

Stratégie HRS4R Université de Lorraine Plan d'actions



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

initiation	mise en oeuvre	livrable	amélioration continue
		P	



N° action Euraxess	ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	OTM-R	Lien CoARA	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations	2023				2024				2025				2026				2027												
													T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4									
AXE I. STATUT ET ACCOMPAGNEMENT DU DOCTORANT ET POST-DOCTORANT																																									
1.1 Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel																																									
1	1.1.1	Établir la cartographie des doctorants et post-doctorants selon leur origine géographique et leur financement	VP Stratégie doctorale VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	a) Cartographie Doctorants b) Cartographie Post-Doctorant	Pourcentage d'europeens Pourcentage de français --> cible : 10% d'europeens en 2026 Pourcentage de répartition des modes de financement --> cible : ≥ à la moyenne nationale pour les financements dédiés : contrats doctoraux, CIFRE, bourses d'un gouvernement étranger ou du gouvernement français pour les étudiants étrangers venant faire un doctorat en France Post-doctorant : Par typologie de contrat (Post-doc, ATER 2.3 et 2.6, chercheurs confirmés), par type de financement et origine géographique --> cible : augmenter le nombre de statut post-doctorant/à l'ensemble des situations			janv-17	a) Novembre 2018 b) Décembre 2019	a) TERMINE b) TERMINE	doc : réalisation novembre 2018 Post-doc : réalisation en octobre 2021 (2 cartographies jointes)																													
2	1.1.2	Identifier, harmoniser et généraliser les bonnes pratiques de gestion administrative des doctorants et post doctorants tout au long de leur parcours à l'UL	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Règlement de gestion Doctorat b) Règlement de gestion Post-Doctorat	Non applicable			01/06/2017 b) Décembre 2021	a) Décembre 2019 b) Décembre 2021	a) TERMINE b) TERMINE	Action OTM-R a) Règlement de gestion doctorat = Charte du doctorat, Comité de Suivi Individuel et Convention Individuel de formation b) le règlement de gestion chercheurs s'applique pour les post-docs																													
3	1.1.3	Réviser la charte du doctorat selon l'arrêté du 26 mai 2016 (charte du doctorat) en y intégrant les éléments relevant de la dimension RH et généraliser son application	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat		X	X	juil-16	juin-17	TERMINÉ	Documents joints																													
4	1.1.4	Organiser et mettre en œuvre des actions de formation transverses à la préparation / construction du projet professionnel du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Mise à jour de l'offre de formation b) Convention individuelle de formation	Nombre d'actions de formation Taux de participation des doctorants --> cible : 100% des doctorants qui valident avoir obtenu 5 crédits dans le volet préparation à l'après thèse.			juil-05	Décembre 2018 (a) et décembre 2018 (b)	TERMINÉ	Lien site web Doctorat pour offre de formation : http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/etre-doctorant/formations Tutoriel: https://youtu.be/GO2n1NxpHsM Fichier Indicateurs/formation																													
5	1.1.5	Améliorer le suivi professionnel du doctorant, tout au long de son parcours dans le cadre du comité de suivi de thèse, permettant d'aborder conjointement l'encadrement du thésard et son travail scientifique	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation		Nombre de CSI menés sur l'année N à destination des doctorants			Janvier 2018	Décembre 2020	TERMINÉ	Fichier Indicateurs CSI L'action n'est plus pertinente car devenue obligatoire par arrêté donc Terminée et non suivie																													
6	1.1.6	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Liste d'universités et d'entreprises partenaires	Nombre de mobilités au cours de la thèse dans le cadre de DREAM (≥ 2 mois) Nombre de mois de mobilité (≥ 2 mois) attribués/financés --> cible : 100% des fonds utilisés pour la mobilité			janv-18	févr-19	TERMINÉ	Fichier Indicateurs DREAM cette action sera déplacée vers l'axe IV Mobilité																													
7	1.1.7	Généraliser l'utilisation d'un port folio du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	port folio : Intégrer une question sur portfolio dans questionnaire suivi docteur proposé par l'observatoire : "Avez-vous utilisé le portfolio et l'approche par compétence pour candidater ?"	Nombre de doctorants utilisant réelle le portfolio (où les cases "clés" identifiées sont complétées) --> cible : à déterminer après retour d'une première enquête (point 0) Taux de participation aux actions de formation dédiées à l'utilisation des portfolio --> cible : +10% par an de 2023 à 2026			janv-18	a) Septembre 2018 à b) Décembre 2021		Plan d'engagement CoARA Outil mis à disposition des doctorants via ADUM chiffres ADUM Sensibilisation pour généralisation à opérer auprès des doctorants Ajouter une question au questionnaire de suivi d'incertion des doctorants (cf. observatoire) pour 2024-2025																													

