions en lien avec préconisations GT PHD	Nombre d'encadrants formés	2022	2026	En cours	
1.4	Valorisation du doctorat								
1.4.1.	Valoriser les enquêtes d'insertion professionnelle post-doctorat et le réseau ALUMNI des docteurs	VP Stratégie doctorale	MDD/DAPEQ	Enquêtes à 1 an et à 3 ans	Communication via différentes voies + Alumni	2022	2026	En cours	
1.4.2.	Développer l'animation de la vie doctorante permettant de « bien vivre son doctorat »	VP Stratégie doctorale	MDD/CLED	Activités mises en place	Nombre d'activités nouvelles	2022	2026	En cours	
1.4.3.	Valoriser et reconnaître l'implication en recherche des doctorants dans le cadre de thèses non finalisées	VP recherche/VP stratégie doctorale	MDD/DIFOR	Mise en place d'un DU implication en recherche		2024	2026	A venir	

AXE 1- DOCTORAT

Dans la continuité du plan d'action 2017/2021, l'accent sera mis dans le prochain plan d'actions sur l'accompagnement des doctorants, de leur recrutement à leur insertion professionnelle.

Un « Guide du doctorant » sera élaboré par la Maison du Doctorat (MDD) et remis à l'entrée en première année de doctorat, pour faciliter l'appréhension des dispositifs de formation, d'encadrement et d'accompagnement, outils et calendriers (action 1.1.10).

L'offre de formations transverses sera sensiblement enrichie de modules e-learning, cette modalité d'apprentissage étant particulièrement adaptée pour les doctorants salariés, nombreux dans le secteur SHS. Ces modules devront préalablement être validés par le GT Formation du CLED (action 1.1.11). Concernant les recrutements, l'effort sur l'affichage des modalités de recrutement en thèse selon les disciplines devra être poursuivi sous l'impulsion du CLED et du CS. Un accompagnement sera mis en place à destination en particulier des doctorants SHS, afin de cartographier les possibilités de financement de thèse dans ces disciplines, dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) qui préconise la résorption du nombre de doctorants non financés (action 1.2.5).

Sur le volet international, le programme de financement de la mobilité internationale –sortante et entrante- des doctorants qui a connu un très grand succès depuis 2019 sera poursuivi dans le cadre de la pérennisation de l'I-Site « Lorraine Université d'Excellence ». Par ailleurs, l'accueil et l'intégration des chercheurs internationaux sur le site lorrain sera développé et harmonisé de concert entre l'UL et les EPST dans le cadre de LUE pérennisé et du CCOSL (désormais CORIS : Comité de coordination recherche innovation société de Lorraine) (action 1.2.6).

Une sensibilisation sera menée auprès des doctorants afin de les engager à optimiser l'utilisation de l'outil portfolio, mis à leur disposition via ADUM. Cette action sera menée afin de valoriser les compétences acquises en lien avec la déclinaison en 22 filières professionnelles du répertoire national RNCP (action 1.1.12). Concernant l'encadrement de thèse, un « Guide de l'encadrant » permettant de regrouper dans un document unique toutes les préconisations, bonnes pratiques et instructions réglementaires nationales et propres à l'UL, sera élaboré par la Maison Du Doctorat et remis à tout nouvel encadrant (1.3.3). Une meilleure communication avec les encadrants sera recherchée par la MDD via la mise en place d'un « Réseau Doctorat » au sein des laboratoires, permettant des permanences et formations/informations à la carte sur les sites (action 1.3.4). Enfin, des mesures seront mises en œuvre par l'UL pour former et accompagner les encadrants dans la prévention et la détection des risques psycho-sociaux (action 1.3.5).

Concernant la valorisation du doctorat, L'UL poursuivra la valorisation et la communication autour de l'insertion de ses docteurs en s'appuyant notamment sur le réseau ALUMNI Docteurs (action 1.4.1). L'animation de la Vie Doctorante, impulsée par la MDD et mise en œuvre par les doctorants, continuera d'être soutenue financièrement et fortement encouragée au vu des résultats obtenus (action 1.4.2). Afin de permettre de reconnaître les compétences acquises par certains doctorants étant dans l'impossibilité de poursuivre et finaliser leur thèse, la mise en place d'un diplôme d'université sur l'implication en recherche sera étudiée sur l'initiative du CLED et accord du conseil scientifique, réservé aux meilleurs parcours et profils (action 1.4.3).

AXE 1- POST-DOCTORAT

Le présent plan d'actions 2022/2026 met l'accent sur le Post-doctorat, le précédent plan ayant priorisé au final les actions autour du Doctorat, la réflexion n'étant pas aboutie sur la thématique du Post-doctorat au sein de l'UL et au plan national. Depuis fin 2020, la LPR est venue définir le statut de Post-doctorat et un contrat post-doctoral est également à l'ordre du jour. Pour se faire, l'établissement va dans un premier temps s'approprier et analyser en profondeur la récente cartographie du Post-doctorat à l'UL (origines géographiques, de diplôme, profils, financements, etc.) – (1.1.13). Le premier objectif est d'acter le statut post-doctoral à l'UL avec les droits et obligations correspondants – en lien avec la LPR et le décret d'application sur le post-doctorat publié le 4 novembre 2021 (1.1.14). L'accueil et l'intégration des chercheurs internationaux sur le site lorrain sera développé et harmonisé de concert entre l'UL et les EPST dans le cadre de LUE pérennisé et du CCOSL/CORIS (1.1.15). Des formations seront offertes et valorisées (via le compte formation DRH) pour les Post-doctorants désireux de perfectionner leurs compétences transverses ou soft-skills (1.1.16), en vue de leur insertion professionnelle qui devra être accompagnée par leur laboratoire d'accueil, que celle-ci soit envisagée au plan académique ou non-académique (1.1.17).

AXE II - RECRUTEMENT ET CARRIERE DES CHERCHEURS

Evaluation - Bilan

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	Sous-directrice RH en charge des EC	PWP diffusé lors de la réunion d'accueil des nouveaux MCF	Nombre de chercheurs ayant bénéficié du plan d'accompagnement, par an Nombre d'heures de formation	janv-17	déc-18	TERMINE	
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	Sous-directrice RH en charge des EC	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	Sous-directrice RH en charge des EC	a) Bilans sur le retour des avis CNU b) Plan d'accompagnement	Nombre des personnes reçues par la VP RH	juin-17	a) déc-18 b) déc-19	TERMINE	
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	Sous-directrice RH en charge des EC	a) Plan de formation b) Bilan SU2IP	Taux de participation aux actions proposées par le plan de formation	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	Sous-directrice RH en charge des EC	Guide actualisé + Présentation diffusée lors de la réunion dédiée aux présidents et vice-présidents des comités de sélection	Y/N + Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation	juin-15	Juin-19	TERMINE	OTM-R
2.2.5	Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	Plan d'accompagnement	Nombre de personnes accompagnées	juin-19	déc-23	En cours	OTM-R
2.2.6	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	OTM-R Policy Article Factuel	Sans objet	Jan-19	déc-20	TERMINE	OTM-R

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 vus déchargés de 32 heures ETD de service

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

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. Désormais, la formation et la décharge de service sont obligatoires.

Une présentation de l'organisation du dispositif de formation est intégrée à l'accueil des nouveaux personnels ; un accompagnement individualisé par le SU2IP pour la mise en place d'un projet pédagogique permet aux nouveaux maîtres de conférences de tenir compte de leur expérience passée, et ainsi, de bénéficier d'un parcours de formation adapté : un entretien individuel obligatoire en début d'année universitaire avec chaque MCF stagiaire est réalisé. Cet entretien individuel est comptabilisé, pour une heure, dans leur dispositif de formation. Un second entretien individuel à mi-parcours, comptant pour une heure également, est proposé sur la base du volontariat.

Les formations dédiées aux MCF stagiaires visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice de leur métier se sont enrichies au fur et à mesure des années ; on y retrouve notamment des MOOC, des séminaires, des journées d'études, des ateliers et des conférences sur la pédagogie universitaire, ..., ainsi qu'un rappel sur leurs droits et obligations. Au-delà de ce parcours proposé, les intéressés peuvent également s'inscrire, durant leur année de stage, à des formations relevant du plan de formation de l'Établissement.

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) est lancée auprès des enseignants-chercheurs chaque année. 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, la Vice-Présidente Ressources Humaines et Conditions de Travail de l'Université de Lorraine reçoit les enseignants-chercheurs qui ont besoin d'un accompagnement spécifique, au regard des retours du CNU. A l'ensemble des enseignants-chercheurs ayant déposé un dossier, il est proposé sur la base du volontariat, de solliciter 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 permet chaque année, qu'ils prennent connaissance des remarques générales exprimées par le CNU.

Par ailleurs, au-delà de ce dispositif de suivi de carrière par le CNU, la Vice-Présidente et les personnels dédiés de la Direction des Ressources Humaines mettent leur expertise au service des enseignants-chercheurs dans leur carrière en leur apportant d'une part des informations utiles relatives aux différentes positions administratives, mais aussi en proposant une formation sur la manière de remplir un dossier soumis à l'avancement, et ainsi mettre en exergue les points importants de leur parcours professionnel. Les rapporteurs en charge d'une première évaluation des dossiers sont également formés afin de permettre une harmonisation de ces évaluations.

Il est procédé également 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.

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Dans le point 2.2.4, l'établissement a souhaité changer le titre « Améliorer les pratiques des comités de sélection notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle » par « Améliorer les pratiques des comités de sélection » afin de mettre en exergue la sensibilisation des Présidents et Vice-Présidents, au taux de féminisation, aux conflits d'intérêt et aux stéréotypes.

Lors de la réunion annuelle des présidents et vice-présidents des comités de sélection, et au-delà des contraintes réglementaires de réunion et de sélection des candidats, il leur est rappelé la nécessité de veiller à écarter toute situation de partialité. Une courte vidéo est diffusée afin de les sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes. Par ailleurs, et depuis la campagne de recrutement 2021, ils ont pour mission de sensibiliser les membres du comité de sélection qu'ils président, à l'égalité entre les hommes et les femmes, de communiquer les statistiques nationales et locales qui leurs sont fournies par la Direction des Ressources Humaines, et ils doivent s'assurer du respect de l'égalité de traitement H/F tout au long des travaux du comité en s'assurant que l'évolution du taux de féminisation ne repose que sur l'appréciation de la qualité scientifique des candidates et candidats.

Depuis 2021, l'UL est signataire de la déclaration de San Francisco (DORA) ce qui implique également de faire évoluer nos pratiques d'évaluation des candidatures en développant une approche plus qualitative (en lien avec l'action 6.1.4)

Adhérant aux principes de la Charte européenne des chercheurs et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'Université de Lorraine a l'ambition de développer sa politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite en phase avec sa charte des valeurs adoptée en 2016 et dont elle renforce régulièrement l'effectivité. La politique OTM-R (Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement) (2.2.6) de l'Université de Lorraine entend donc inscrire sa stratégie de recrutement des chercheurs dans le respect des cinq valeurs constitutives de son identité : l'universalité - la créativité - la réflexivité - la solidarité - la responsabilité. Cette politique, diffusée largement auprès des personnels (courrier à l'ensemble des élus de tous les conseils, article factuel), est affichée sur le site de l'Université. Notre politique OTM-R est en outre en adéquation avec notre engagement de privilégier une approche plus qualitative en matière de recrutement, avec une importance accrue donnée à la science ouverte (en lien avec l'action 6.1.4).

Nouveaux objectifs

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
2.3	Accompagner les chercheurs dans le déroulement de leur activité scientifique								
2.3.1	Soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière du chercheur	VP Ressources Humaines et VP recherche	Sous-directrice RH en charge des EC Et Directrice DRV	Plan d'accompagnement (prévenir le décrochage et lutter contre)	Nombre de dossiers suivis	2023	2025	En cours	
2.3.2	Favoriser l'autonomie scientifique	VP recherche et VP doctorat	Directrice DRV	Document d'information (ACT, HDR, possibilités de financements, CRCT, délégation EPST)	Nombre annuel d'HDR, d'ACT, de CRCT (candidatures, priorités), de délégations EPST Nombre de projets ANR « jeunes chercheurs » déposés annuellement	2022	2023	En cours	

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

				Formation (montage de projets, animation scientifique)	Nombre de personnes formées				
2.4	Détecter et accompagner les talents								
2.4.1	Identifier les talents (en recherche mais aussi dans sa gouvernance/animation)	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	Plan d'identification et d'accompagnement	Nombre de personnes détectées, accompagnées et formées	2022	2024	En cours	
2.4.2	Améliorer l'accompagnement par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants (Bourses, Chaires Professeurs Juniors)	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées	2022	2023	En cours	
2.4.3	Définir une politique cohérente de repyramidage (MCF, Professeurs) durant les cinq ans à venir (LPR)	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	Politique de repyramidage	Nombre d'EC concernés	2021	2022	En cours	OTM-R
2.4.4	Utiliser toutes les voies de recrutement des personnels d'appui à la recherche ou de chercheurs permises par les évolutions réglementaires	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	Règlements de gestion	Nombre de Chaires de professeurs juniors Nombre de CDI de mission scientifique	2021	2025	En cours	OTM-R
2.4.5	Préparer les prises de fonction et les sorties de fonctions importantes (composante de formation ou de recherche, vice-présidence) et accompagner les chercheurs en fin de contrat ou de carrière	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	Formations dédiées	Nombre de participants	2021	2023	En cours	

L'Université de Lorraine souhaite encore mieux accompagner les chercheurs dans le déroulement de leur activité scientifique (2.3). A cette fin, elle développe des actions pour soutenir et encourager l'activité des chercheurs tout au long de leur carrière (2.3.1). Cela passe d'abord par des conditions d'exercice favorables à l'intégration du chercheur dans les activités de recherche de son laboratoire ce qui suppose de sensibiliser à la fois les enseignants-chercheurs et les composantes de formation sur les risques de décrochage liés à de lourdes charges d'enseignement et/ou de responsabilité administrative, surtout en tout début de carrière. Le risque de décrochage en recherche se pose également plus tard dans la carrière et nécessite là aussi un accompagnement spécifique à la fois par l'établissement et par l'unité de recherche, ce qui suppose d'être en mesure d'identifier les signes avant-coureurs et de détecter les potentiels « décrocheurs ». A ce titre, le suivi de carrière mais également les périodes d'accréditation constituent des moments clés. L'établissement prévoit d'élaborer un plan d'accompagnement ainsi que des actions de sensibilisation, notamment des directeurs d'unité.

Une autre action consiste à favoriser l'autonomie scientifique (2.3.2) en offrant la capacité aux maîtres de conférences de se projeter à moyen terme dans un projet d'HDR et/ou de monter des projets dont ils sont porteurs ou co-porteurs (du type ANR « jeunes chercheurs »). Concernant l'HDR, il convient d'être transparents sur les critères de l'établissement pour autoriser l'inscription (en lien avec ceux des CNU lorsqu'ils existent) et de fixer clairement les exigences de qualité scientifique et de pratiques d'encadrement doctoral. La procédure d'autorisation à co-diriger les thèses s'inscrit dans ce même souci de transparence, avec l'idée d'un accompagnement progressif vers la direction de thèse. Concernant le portage de projets, l'objectif est d'améliorer l'information sur les possibilités de financement mais également de former au montage de projet et à l'animation scientifique.

Par ailleurs, l'établissement veut se donner les moyens de mieux détecter et accompagner les talents (2.4). A cette fin, elle souhaite sensibiliser les directeurs d'unité de recherche à l'importance de repérer des viviers de candidats potentiels (notamment dans le cadre de leurs futurs recrutements), de développer une véritable stratégie de recrutement à moyen et long termes et d'accompagner leurs chercheurs les plus prometteurs (vers l'IUF ou l'ERC). L'établissement améliorera également l'information sur les possibilités d'accompagnement, elles-mêmes repensées (dispositifs LUE de type Future Leader) (2.4.1).

En parallèle, il s'agira de professionnaliser encore davantage l'accompagnement de ces talents par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants (Bourses, Chaires Professeurs Juniors) (2.4.2). De plus, l'établissement définira sa politique de repyramidage permettant la promotion de maîtres de conférences en professeurs des universités (2.4.3), traduisant ainsi la reconnaissance de la qualité d'un parcours. Il cherchera également à exploiter toutes les possibilités de recrutement de personnels de soutien à la recherche et de chercheurs en s'adaptant aux évolutions réglementaires (chaires de professeur junior, recrutements supplémentaires de personnels d'appui à la recherche) (2.4.4). Enfin, l'Université de Lorraine souhaite travailler davantage sur l'accompagnement des chercheurs après une prise de fonction importante comme une direction d'unité ou une vice-présidence, mais également en fin de contrat ou de carrière (2.4.5) en leur proposant des formations dédiées et en les informant au mieux sur leurs droits et les organismes dédiés.

AXE III - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**Evaluation – Bilan**

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	Sous-directrice RH en charge des personnels	Plan de prévention	% de réalisation des actions	2017	2021	TERMINE	
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	Sous-directrice RH en charge des personnels	Plaquette aide et accompagnement des personnels de l'UL Flyer harcèlement sexuel et discrimination Brochure handicap Affichage sur site des dispositifs d'alerte Plaquette santé au travail Recrutement psychologue du travail (cf fiche de poste) depuis janvier 2018	Enquête de satisfaction	2017	2017	TERMINE	
3.1.3	Promouvoir les activités culturelles et sportives en faveur des personnels, qu'elles soient dédiées ou non	VP Vie Universitaire	Sous-directrice RH en charge des personnels	Liste des actions culturelles et sportives proposées annuellement aux personnels	Nombre de nouvelles activités culturelles et sportives proposées par l'université	2018	2019	TERMINE	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 nécessaires pour fluidifier et simplifier l'accès à l'information. Clarifier la circulation de l'information en interne	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des personnels	Plan de circulation	Y/N	2016	2021	TERMINE	
3.1.5	Développer le vademécum des personnels de l'UL (droits et devoirs) en fonction de leurs statuts respectifs	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des personnels	Vademecum	Y/N	2016	2018	En cours	Échéance à repousser jusqu'à fin 2022
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	2016	2019	TERMINE	

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

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	2016	2019	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	2016	2019	TERMINE	
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	2017	2019	TERMINE	Rapport d'étape de fin de la V2 en décembre 2022 - Poursuite du déploiement dont version 3 période 2023 - 2026
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	2018	2021	En cours	Action en lien avec 3.3.1, intégrée à partir de 2022 dans 3.3.1

Dans le cadre de la définition et le déploiement des actions en faveur de la prévention des risques psychosociaux (3.1.1.), une psychologue du travail a été recrutée. Elle a pu mettre en place diverses actions de sensibilisation et d'analyse des pratiques professionnelles par notamment des formations à destination de différents publics (Équipe Politique, Assistants de Prévention, encadrants, ensemble des personnels).