Stratégie HRS4R Université de Lorraine Plan d'actions

63	1.3.5	Accompagner les encadrants dans la prévention et la détection des risques psycho-sociaux potentiels chez les doctorants	VP Ressources Humaines VP stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction des Ressources Humaines		Nombre d'encadrants formés --> cible : 100% des ACT et HDR annuelles		janv-22	déc-26	A FAIRE (priorité 1)	En lien avec le plan d'action PhD , un MOOC sur Arche																		
1.4 Valorisation du doctorat																													
64	1.4.1	Valoriser les enquêtes d'insertion professionnelle post-doctorat et le réseau ALUMNI Docteurs	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Délégation à l'appui au pilotage, à l'évaluation et à la qualité	Enquêtes à 1 an et 3 ans, avec analyse des situations	Nombre d'écoles doctorales qui présentent l'insertion après thèse --> cible : 100% des écoles doctorales présentent l'insertion après thèse		janv-22	déc-26	A FAIRE (priorité 1)	Coordoner avec la DAPEQ																		
65	1.4.2	Développer l'animation de la vie doctorante permettant de « Bien vivre son doctorat »	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat CLEED	Liste des activités mises en place	Nombre d'activités et de doctorants participants aux activités --> cible : 100% des demandes satisfaites		janv-22	déc-26	En cours (priorité 1)	mise en place de visite découverte, animation d'une page sur réseaux sociaux dédiée aux doctorants, [contrat étudiant]																		
66	1.4.3	Valoriser et reconnaître l'implication en Recherche des doctorants dans le cadre de thèses non finalisées	VP Recherche VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction de la formation	Mise en place d'un DU implication en recherche sous forme d'une valorisation des acquis de l'expérience en doctorat.	Nombre de thèses non soutenues validant le DU --> cible : A définir en fonction de nos avancées sur le sujet (notamment quand le DU sera ouvert)		janv-24	déc-26	A FAIRE (priorité 2)																			
AXE II. RECRUTEMENT ET CARRIERE DES CHERCHEURS																													
2.1 Trajectoire professionnelle																													
17	2.1.1	Mettre en place le suivi de carrière des enseignants-chercheurs	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Procédure			janv-17	juin-17	TERMINÉ																			
18	2.1.2	Définir et construire les actions d'accompagnement des enseignants chercheurs au retour des avis du CNU, sur leurs dossiers	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement Bilan	Nombre des personnes reçues par la VP RH/ Nombre de personnes souhaitant être reçues X 100 --> 100% des personnes souhaitant être reçues sont reçues par la VP RH	X	juin-17	a) déc-18 b) déc-19	TERMINÉ	Voir Plan d'engagement CoARA																		
19	2.1.3	Renforcer le plan de formation des chercheurs dans les domaines connexes de leurs activités (management, langues, pilotage de projet, etc.) et mettre en cohérence avec les besoins	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de formation Bilan SU2IP	Taux de satisfaction --> cible 80%		janv-15	nov-17	TERMINÉ																			