Un dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel a vu le jour en 2018, et celui relatif à l'alerte et le traitement de harcèlement moral a été mis en place en octobre 2020. Le prochain Rapport Social Unique de l'Université de Lorraine intégrera une synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux.

L'objectif d'améliorer les dispositifs d'accompagnement des personnels dans leur projet professionnel et de mettre en place des dispositifs d'écoute en cas de difficultés (3.1.2) s'est traduit tout d'abord, par la communication sur les dispositifs existants à travers un livret intitulé « Aide et accompagnement des personnels de l'Université de Lorraine » et accessible via le site « Informations-RH » (<https://intranet-rh.univ-lorraine.fr/les-dispositifs-dalerte-harcelement-discriminations/>).

Divers dispositifs existants et procédures d'accompagnement ont été consolidés, par le renforcement de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, la prévention des difficultés financières, et de la sécurisation des procédures de gestion RH (invalidité, capital décès).

La structuration de la médiation interne est en cours de déploiement et se traduit par la formation des personnes ressources, des cadres de la DRH, et des agents occupants des fonctions d'encadrement, ainsi que le développement d'actions prioritaires comme le retour à l'emploi (PAE).

L'UL propose une vaste offre culturelle, sportive et de loisir à l'ensemble de ses personnels (3.1.3). Ainsi, par exemple, 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, et de façon plus restreinte sur les autres sites universitaires où l'offre a doublé depuis 2018. Certaines activités sont dédiées exclusivement aux personnels. À la rentrée 2021, un nouveau catalogue et site web, accessibles depuis l'application UL, permettent les inscriptions en ligne. L'UL dispose également de lieux dédiés aux actions

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

culturelles sur ses campus, dont notamment une Scène Conventionnée d'Intérêt National (seule université en France à en disposer en régie directe) : l'espace Bernard-Marie Koltès, deux galeries dédiées à l'art contemporain : Le Préau et la galerie 0.15, un espace aménagé pour le spectacle vivant à Nancy : l'amphi Déléage. Plus de 500 événements culturels sont proposés chaque année, sur tout le territoire lorrain, aux personnels et à leurs familles : spectacles, conférences, café débats, expositions, ateliers de pratique, visites de lieux culturels. Les activités de l'Université du Temps Libre sont accessibles gratuitement aux personnels de l'Université. L'université est partie prenante des Journées des Arts et de la Culture dans l'Enseignement Supérieur (JACES) et des Journées Européennes du Patrimoine. Les doctorants de l'Université de Lorraine bénéficient également d'un accompagnement spécifique pour les encourager à s'impliquer dans des actions de formation et culturelles : "Ma Thèse en 180 secondes", organisation de manifestations avec des associations doctorantes de « Pint of Science », sorties-découvertes, rencontres sportives dédiées... Des événements de vie des campus sont organisés : accueil des nouveaux personnels, cérémonie de départ en retraite, cyclo-randonnée annuelle, fêtes de Noël pour les enfants des personnels... L'offre spécifique pour les personnels UL a acquis plus de visibilité à la rentrée 2019 grâce à une stratégie de communication mise en place et se concrétisant par une série d'outils dont un agenda culturel, une newsletter culture et un espace "culture et loisir des personnels" dédiés aux actions qui leur sont destinées. Les réflexions sur les politiques culturelles et sportives sont menées au sein de comités éponymes qui émettent des propositions au Conseil de la Vie Universitaire.

Concernant le développement d'un vadémécum en direction des personnels de l'UL (droits et devoirs) (3.1.5) en fonction de leurs statuts respectifs, diverses fiches dédiées au statut (recrutement, carrière) de divers personnels ont été élaborées et sont disponibles sur l'intranet DRH. Concernant les Maîtres de conférences et Professeurs des Universités, un document sur les droits et devoirs notamment des Enseignants-Chercheurs a été adopté par le Conseil d'Administration en date du 9 juillet 2019 ; pour plus de lisibilité, ce texte reprend la réglementation nationale ainsi que les décisions de l'établissement. En complément, des fiches spécifiques et plus précises par thématique sont en cours d'élaboration : congés de recherche ou pédagogique, congés de formation, mobilité, Elles seront diffusées au fur et à mesure des campagnes et mises à disposition sur l'intranet DRH.

Concernant le développement d'actions pour la promotion de l'égalité et diversité à l'UL et le renforcement des outils de lutte contre la discrimination, trois actions ont été atteintes dès 2019. Les actions de promotion de l'égalité – diversité (3.2.1) suivent un calendrier qui donne lieu à un ensemble d'événements (conférences, tables rondes, cinés-débats, expositions, ...) à l'occasion de la journée internationale des violences faites aux femmes (25 novembre), de la journée du droit des femmes (8 mars), de la semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme (avant dernière semaine de mars) ou encore la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (17 mai). Ces actions existent depuis l'obtention du label et se poursuivent, voire s'amplifient avec l'engagement de plus en plus important de la communauté universitaire.

En parallèle de la création du dispositif de signalement (3.2.2), une campagne de communication basée sous la forme d'affiches et de plaquettes a été diffusée pour sensibiliser les personnels, les doctorants et les étudiants à ces sujets et les informer de l'existence du dispositif. Cet objectif se poursuit et s'amplifiera sur 2021 – 2023, notamment à partir des cellules EDI. Le service de formation continue du personnel propose une rubrique consacrée aux formations EDI qui s'enrichit d'année en année pour couvrir un large panel de sujets : discriminations ; égalité femmes – hommes ; orientation sexuelle et identité de genre ; immigration et diversité culturelle ; expression religieuse et laïcité ou encore plusieurs formations consacrées au handicap. Ces formations sont offertes à une cinquantaine de personnels volontaires par an. En 2021 – 2023, l'offre de formation se renforcera encore avec des dispositifs et des outils (e-learning, espace EDI sur Moodle) qui toucheront plus largement l'ensemble de la communauté universitaire.

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Devançant de deux ans le décret du 13 mars 2020 issu de la loi de transformation de la fonction publique (2019) obligeant toutes les administrations à se doter d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes, l'UL dispose depuis janvier 2018 d'un tel dispositif ouvert aux personnels, aux doctorants mais aussi aux étudiants (3.2.3).

Jusqu'en 2019 le réseau des référents s'apparente avant tout à un réseau de personnels volontaires engagés sur ces questions qui partage des informations à partir d'une liste de diffusion et de quatre réunions annuelles. Le réseau comprend en 2021 plus de 150 membres mais l'objectif est de créer en complément un maillage du territoire plus formalisé, systématique et structuré sous la forme de cellules EDI (objectif 2021 – 2023).

La politique Handicap est définie au sein de la commission handicap d'établissement, qui émet des propositions pour le Conseil de la Vie Universitaire puis le Conseil d'Administration.

La politique Handicap à l'UL repose sur le déploiement du schéma directeur du handicap existant depuis 2015 (3.3.1). 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 avec en particulier deux contrats doctoraux spécifique handicap obtenu cette année et deux à venir l'an prochain) 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 (BOE) 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 (AdAP). Côté ressources numériques l'amélioration de l'accessibilité a été poursuivie. Depuis 2020, la manifestation "automne du handicap" permet de sensibiliser la communauté universitaire. Un travail est réalisé sur l'accessibilité des manifestations (MT180 est signé).

Le Relai handicap des personnels à la DRH permet aux personnels concernés d'exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles : recrutement – le cas échéant, aménagement du poste de travail - maintien dans l'emploi. Ainsi en 2020, 20 actions d'accompagnement ont été engagées au bénéfice de 19 personnes en situation de handicap ayant sollicité une aide auprès du « Relais handicap des personnels », soit 36K € : aménagement du poste de travail, véhicules personnels, équipements : chaussures, prothèses auditives, fauteuil, LSF...

Un groupe de travail s'est mis en place entre différentes directions et services de l'établissement, notamment la mission handicap étudiante et les RH afin de constituer un vivier « étudiant en situation de handicap » (3.3.2). Il s'agit de créer une passerelle entre les étudiants en situation de handicap et l'UL comme potentiel futur employeur de ces étudiants. Des actions sont menées afin de faire découvrir les métiers de l'UL, dont ceux liés à la recherche et au métier d'enseignant-chercheur et leurs modes d'accès. Un onglet spécifique « Recrutement UL » a été inséré sur le site web dédié au handicap (<http://handicap.univ-lorraine.fr/>)

Nouveaux objectifs

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.bis	Développer la médiation professionnelle interne et externe	VP Ressources Humaines	Sous-directrice RH en charge des EC	Procédure de demande de médiation	Nombre de médiations Nombre d'agents formés	déc-21	déc-23	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								
3.2.4	Mise en œuvre du plan d'action Egalité Femmes – Hommes, incluant l'approche genrée dans le pilotage des ressources humaines	VP Egalité Diversité		document annuel des analyses et recommandations		2021	2024	En cours	
3.2.5	Mise en œuvre du plan de prévention des harcèlements chez les doctorants	VP Egalité Diversité				2022	2023	En cours	
3.2.6	Développer l'engagement de la communauté universitaire dans l'EDI	VP Egalité Diversité			Nombre de cellules EDI	2022	2026	En cours	

Les nouvelles actions envisagées dans l'axe 3 concernent d'une part le développement de la médiation (3.1.1.bis) qui vient renforcer l'action (3.1.1) afin de limiter au maximum les risques psycho-sociaux. Au-delà de la formation de personnels habitués à gérer les conflits et à prendre en charge les situations individuelles, il est envisagé de développer la pratique de la médiation par des agents formés au sein de l'UL mais aussi de recourir à des médiateurs extérieurs.

La priorité est également mise sur la promotion de l'égalité et de la diversité et les luttes contre les discriminations. A cette fin, il s'agira de mettre en œuvre du plan d'action Égalité Femmes – Hommes, incluant l'approche genrée dans le pilotage des ressources humaines (3.2.4). Le 1^{er} juin 2021, l'UL a fait voter son plan d'action égalité entre les femmes et les hommes (2021 – 2023) qui commence par proposer un état des lieux des inégalités de genre en termes de ressources humaines dans une première partie. L'action ajoutée en 2020 dans le cadre du label HRS4R et proposant une approche genrée dans le pilotage des ressources humaines est donc atteinte et se poursuivra dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan. La deuxième partie de ce plan propose 13 actions à mettre en œuvre avant 2023 réparties selon quatre axes imposés par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche :

- réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes
- réduire les inégalités de carrière et renforcer la mixité dans les métiers
- favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle
- lutter contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes

Pour en savoir plus :

https://www.univ-lorraine.fr/wp-content/uploads/2020/12/paefh_ul_-_2021-2023.pdf

Une autre action prioritaire est la mise en œuvre du plan de prévention des harcèlements chez les doctorants (3.2.5). La spécificité des études doctorales a conduit l'UL à réfléchir aux moyens d'action pour prévenir les situations de souffrance, de harcèlements et de discrimination dont pourraient être victime la population doctorante. Un important travail de consultation mené en 2020 et 2021 a conduit à proposer 19 actions à mettre en œuvre à partir de 2022 :

- des actions concernant le déroulé de thèse (Informations avant thèse, déroulé du comité de suivi individuel et animation, arrêts de thèse)

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

- des actions spécifiques aux harcèlements (sensibilisation et formation, communication à propos du harcèlement, dispositifs d’alerte et signalement)

Pour en savoir plus :

<https://factuel.univ-lorraine.fr/node/18773>

Enfin, nous souhaitons vivement poursuivre l’engagement de la communauté universitaire dans l’EDI (3.2.6). Le nombre de personnels volontaires engagés dans le réseau EDI des personnels, le nombre d’événements organisés dans le cadre du calendrier EDI mais également le réseau EDI des partenaires, témoignent du dynamisme de l’engagement de la communauté universitaire dans l’EDI qui s’est construit au fil des années depuis 2015, date de création de la mission égalité – diversité.

Depuis 2021, cet engagement se renforce à partir du concept de cellule EDI qui vise à mailler le territoire et ses 52 sites ou campus avec des groupes de personnels et d’étudiants formés aux VSS (Violences sexuelles et sexistes) et aux discriminations afin de jouer le rôle d’ambassadeur (sensibilisation, promotion) et de sentinelle (témoin, lanceur d’alerte). En 2021, une dizaine de cellules ont été créées et à partir de 2022, la réponse à l’appel à projets du MESRI va permettre de déployer, renforcer et outiller ces cellules (Projet DEPLOI) pour atteindre une quarantaine de cellules EDI avec des personnels formés et assurant la formation des étudiants des cellules EDI qui pourront sensibiliser leurs pairs à ces sujets dans le cadre des réunions de rentrée, d’événements liés au calendrier EDI ou à d’autres moments.

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

Evaluation – Bilan

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	DRIE	Tableau de bord	Évolution du taux de mobilité internationale entrante et sortante pour (1) les doctorants (2) les enseignants-chercheurs (3) les BIATSS	Oct-16	déc-19	TERMINE	
4.1.2	Développer les dispositifs de financement de la mobilité internationale, en articulation avec les EPST	VP Stratégie européenne et internationale	DRIE	Programme Widen Horizons Programme DrEAM	Budget consacré à Widen Horizons et DrEAM Nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié des mobilités WH Nombre de doctorants ayant bénéficié des mobilités DrEAM Nombre d'enseignants-chercheurs ayant utilisé Erasmus+ en combinaison mission formation/recherche	Avr-17	déc-20	TERMINE	Tâche au long cours
4.1.3	Réviser les critères d'attribution de CRCT et de délégation EPST pour favoriser la mobilité internationale	VP Recherche	DRV	Décision politique	18/10/2018 : Conseil Scientifique restreint : discussion sur les critères d'attribution des CRCT et délégations dans les EPST. Validation du critère "mission de recherche de longue durée à l'étranger" pour une durée minimale de 3 mois (critère longue durée).	jan-18	Oct-18	TERMINE	OTM-R
4.1.4	Donner une publicité internationale au recrutement de doctorants dans toutes les écoles doctorales	VP Stratégie doctorale	DRV	Processus	Évolution du pourcentage de recrutement de doctorants internationaux, par année	juin-16	Juin-20	TERMINE	Tâche au long cours OTM-R

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

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	DRIE	Programme Welcome@Lorraine	Nombre de chercheurs entrants ayant bénéficié du service d'accueil	avr- 17	Dec-18	TERMINE	

L'initiative I-SITE Lorraine Université d'Excellence (LUE) a permis de mettre en place de nouveaux dispositifs de financement de la mobilité internationale (4.1.1 et 4.1.2), à travers le programme Widen Horizons qui accompagne les projets de mobilité longue (immersion) dans un laboratoire international à l'occasion d'un congé sabbatique ou d'une délégation dans une EPST. Le budget consacré à Widen Horizons a été de l'ordre de 35 k€ par an et il a permis la mobilité de tous les candidats à une mobilité longue bénéficiaires d'un CRCT ou d'une délégation, soit 28 personnes au total. Le pendant de Widen Horizons pour les doctorants, DrEAM, accompagne les séjours de recherche de nos doctorants dans un laboratoire international partenaire. Depuis son lancement, il a bénéficié d'un budget de 300 000 € et a permis des séjours de recherche pour 50 doctorants entre 2019 et 2020, pour une durée moyenne de mobilité de 4 mois.

Parallèlement, nous avons encouragé les enseignants-chercheurs impliqués dans des échanges Erasmus+ à tirer profit des crédits de mobilités pour combiner dans leur séjour de recherche les aspects formation et les aspects recherche. Ainsi, 71 enseignants-chercheurs ont effectué une mobilité de ce type, pour une durée moyenne de 4 jours.

En 2018, le Conseil Scientifique Restreint a inclus la mobilité internationale de 3 mois minimum dans les critères à prendre en compte pour l'attribution de CRCT ou de délégation (4.1.3). 11 % des CRCT attribués par le conseil scientifique l'ont été pour de telles mobilités entre 2018 et 2020.

LUE a aussi posé comme exigence que pour tout contrat doctoral financé par l'initiative, une campagne de recrutement ouverte et transparente, au niveau international, devait être effectuée, avec pré-sélection de quelques candidats qui sont ensuite auditionnés par un jury de recrutement organisé par l'école doctorale, pour établir in fine une liste ordonnée de candidats auxquels proposer le contrat doctoral. Ainsi, sur 105 contrats doctoraux financés par LUE, 52 % des recrutements ont été internationaux. Cette bonne pratique est largement reprise par les écoles doctorales pour d'autres contrats doctoraux. Actuellement, 46 % des doctorants recrutés viennent d'un autre pays.

LUE a aussi financé le programme Welcome@Lorraine qui instaure des services d'accueil personnalisés pour les chercheurs et post-doc étrangers qui viennent à l'UL. Ce programme permet de proposer un accueil personnalisé et de qualité aux chercheurs invités et post-doc internationaux reçus à l'UL ou dans les EPST et autres partenaires de LUE. Ainsi, depuis 2018, plus de 93 chercheurs, dont un chercheur Pause, et 4 délégations d'universités partenaires ont pu bénéficier d'un accompagnement spécifique : accueil à l'arrivée, conduite au logement, réservation d'un logement en appart'hôtel pour 1 mois, accompagnement dans les formalités d'installation (banque, couverture sociale, famille, etc.).

Le service Euraxess de l'UL, dans le cadre ses conventions de partenariat avec les Préfectures de Meurthe-et-Moselle et Moselle a géré près de 2100 conventions d'accueil de chercheurs de 2018 à 2021 et autant de dossiers de demandes de titres de séjour. Ces deux activités constituent un point fort en matière d'accueil et d'accompagnement des doctorants et chercheurs internationaux accueillis dans les laboratoires lorrains et contribuent au rayonnement de l'établissement.