20	2.1.4	Améliorer les pratiques des comités de sélection, commissions de recrutement, notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide actualisé Présentation diffusée lors de la réunion dédiée aux présidents et vice-présidents des comités de sélection Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement pour les enseignants et/ou chercheurs contractuels Film pour lutter contre tous les biais Plan d'engagement CoARA	Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation --> Cibles Taux Nationaux	X X	juin-15	juin-19	TERMINÉ	Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement des EC contractuels																		
21	2.1.5	Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide du recrutement de personnes étrangères à l'UL, le mettre en lien sur fiche de recrutement Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans	Nombre de personnes accompagnées Nombre téléchargement guide		juin-19	déc-23	En cours																			
49	2.1.6	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	OTM-R Policy intégrant CoARA Communication : Article Factuel + mail et courrier aux membres des conseils centraux	Sans objet	X X	janv-19	Dec-20	TERMINÉ	Intégrer CoARA à la politique OTM-R																		
90	2.1.7	Evolution des critères d'évaluation des dossiers des enseignants-chercheurs pour le recrutement et la promotion en lien avec CoARA	VP Ressources Humaines VP Recherche VP Science Ouverte	Direction des Ressources Humaines	Intégrations de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comité de Sélection à CoARA Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans. Plan d'engagement CoARA	Taux d'accessibilité à la formation Taux de formation des rapporteurs et des Présidents de Comité de sélection et des candidats Taux de satisfaction --> Cible 80 %	X X	janv-23	déc-25	En cours (priorité 3)																			
2.2 Accompagner les chercheurs dans le déroulement de leur activité scientifique																													
67	2.2.1	Soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière du chercheur	VP Ressources Humaines et VP recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement (prévenir le décrochage et lutter contre)	Nombre de dossiers suivis --> cible : augmentation de 10% entre 2023 et 2026	X	janv-23	déc-25	A FAIRE	Voir Plan d'engagement CoARA																		
68	2.2.2	Favoriser l'autonomie scientifique	VP recherche et VP doctorat	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Document d'information (ACT, HDR, possibilités de financements, CRCT, délégation EPST) Formation (montage de projets, animation scientifique)	Nombre annuel d'HDR, d'ACT, de CRCT (candidatures, priorités), de délégations EPST --> cibles : CRCT: Accorder 100% de CRCT ACT: max 2 par personne simultanément et max 3 par personne avant l'HDR HDR : augmentation de 10 % Nombre de personnes formées Nombre de projets ANR « jeunes chercheurs » déposés annuellement	X	janv-22	déc-23	A FAIRE	Voir Plan d'engagement CoARA																		
2.3 Détecter et accompagner les talents																													
69	2.3.1	Identifier les talents (en recherche mais aussi dans la gouvernance/animation)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'identification et d'accompagnement	Nombre de personnes accompagnées et formées au portage de projets et projets européens --> cible : Augmentation de 10% à 3 ans du nombre de personnes accompagnées et formées		janv-22	déc-24	A FAIRE																			