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Nouveaux objectifs

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
4.3	Accueil international – focus doctorants internationaux								
4.3.1	Mettre en place un réseau de correspondants « accueil international » dans les laboratoires	VP international et VP recherche	DRIE	Feuille de route du réseau	Nombre de laboratoires représentés dans le réseau	2022	2025	En cours	Tâche au long cours
4.3.2	Internationaliser les services centraux et les services des composantes et laboratoires	VP international	DRIE		Nombre de services correctement couverts	2022	2025	En cours	Tâche au long cours
4.3.3	Guide d'accueil du chercheur international	VP international	DRIE	Guide		2022	2023	En cours	
4.4	Travailler un statut du professeur invité								
4.4.1	Formaliser l'accueil d'un professeur invité par une lettre officielle et une fiche de poste	VP RH	DRH DRV DFOIP	Fiche de poste		2022	2023	En cours	
4.4.2	Personnaliser l'accueil des professeurs invités	VP international	DRIE	Package d'accueil Welcome@Lorraine pour Prof invité	Nombre de bénéficiaires	2023	2024	A venir	
4.4.3	Impliquer les professeurs invités dans l'internationalisation de l'université	VP Recherche VP Formation	DFOIP DRIE		Pourcentage de professeurs invités qui contribuent à l'internationalisation	2022	2025	En cours	Tâche au long cours
4.5	Mobilité sortante								
4.5.1	Augmenter le pourcentage de CRCT dédiés à la mobilité	VP Recherche	DRV		Pourcentage de CRCT qui partent en mobilité	2022	2025	En cours	Tâche au long cours
4.5.2	Orienter la mobilité sur les périodes clés de la carrière	VP Ressources Humaines	DRH	Bonnes pratiques		2022	2025	En cours	Tâche au long cours
4.5.3	Politique proactive sur la mobilité des personnels	VP RH VP International	DRH DRIE	Bonnes pratiques	Suivi du pourcentage des personnels qui partent en mobilité	2022	2025	En cours	Tâche au long cours

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Nous proposons de travailler tout particulièrement l'accueil des doctorants internationaux, en lien avec la Maison du Doctorat. Cela passe par l'amélioration des conditions d'accueil dans les laboratoires ; si ceux-ci ont souvent un correspondant relations internationales, ce dernier n'est pas forcément le plus au fait des conditions d'accueil. Nous proposons donc de bâtir progressivement un réseau de correspondants accueil international dans les laboratoires, et de s'appuyer sur eux pour développer des conditions d'accueil des doctorants, sur tous les sujets pratiques (4.3.1).

En relais de ce réseau, nous voulons aussi développer des compétences spécifiques dans l'ensemble des services – centraux ou dans les composantes et laboratoires – qui sont en interaction avec les doctorants. Cela passe par des compétences métier et des compétences linguistiques (exemple : personne clé à la DRH capable d'expliquer les mécanismes de salaire, charges, impôts etc. en anglais à un doctorant international). Le but est d'identifier rapidement les bons interlocuteurs pour toutes les questions d'accueil et d'insertion (4.3.2).

À l'instar de ce qui a déjà été fait pour les étudiants, un guide d'accueil du chercheur international sera élaboré (4.3.3).

Nous voulons aussi travailler sur un véritable statut du professeur invité. Cela passe par l'élaboration d'un courrier officiel de nomination et une fiche de poste comportant les droits et les obligations, celles-ci devant aussi à terme comporter des heures d'enseignement, contribuant à la stratégie d'internationalisation de l'université (cours ou exposé devant les étudiants, sans cibler juste doctorants et M2) (4.4.1 et 4.4.3).

Le programme d'accueil international Welcome@Lorraine développera un package d'accueil spécifique pour les professeurs invités (4.4.2).

La mobilité sortante des personnels enseignants-chercheurs et BIATSS sera encouragée et développée. Un pourcentage minimum de CRCT dédiés à la mobilité sera visé et assorti systématiquement d'accompagnement Widen Horizons. Ce minimum doit augmenter au fil des années (4.5.1).

Un travail spécifique sera fait pour orienter la mobilité sur des périodes clés de la carrière, typiquement autour de l'HDR pour les enseignants-chercheurs (4.5.2).

Nous souhaitons aussi développer une politique proactive sur la mobilité des personnels. Une attention particulière sera donnée à la possibilité pour les BIATSS de faire des expériences « vis ma vie » à l'étranger. Ces mobilités pourront idéalement être faites en binôme avec une mobilité d'enseignant-chercheur (4.5.3).

Pour assurer une politique cohérente sur le site, vis-à-vis des partenaires EPST, l'ensemble de ces actions s'envisagera assez naturellement dans le cadre de la démarche Harmolor.

AXE V - ETHIQUE, INTEGRITE ET VALEURS PROFESSIONNELLES**Evaluation – Bilan**

ITEM N°	Actions							
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		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 au sein des communautés	VP Recherche	Directrice de la Recherche et de la Valorisation	Séminaire / colloques	Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement	juin-17	déc-24	En cours

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

5.2.2	Accueillir un colloque national sur l'intégrité scientifique	VP Recherche	Directrice de la Recherche et de la Valorisation	Séminaire / colloques	Y/N	23/02/2017	23/02/2017	TERMINE
5.2.3	Mettre en place un comité d'éthique au sein de l'UL	VP Partenariats, VP Recherche, Chargé de mission intégrité VP Valorisation	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	Y/N	sept-16	déc-23	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-19	TERMINE
5.3.2	Faire systématiquement apparaître le nom des doctorants dans les publications, le rappeler dans la charte du doctorat et établir les règles de publication et co-signature pour l'ensemble des champs disciplinaires.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité		Y/N	sept-17	déc-20	TERMINE

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

Concernant le développement d'une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement (5.1), l'action peut être considérée comme actuellement terminée et aboutie. On notera en particulier :

La démarche mise en place par la Cellule Europe de l'Université, avec l'édition de fiches pratiques, des informations sur le montage et la conduite des projets, des outils à destination des porteurs de projets et des témoignages. Tous ses éléments sont disponibles pour les personnels de l'université sur un site web dédié : <http://u2l.fr/projets>. Le service en support des chercheurs a été clarifié en 2017 par la création d'une délégation d'ingénierie de projets (DIPro). La Délégation d'ingénierie de projets propose aussi une offre de formations pour développer ou actualiser les connaissances des enseignants-chercheurs et chercheurs dans le montage et/ou la gestion de projets. L'offre de formation est complétée au fur et à mesure en fonction des besoins identifiés et de la demande de la communauté (lettres d'information thématiques).

Pour ce qui concerne les appels à projet nationaux, la Direction de la Recherche (DRV) a mis en place un dispositif de veille des appels à projets (ANR, ADEME, INCA, Région...) sur un site web dédié : <https://wikidocs.univ-lorraine.fr/pages/viewpage.action?pageId=249767224> et propose par thématique et sous forme de fiches les principales caractéristiques des appels à projets (montant, dépenses éligibles, etc.). Le service s'est récemment enrichi avec la mise en place, au niveau national, d'un site dédié aux appels à projet : <https://www.appelsprojetsrecherche.fr/>. La DRV appuie les enseignants-chercheurs et chercheurs dans le montage des projets, réalise le conventionnement en lien avec les services de l'université. En termes d'outils, l'UL est par ailleurs mobilisée au niveau national dans le pilotage d'un dispositif d'appel à projet (CAPLAB, brique d'un SI Recherche en cours de construction). Dans sa phase expérimentale à l'Université de Lorraine, CAPLAB a été testé pour informer les directeurs d'unités des résultats de l'appel à projet générique de l'ANR (Agence Nationale pour le financement de la Recherche) et pour mettre en œuvre un appel à projet du conseil scientifique pour financer des projets interdisciplinaires.

Enfin, l'UL a souscrit un abonnement à une base de données projet (Open4Research) qui recense et présente des analyses synthétiques des projets européens et internationaux. Cette base de données a été ouverte à l'ensemble des personnels des unités de recherche.

La mise en place d'outils et la sensibilisation des chercheurs débutants et confirmés sur la responsabilité et l'intégrité scientifique (5.2 & 5.3) ont été abordées de différentes manières afin d'inscrire la recherche dans le respect des valeurs présentes dans la charte l'Office Français de l'Intégrité Scientifique (OFIS). Si les manquements à l'intégrité scientifique sont rares, il est apparu néanmoins nécessaire d'encadrer les processus d'alerte et d'instruction avec la mise en place d'une délégation à l'intégrité scientifique à l'Université de Lorraine. Ainsi un référent Intégrité Scientifique a été nommé par le Président en 2015 (<http://factuel.univ-lorraine.fr/node/4157>), une adresse générique pour permettre les saisines a été mise en place et une page dédiée publiée sur le site web de l'université (<https://www.univ-lorraine.fr/recherche-et-innovation/integrite-scientifique/>). Depuis 2018, un comité composé du délégué à l'intégrité scientifique, du VP recherche, de la directrice des affaires juridiques et de deux élus du Conseil scientifique de l'Université se réunit en moyenne une fois par mois pour passer en revue les saisines, les conclusions et les suites à donner. Depuis 2020, la Vice-Présidente en charge de la stratégie doctorale, aussi élue au Conseil d'administration, participe à ce comité.

Un Colloque national a été organisé à Nancy le 23 février 2017 (2^{ème} édition après celle de Bordeaux en 2016) et ouvert à l'ensemble des personnels de l'Université de Lorraine : « L'intégrité Scientifique en action » (<http://factuel.univ-lorraine.fr/node/5881> ; <http://factuel.univ-lorraine.fr/node/6923>). Par ailleurs, l'évolution de la réglementation sur le doctorat et les contrats doctoraux (arrêté de mai 2016) impose d'organiser la formation des doctorants à l'intégrité scientifique. Cela s'est traduit à l'UL par la mise en place d'un MOOC à destination des doctorants (réalisé à partir de celui proposé par l'Université

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

de Bordeaux) ; des informations systématiques sont délivrées aux doctorants lors des réunions de rentrées ; les manuscrits de soutenance de thèse doivent obligatoirement être accompagnés de l'analyse d'un logiciel anti-plagiat. Les doctorants doivent aussi être auteur d'au moins un article scientifique dans un journal international ou national avant leur soutenance de thèse (5.3.2 – charte du doctorat de l'Université de Lorraine, déploiement adapté par les Ecoles doctorales selon les usages en vigueur des disciplines concernées). Les questions d'intégrité scientifique font l'objet d'informations régulières à destination des personnels de l'université, avec des échanges au conseil scientifique (adoption de la charte nationale proposée par le réseau des référents à l'intégrité scientifique – 5.3.1) ou via FACTUEL, en lien avec les questions de science ouverte ou le label *HR Excellence in Research* par exemple.

En termes d'éthique, l'UL n'a pour le moment pas mis en place le comité d'éthique inscrit dans le plan d'actions (5.2.3). L'UL s'appuie néanmoins sur un comité d'éthique en matière d'expérimentation animale (CELMEA, plus large que l'UL) et a mis en place un dispositif d'accompagnement (analyse, fiches pratiques) en application du protocole de NAGOYA, traité international visant à protéger la biodiversité à travers le monde et à rétribuer les communautés qui fournissent des ressources biologiques ou génétiques (séminaire d'information le 19 juin 2018 - <http://factuel.univ-lorraine.fr/node/8635>). Une note d'application a aussi été produite en 2019 pour la mise en place d'un comité d'éthique en application de la loi Jardé (recherche en santé non interventionnelle). Dans l'attente de la mise en place de ce comité, les dossiers sont pris en charge par la directrice aux affaires juridiques, aussi déontologue de l'université.

Une commission déontologie locale a par ailleurs été mise en place dans le cadre de la loi PACTE.

Nouveaux objectifs

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 projets								
5.1.4	Améliorer la visibilité afin de faciliter l'accès à l'accompagnement de projets	VP CS	DRV/DIPRO/DRIE	Outil commun et point d'entrée unique		2022	2023	En cours	
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 au sein des communautés	VP Recherche	Directrice de la Recherche et de la Valorisation	Séminaire / colloques	Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement	2022	2024	En cours	Mise en place de séminaires/colloques dédiés sur les piliers de la recherche responsable
5.2.3	Mettre en place un comité d'éthique au sein de l'UL	VP Partenariats, VP Recherche, Chargé de mission intégrité VP Valorisation	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	Y/N	2016	2023	En cours	Projet en réflexion Comité d'Ethique pour la Santé non interventionnelle (Loi Jardé) et aussi en SHS

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

5.2.4	Mettre en place un appui opérationnel au suivi des dossiers Ethique et Intégrité scientifique	VP CS	DGS/DRV/DAJ			2023	2024	En cours	
-------	---	-------	-------------	--	--	------	------	----------	--

Pour ce qui concerne l'axe 5.1, l'enjeu des années à venir porte en premier lieu sur le suivi et l'adaptation des actions en fonction de l'évolution des dispositifs européens et nationaux, notamment dans le contexte de Green Deal porté par la nouvelle commission européenne, de la Loi pluriannuelle de programmation de la recherche (LPR), du PIA4 et du plan de relance en France. Au-delà de ce suivi, il y a une attente des chercheurs sur l'amélioration de l'accompagnement au montage des projets, amélioration qui relève d'une évolution de l'organisation des services et/ou entre les services concernés afin de définir un point d'entrée unique aux chercheurs quel que soit l'origine des appels à projets. Cette évolution se traduit dans le plan d'actions par la proposition d'une nouvelle action (5.1.4).

Les actions en lien avec l'intégrité scientifique se doivent de rester actives et en développement pour les années à venir. Si l'action 5.2.2 n'appelle pas de suite, il apparaît que les grandes dimensions de la recherche responsable font parfois l'objet de confusions et que le discours sur l'intégrité scientifique doit être accompagné de compléments sur l'éthique et la déontologie. Par ailleurs, la montée en puissance de la science ouverte, notamment via l'accès ouvert aux données et aux publications, se traduit par de nouvelles alertes en lien avec l'intégrité scientifique. Nous envisageons donc de poursuivre les actions de sensibilisation en proposant un cycle annuel de séminaires et en rédigeant des fiches pratiques à l'attention des chercheurs (action 5.2.1). Il conviendra aussi de poursuivre la mise en place d'un comité d'éthique, en priorité pour ce qui concerne les projets de recherche en santé non interventionnelle (loi Jardé, action 5.2.3) et d'améliorer l'appui et la gestion des dossiers liés à l'intégrité, la déontologie et l'éthique via un point d'entrée unique (action 5.2.4). L'application de la charte nationale de l'intégrité scientifique s'est appuyée sur la nomination d'un chargé de mission et la mise en œuvre des modalités proposées par le réseau national des référents à l'intégrité scientifique. Cette démarche pourra être améliorée notamment en s'appuyant sur le soutien apporté à la gestion des dossiers via l'action 5.2.4.

AXE VI - ACCES ET DIFFUSION DES CONNAISSANCES

Evaluation – Bilan

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
6.1	Accompagner les chercheurs dans la dissémination de leur production scientifique dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte et adapter en conséquence les procédures d'évaluation de la recherche								
6.1.1	Créer un environnement favorable à la diffusion en accès ouvert des publications et ouvrages des chercheurs	Chargé de mission Science Ouverte et Directrice EDUL	Comité Opérationnel pour les Publications Ouvertes	Continuité du plan de formation et d'accompagnement Création des EDUL Ouverture d'Open U Journals	Taux de publications en accès ouvert Taux de dépôts dans HAL Offre éditoriale ouverte des EDUL Journaux hébergés sur Open U Journals	janv-17	Action permanente	TERMINE	L'accompagnement va au-delà du dépôt dans HAL. Il concerne également les initiatives éditoriales ouvertes. Mentionnons également les nouvelles Éditions Universitaires de Lorraine Tâche au long cours
6.1.2	Pérenniser l'accompagnement, développer le réseau des ambassadeurs des données, assurer le développement de l'entrepôt lorrain DOREL en lien avec la plateforme nationale Recherche Data Gouv Nommer un Administrateur des Données, des Algorithmes et des Codes sources (ADAC), en accord avec le Plan National pour la Science Ouverte Développer une politique de la donnée associée à ces moyens, à l'échelle de l'établissement.	Chargé de mission SO VP Recherche ADAC	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Continuité du plan de formation et d'accompagnement Développement du réseau des ambassadeurs Fonctionnement de DOREL Convergence avec RDG Politique de la donnée ADAC	Plan de formation Taille du réseau Nombre de dépôts dans DOREL et ailleurs Interface unique DOREL/RDG Politique publiée	janv-17	Action permanente sauf pour la fusion DOREL/RDG (2024) et publication de la politique des données (2023)	TERMINE	Tâche au long 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	Tâche au long cours

Rapport UL renouvellement HRS4R – Auto-évaluation de fin de cycle

6.2.2	Amplification de la politique partenariale en recherche	VP Recherche VP Partenariat	Directrice DRV	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de binômes créés 19/04/21 : liste des dispositifs créés	janv-18	déc-27	En cours	Nouveaux développements à venir dans le cadre du projet PIA SIRIUS Tâche au long cours
6.2.3	Favoriser et reconnaître l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique.	VP Recherche VP Ressources Humaines	Directrice DRV	Intégration dans les critères d'évaluation interne	Y/N	janv-18	déc-20	En cours	Poursuite du déploiement des lois PACTE et LPR Tâche au long cours

La politique Science Ouverte de l'UL date de près d'une décennie, avec une première communication publique et l'ouverture de son portail HAL en 2016. En 2018, le Conseil d'Administration de l'université a voté l'obligation pour tous les chercheurs des laboratoires de l'université de déposer dans HAL le texte complet de leurs publications dans le respect de la Loi pour une République Numérique de 2016, et a fait de HAL la bibliographie officielle de l'université. Un renforcement et une formalisation de cette politique relative à la Science Ouverte a été entrepris en 2019 avec la nomination d'un chargé de mission dédié, qui a procédé à la mise en place d'un comité de pilotage pour la science ouverte au niveau de l'établissement, et de deux comités opérationnels, l'un dédié aux publications ouvertes et l'autre aux données de la recherche.