Stratégie HRS4R Université de Lorraine
Plan d'actions

70	2.3.2	Améliorer l'accompagnement par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants (Bourses, Chaires Professeurs Juniors)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées --> cible : 100% en formation			janv-22	mars-23	A FAIRE	Lien avec la LPR																																			
71	2.3.3	Définir une politique cohérente de repyramidage (MCF vers Professeurs) durant les cinq ans à venir (LPR)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Politique de repyramidage : Procédure et tableau	Nombre d'enseignants-chercheurs promus dans les sections CNU ciblées --> cible : 100% des sections ciblées par le ministère et l'UL	X		janv-22	déc-23	En cours	Lien avec la LPR																																			
72	2.3.4	Utiliser toutes les voies de recrutement des personnels d'appui à la recherche ou de chercheurs permises par les évolutions réglementaires	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Règlements de gestion CPJ	Nombre de Chaires de professeurs juniors --> cible : 4 CPJ/an Nombre de CDI de mission scientifique --> pas de cible car dépend du projet	X		juin-21	déc-25	En cours	Lien avec la LPR																																			
73	2.3.5	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	Direction des Ressources Humaines	Formations dédiées	Nombre de participants --> cible 80% des sortants formés	X		juin-21	déc-23	Fin de fonctions TERMINÉ	Reste accompagnement fins de contrat et de carrière OTM-R seniority																																			
AXE III. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL																																															
3.1 Améliorer la qualité de vie au travail																																															
22	3.1.1	Définir et déployer les actions pour la prévention des risques psychosociaux	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation RPS Enquête fonction GT RPS Dispositif de traitement des Signalements de Violences Internes	Personnes formées/sensibilisées Nombre de saisie du GLSVI (Groupe de Liaison des Situations de Violences Internes) Nombre de saisies impliquant au moins un enseignant chercheur Nombre de sanctions disciplinaires, médiations et accompagnements découlant de ces saisines --> cible : augmentation du nombre de dossiers les premières années (prise de connaissance du dispositif par la communauté)			janv-17	déc-21	TERMINÉ																																				
74	3.1.1.bis	Développer la médiation professionnelle interne et externe intégré dans un plan de changement du rapport au travail	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	- Procédure de demande de médiation - Offre de prestation	Nombre de médiations Nombre d'agents formés			déc-21	déc-23	En cours																																				
23	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	Direction des Ressources Humaines	Plaquette aide et accompagnement des personnels de l'UL Flyer harcèlement sexuel et discrimination Brochure handicap Affichage sur site des dispositifs d'alerte Plaquette santé au travail Recrutement psychologue du travail (cf fiche de poste) depuis janvier 2018	Enquête bien être au travail --> cible 30% de répondants (tous les 2 ans)			janv-17	déc-17	TERMINÉ																																				
24	3.1.3.	Promouvoir les activités culturelles et sportives en faveur des personnels, qu'elles soient dédiées ou non	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture	Liste des actions culturelles et sportives proposées annuellement aux personnels Projet de vie universitaire QR code intégré au livret d'accueil Mettre en place une enquête de satisfaction	Nombre d'heures dédiées aux enseignements sportifs --> cible : maintenir le nombre Nombre d'événements culturels par secteur --> cible : Equilibrer l'offre d'événements sur le territoire Nombre de nouvelles activités culturelles sur les 3 ans --> cible : autant d'activités créées qu'abandonnées Taux de fréquentation aux activités sportives par les personnels (1X/an) --> cible : Augmentation de 5% de la fréquentation annuelle aux activités culturelles et sportives pour les personnels UL			janv-18	déc-19	TERMINÉ	Modification de l'intitulé de l'action, du livrable et de l'indicateur - Validés par le COS du 5/11/2018 Une enquête de satisfaction pourrait être mise en œuvre pour faire émerger des besoins																																			
25	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	Direction des Ressources Humaines	Plan de circulation de l'information RH	Nombre de cafés DRH Nombre de publications dans factuel Nombre d'ateliers thématiques Taux de participation en fonction de la liste d'invités --> cible : 50% de participation (car RA et Directeur sont invités pour souvent une seule participation)			juil-16	déc-21	TERMINÉ																																				
26	3.1.5	Développer le vadémécum des personnels de l'UL (droits et devoirs) en fonction de leurs statuts respectifs et élaborer des fiches par thématique	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Liste des fiches	Nombre de fiches mises à disposition sur l'intranet Nombre de consultations annuelles			janv-16	déc-19	TERMINÉ																																				
	3.1.6	Ouverture de l'offre "vie des personnels", challenge sportifs et projets de vie universitaire pour campus aux doctorants	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture		Nombre de doctorants participant aux activités "vie des personnels" --> cible : au moins 50% des doctorants ayant participé à au moins une activité de vie des personnels sur l'année universitaire			avr-24		A FAIRE	RMN2PAM, Fête de fin d'années, InterCEA...																																			
3.2 Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination																																															
27	3.2.1	Mettre en place des actions de communication et de promotion pour l'égalité, la diversité et l'inclusion	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de communication Supports de communication	Taux de réalisation du plan de communication --> cible : 80% de réalisation Nombre de personnes formées par an	X		janv-16	déc-19	TERMINÉ																																				