Concernant l'action 6.1.1 et l'accompagnement des chercheurs au dépôt dans l'archive institutionnelle HAL pré-existait à la mission science ouverte avec un réseau de 15 bibliothécaires référents répartis sur les différents campus dans l'objectif que chaque laboratoire dispose de son référent HAL à qui il puisse s'adresser pour un accompagnement de proximité. En parallèle, une offre de formation est déployée dans le cadre des formations intitulées « Domptez la Doc » mais également via le site Science Ouverte de l'Université de Lorraine. Des interventions sur site ou à distance sont également proposées afin d'accompagner les chercheurs individuellement ou en petit groupe si nécessaire. L'Université de Lorraine est par ailleurs l'un des 20 établissements à bénéficier d'une délégation de modération dans HAL, ce qui permet de raccourcir les délais de dépôts de plusieurs semaines à quelques jours, voire quelques heures, tout en soulageant les personnels du CCSD. L'impact de ces actions sur la réalité des dépôts dans HAL est alors mesuré et quantifié par le [baromètre lorrain de la Science Ouverte](#). Le code de ce baromètre, réalisé à l'Université a été ouvert, ce qui a permis à plus d'une dizaine d'établissements de s'en saisir et de l'adapter à leurs besoins. Pour finir l'établissement s'investit dans les évolutions nécessaires de HAL au niveau national via la présidence de l'association CasuHAL et le comité d'orientation du CCSD.

Concernant l'action 6.1.2 et les gestion et valorisation des données de la recherche, l'UL a pour l'instant mis en place une politique d'accompagnement des chercheurs dans le but de leur offrir un environnement simple et sécurisé pour leur permettre de se familiariser avec les bonnes pratiques de gestion des données de la recherche. L'objectif de cette politique est de ne pas ajouter de contraintes supplémentaires à celles qui sont déjà imposées en matière de gestion des données par les financeurs de la recherche. De la même façon que pour l'action 6.1.1, un catalogue de formation régulière est proposé,

accompagné de formations individualisées ou en petit groupe, sur site ou à distance. Un réseau des ambassadeurs des données a également été créé : ces ambassadeurs ont pour mission d'apporter une aide de proximité, autant d'un point de vue technique pour le dépôt des données, que stratégique sur le choix des données à valoriser. Bien que certaines communautés scientifiques déjà fortement acculturées à la gestion de leurs données de recherche possèdent déjà des entrepôts thématiques de données, l'université a choisi d'offrir une solution aisée, par défaut, et intégrée dans son système d'information, à l'ensemble des chercheurs lorrains : l'entrepôt de données DOREL est le premier entrepôt de données institutionnel à ouvrir en France pour une université de cette importance. Parallèlement, le MESRI a décidé de doter les chercheurs français d'un entrepôt national. Face à la potentialité à terme d'une redondance inutile des ressources, l'université s'est investie dans la construction de la future plateforme nationale fédérée des données de la recherche afin de garantir un développement en cohérence des deux plateformes et leur convergence à terme. Pour finir, l'UL pilote avec le MESRI la réalisation de la troisième version du baromètre national de la science ouverte, version qui intégrera la mesure de l'ouverture des données et les codes sources de la recherche.

Pour ce qui concerne la valorisation et la diffusion des résultats de la recherche, les actions de sensibilisation et d'incitation concernant la propriété intellectuelle et la protection du patrimoine scientifique et technologique, le transfert technologique vers les entreprises et l'entrepreneuriat et la création d'entreprise (action 6.2.1) se sont poursuivies avec des cycles de formation vers les enseignants-chercheurs, les chercheurs et/ou les doctorants ainsi que par des interventions sur sites (Pôles scientifiques, Unités de recherche, écoles doctorales) opérées par les juristes de la propriété intellectuelle et les ingénieurs valorisation de la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV) et le dispositif PEEL pour l'entrepreneuriat. Un kit de fiches explicatives a été rédigé et mis à disposition des publics concernés afin de décrire les différents concepts de la valorisation de la recherche et les outils mis à disposition par la DRV.

L'accompagnement des partenariats socio-économiques s'est aussi renforcé avec la mise en place d'une offre de services de l'université à destination des entreprises, la création d'un outil d'affichage des unités de recherche, des plateformes expérimentales et des compétences en recherche (Plugin Lab Lorraine), la mise en place d'un réseau de référents dans les composantes de formation et les unités de recherche (UL Connect) pour répondre rapidement aux sollicitations et la mise en place de communautés thématiques qui vont au-delà du dispositif business développer/chercheur prévu initialement dans l'action 6.2.2.

Les actions de sensibilisation à la protection et à la valorisation des résultats de la recherche (6.2.1) et de structuration des partenariats avec les partenaires socio-économiques (6.2.2) se poursuivront. Il est à noter en particulier qu'au travers des financements des programmes d'investissement d'avenir (PIA), les démarches de structuration de communautés scientifiques vont se poursuivre, en lien avec les programmes interdisciplinaires appliqués aux défis sociétaux portés par Lorraine Université d'Excellence et via le projet PIA3 SIRIUS destiné à amplifier les liens avec les partenaires de l'université, notamment avec les partenaires socio-économiques.

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 leur dossier d'évaluation mais les modalités de cette reconnaissance devront être mieux définies (poids, impact ...) notamment en lien avec les évolutions réglementaires attendues en France (Loi PACTE).

Nouveaux objectifs

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Deliverable	Indicateurs	Date de début	Date limite	État de l'action	Observations
6.1	Accompagner les chercheurs dans la dissémination de leur production scientifique dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte et adapter en conséquence les procédures d'évaluation de la recherche								
6.1.3	Dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte, développer une politique et un accompagnement en matière de valorisation des logiciels produits par les chercheurs	Chargé de mission SO	A définir	Définition d'une politique sur les productions logicielles Création d'une instance opérationnelle dédiée	Politique définie Instance créée	2023	2025	A venir	
6.1.4	Adaptation des critères de promotion des enseignant-chercheurs lors de la phase locale en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco DORA. Mise en cohérence avec les évolutions nationales via la participation aux groupes de réflexions nationaux.	VP Ressources Humaines VP Recherche Chargé de mission SO	A définir	Fiches rapporteurs compatibles DORA lors de la phase locale de promotion. Formation des rapporteurs à DORA	Présence ou non des indicateurs incompatibles DORA dans les fiches rapporteurs Taux de formation des rapporteurs	2021	2025	En cours	
6.1.5	Adaptation des critères de recrutement des enseignant-chercheurs lors de la phase locale en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco DORA. Mise en cohérence avec les évolutions nationales via la participation aux groupes de réflexions nationaux.	VP Ressources Humaines VP Recherche Chargé de mission SO	A définir	Intégrations de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comité de Sélection à DORA	Taux de fiches de postes affichant la compatibilité DORA. Taux de Formation des CoS	2023	2025	A venir	OTM-R
6.1.6	Adaptation des critères pris en compte lors de la gestion de appels à projets internes à l'établissement en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco DORA.	VP Recherche Chargé de mission SO	A définir	Appels à projets compatibles DORA	Taux d'appels à projet compatibles DORA	2023	2025	A venir	

Ayant déjà développé l'accompagnement des chercheurs au dépôt dans le portail institutionnel de l'archive ouverte HAL, l'établissement souhaite amplifier et généraliser le mouvement vers la bibliodiversité, en proposant accompagnement et infrastructures techniques. L'accompagnement vers HAL sera optimisé notamment par la participation de l'établissement aux instances nationales associatives et de gouvernance autour de HAL. L'accompagnement vers l'ouverture des écrits des chercheurs se fera pour les ouvrages via la création des Éditions de l'Université de Lorraine dans le paradigme de l'accès ouvert immédiat. La publication des ouvrages en libre accès y sera encadrée par des collections et un comité éditorial rénovés et se fera via un partenariat avec OpenEdition et un

hébergement au sein de l'établissement. La création et l'hébergement de revues seront facilités par la création de la plateforme Open U Journals, en partenariat avec INRAE et l'université de Bordeaux sur la base d'une plateforme déjà développée par cette dernière (6.1.1).

De la même façon, l'accompagnement à la gestion des données de la recherche se poursuivra en maintenant le plan de formation et d'accompagnement au moins au niveau actuel, en augmentant la taille du réseau des ambassadeurs. Le lancement en 2021 de l'entrepôt institutionnel pour les données de la recherche permettra un meilleur suivi des dépôts et facilitera l'incitation des chercheurs. Un enjeu majeur de simplification sera la cohérence et la convergence à terme de l'entrepôt lorrain et de la plateforme nationale fédérée des données de la recherche. La convergence est à commencer à envisager à l'horizon 2023, et pourra n'être que partielle en fonction des fonctionnalités offertes par la plateforme nationale. Pour finir et une fois les infrastructures disponibles, l'établissement devra définir sa politique en matière de dépôt, valorisation et promotion des données de sa recherche. C'est un défi nouveau pour la plupart des établissements français, auquel notre établissement devra faire face également. En accord avec le deuxième Plan National pour la Science Ouverte, cette politique doit être définie et mise en œuvre notamment via la nomination d'un Administrateur des Données, des Algorithmes et des Codes sources (ADAC) (6.1.2).

Le deuxième Plan National pour la Science Ouverte a introduit la préoccupation des algorithmes et des codes sources produits par les chercheuses et chercheurs. Ces codes sont un produit de la recherche au même titre que les publications, ouvrages et données. Ce produit est donc à libérer, partager et valoriser. L'écosystème libre autour des logiciels est bien plus mûr que celui dont bénéficient les données de la recherche. Néanmoins, la politique de l'établissement en la matière reste à définir et les services d'accompagnement à créer (6.1.3).

La signature par l'UL de la déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA), comme bien d'autres établissements dont l'ANR et le CNRS, l'a engagée dans une démarche d'évolution de ses critères lors de l'évaluation de la recherche et des chercheurs, notamment dans le cadre de la phase locale de promotion des enseignants-chercheurs. Une première évolution a déjà eu lieu qui introduit des critères de qualité en sus des critères quantitatifs. Pour aller plus loin, l'université s'investit dans le groupe de réflexion national composé des établissements ayant signé la déclaration de San Francisco. Cette réflexion collégiale permettra de déterminer le *modus operandi* adéquat pour aller plus loin et garantira une cohérence nationale, voire internationale de par les connexions européennes du groupe, des évolutions entreprises (6.1.4).

De la même façon, les critères qui président aux recrutements des enseignants chercheurs dans les comités de sélection devront évoluer. Il semble raisonnable qu'un préambule soit présent sur toutes les fiches de postes publiées, et, comme cela vient d'être fait pour les recrutements de 2022, que les comités de sélection reçoivent une sensibilisation adéquate à la Déclaration de San Francisco. Le groupe de réflexion national sur le sujet sera également source d'inspiration dans le domaine du recrutement (6.1.5).

Toujours de la même façon, l'évaluation de l'expertise des équipes lors du dépôt de projet lors d'appels à projet interne devra respecter les engagements de l'établissement. Là encore, la réflexion reste à démarrer, mais, encore une fois, il semble raisonnable que les critères d'évaluation soient explicités sur le texte de l'appel à projet (6.1.6).

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.

*Veuillez indiquer le lien vers la ou les pages web dédiées sur le site web de votre organisation * : <https://www.univ-lorraine.fr/recherche-et-innovation/hrs4r-lexcellence-rh-pour-les-chercheurs/>*

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-R45.

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 a été formalisée, adoptée en janvier 2021 par le conseil d'administration de l'UL et publiée (<https://www.univ-lorraine.fr/wp-content/uploads/2020/12/Politique-OTM-R-2021-1.pdf>). Nous avons décliné la politique OTM-R depuis début 2021 sur la base de la charte des valeurs de l'Université de Lorraine, dont elle vient renforcer l'effectivité. Les cinq valeurs constitutives de notre identité sont : l'universalité, la créativité, la réflexivité, la solidarité, la responsabilité.

Ainsi, notre politique OTM-R respecte l'universalité des candidatures (membre du réseau Euraxess, sensibilisation accrue des présidents de comités de sélection et de jurys aux risques de discrimination et à l'égalité homme-femme, dépôt du plan d'action égalité hommes-femmes). Notre politique OTM-R est créative (règlement de gestion des contractuels, stratégie pluriannuelle de recrutement, chaires de professeur junior demandées dès la première année). Notre politique OTM-R est réflexive (actualisation annuelle du guide de fonctionnement des comités de sélection, transparence des décisions, amélioration des procédures de recrutement). Notre politique OTM-R est solidaire (accueil des chercheurs étrangers, accueil spécifique des doctorants étrangers, participation au programme PAUSE pour l'accueil d'urgence de scientifiques en exil). Notre politique OTM-R est responsable (personnels formés aux procédures et mis en responsabilité, participation aux objectifs de développement durable de l'ONU dans les projets 2023-2027 des laboratoires ou unités de recherche, attention particulière portée aux conditions de travail des jeunes chercheurs, nouveau plan égalité homme-femme).

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

Les actions déjà mises en place ont jusqu'à présent principalement porté sur les procédures de recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants et futurs doctorants, visant à garantir des recrutements ouverts à tous sans discrimination, fondés sur la transparence et le mérite, à tous les niveaux et pour tous les types d'emplois. Ainsi par exemple, la réglementation française en matière de recrutement de chercheurs à temps plein respecte les principes OTM-R. Une charte pour la régulation des chercheurs contractuels, adoptée à l'Université de Lorraine en 2014 et révisée en 2018, respecte également les principes de l'OTM-R. Notre politique OTM-R est amenée à évoluer régulièrement, en fonction des textes réglementaires et législatifs en vigueur (adoption des lignes directrices de gestion « mobilité » et « promotion ») mais

aussi des décisions de l'établissement et en particulier de son ambition en matière de politique de recrutement et de carrières.

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. IMPLEMENTATION (MAX. 1 PAGE) MISE EN OEUVRE

Aperçu général du processus de mise en œuvre :

Le plan d'actions du label HR Excellence for Research a été mis en œuvre dès l'obtention du label en février 2017.

Coordonné par un chef de projet (Vice-président Ressources Humaines et conditions de travail), un chargé de projet (la responsable du service des enseignants et chercheurs de la Direction des Ressources Humaines) et une chargée d'études de la direction à l'aide au pilotage et qualité, ce projet Label HR Excellence in Research est piloté par un comité de pilotage validé en équipe politique (le 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 ; il 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 à deux fois par mois (deux fois par mois depuis septembre 2021 pour préparer le renouvellement du label)¹.
2. 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, un groupe de travail Ressources humaines a été constitué pour travailler sur l'avancement des enseignants-chercheur. Il était constitué d'experts habitués à traiter des dossiers d'avancement lors des campagnes annuelles de promotions. Son objectif consistait à retravailler la fiche d'évaluation interne distribuée aux rapporteurs pour mieux rendre compte des trois volets d'activité d'un enseignant chercheur (pédagogie, responsabilités collectives, recherche) et d'inclure les évolutions liées à la signature de DORA.
3. Pour le suivi du travail réalisé, un WIKI avait été mis en place en interne à l'établissement ; il assurait 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 permettait à chaque membre du COPIL d'avoir une vue d'ensemble et détaillée sur tout le plan d'actions et son avancée. Jugé complexe à utiliser et assez peu convivial, il a été décidé, dans le cadre du renouvellement du label, de

¹ Initialement, il existait un Comité d'Orientation Stratégique (COS) qui se réunissait deux fois par an et était chargé de suivre l'avancement du projet et de valider les actions et modifications. Il était composé du COPIL auquel s'ajoutaient pour une représentation de l'ensemble des chercheurs :

- (3) Représentants des membres du corps enseignant : un représentant par grand secteur.
- (3) Doctorants : un représentant par secteur majeur
- Étudiant post-doctoral

La participation des représentants des chercheurs au COS a été faible et s'est posée la question de la pertinence de cet organe supplémentaire, par rapport au COPIL, aux groupes de travail et aux instances de régulation de l'institution. Il a donc été décidé de ne plus recourir à cette instance mais en contrepartie de prévoir des discussions sur les actions en cours ou à venir en Directoire et en G8 (directeurs d'écoles doctorales).

le remplacer par un edc accessible à tous les membres du COPIL et sur lequel chaque porteur d'axe a pu déposer son bilan, son projet et l'ensemble des indicateurs.

- Comment avez-vous préparé l'examen interne ?

La démarche d'évaluation a débuté dès le mois de juin 2021 par l'organisation d'un séminaire organisé à distance en raison de la pandémie (3 juin de 14h à 18h). L'objectif était de partager, avec les directeurs de composantes de formation et de recherche, les directeurs d'école doctorale, de pôle scientifique et de collegium, notre connaissance et notre analyse des différentes actions mises en place par l'établissement dans le cadre du label HR Excellence in Research. Il s'agissait également de réfléchir aux actions futures, dans une dynamique d'amélioration permanente et d'évolution de nos pratiques. Une trentaine de participants a ainsi pu échanger autour des six axes du plan d'actions.

Des groupes de six personnes ont été constitués et chaque groupe a tourné sur les six ateliers consacrés aux six axes et animés par le porteur politique et le porteur administratif associé. Un questionnaire avait été envoyé préalablement pour préparer les débats.

Ce travail de réflexion collective a montré que la communauté s'est appropriée les dispositifs et les procédures mises en œuvre dans le cadre du label HR Excellence in Research, tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration permanente de la politique RH de l'établissement.

A l'issue de ce séminaire, le COPIL et les porteurs d'axes ont travaillé conjointement pour établir le nouveau plan d'actions, dans la continuité du précédent.

Des réunions du COPIL ont été organisées tous les mois puis les quinze jours à partir de septembre 2021. Elles ont permis à chaque axe de présenter son bilan en identifiant les actions terminées, celles encore en cours ou à prolonger puis son plan d'actions futur, dans la continuité du précédent. Les nouvelles actions ainsi que les actions terminées ont toutes été validées en COPIL.

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

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

La communauté a également été sollicitée à travers les séminaires, dont le plus récent en juin 2021. Les propositions issues des travaux sur les actions sont discutées dans les instances de l'institution et, le cas échéant, adoptées par le Conseil d'administration.

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

Le comité de pilotage (COPIL) est composé des vice-présidents ou chargés de mission en charge de :

- Ressources Humaines et conditions de travail (chef de projet),
- Politique européenne
- Politique internationale
- Recherche et Politique scientifique
- Stratégie doctorale
- Politique de vie universitaire
- Politique « égalité diversité »
- Politique de science ouverte (depuis 2021, suite à l'adhésion de l'UL à la Déclaration de San Francisco)

Ainsi que de représentants des directions et délégations suivantes :

- Direction des Ressources Humaines (chargée de projet)
- Délégation à l'aide au pilotage et qualité
- Direction des relations internationales et européennes
- Direction de la recherche et de la valorisation
- Direction de la vie universitaire et de la culture

- 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'Etat et le label I-SITE 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), à l'aide de l'edc dédié.

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

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

- Comment 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).

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

Compte-tenu de la date de labellisation de l'Université de Lorraine (10-02-2017), le plan d'actions 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.