Stratégie HRS4R Université de Lorraine
Plan d'actions

91	5.1.5	Adaptation des critères pris en compte lors de la gestion de appels à projets internes à l'établissement en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco (DORA) et CoARA.	VP Recherche VP Science Ouverte	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Taux d'appels à projet interne évalués avec des critères qualitatifs --> Atteindre 100%		X	janv-23	déc-25	A FAIRE (priorité 3)																	
5.2 Développer une culture de valorisation et de transfert																												
46	5.2.1	Proposer des formations à la gestion et à la protection du patrimoine scientifique et technique adaptées aux différents publics de chercheur	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation à la PPST	Nombre de chercheurs ayant participé aux actions de formation --> cible : augmentation de 10% par an sur 3 ans (65 chercheurs en 2023) Nombre de doctorants ayant participé aux actions de formation --> cible une augmentation de 30% par an sur 3 ans, (en nous appuyant sur les chiffres PUI pour les formations à l'entrepreneuriat, en 2023 cela faisait 143 doctorants).			janv.-17	déc-20	TERMINÉ																	
47	5.2.2	Amplification de la politique partenariale en recherche	VP Valorisation VP Partenariat	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Partenariats socio-économiques	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de binômes (partenariat et valo + partenaires établissement) créés 19/04/21 : Liste des dispositifs créés --> cibles : augmentation de 30% entre 2023 et 2026; Augmentation de 85% des contrats d'exploitation sur les titres de propriété intellectuelle			janv.-18	déc-27	En cours																	
48	5.2.3	Favoriser et reconnaître l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique.	VP Valorisation VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Intégration dans les critères d'évaluation interne	Y/N			janv-18	déc-21	TERMINÉ																	
93	5.2.4	Favoriser et reconnaître l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique en lien avec CoARA.	VP Valorisation VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan d'engagement CoARA	Pourcentage des chercheurs et enseignants chercheurs ayant créé une start'up, obtenant un avancement --> cible : 10% Pourcentage de doctorants ayant créé une start'up, obtenant un avancement --> cible 1% des docteurs		X	sept-24	déc-26	A FAIRE																	
94	5.2.5	Favoriser la mobilité public->privé	VP Valorisation	Direction de la Recherche et de la Valorisation	note/lettre de cadrage mobilité public-> privé de l'UL	Nombre de mobilité du public vers le privé pour création de start'up --> cible : augmentation de 40% sur les 3 ans					A FAIRE																	
AXE VI. ETHIQUE, INTEGRITE SCIENTIFIQUE ET SCIENCE OUVERTE																												
6.1 Accompagner les chercheurs à l'ouverture de la science																												
44	6.1.1	Créer un environnement favorable à la diffusion en accès ouvert des publications et ouvrages des chercheurs.	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Publications Ouvertes & Editions de l'Université de Lorraine	Continuité du plan de formation et d'accompagnement Création des EDUL Ouverture d'Open U Journals et/ou accompagnement de revues pour ouverture sous modèle économique diamant Offre éditoriale ouverte des EDUL	Via Baromètre de la science ouverte : Taux d'accès ouvert des publications --> cible : au moins égal à la moyenne nationale Nombre de téléchargements des publications à partir de HAL --> cible : Revoir avec Laetitia : augmentation de 10% en 3 ans Taux de couverture de HAL --> cible : 80% (mais à revoir avec Laetitia) Pour les EDUL : Volume de téléchargement des articles publiés dans les revues scientifiques accompagnées et des ouvrages scientifiques diffusés en accès ouvert aux EDUL : --> cible : 3000 téléchargements en tout jusqu'à fin 2026. Open U Journals --> cible en 2026 : 9 revues		X	janv.-17	Action permanente	En cours Elargissement du périmètre (PRIORITE 1 - la plus forte)																	
45	6.1.2	Pérenniser l'accompagnement, développer le réseau des ambassadeurs des données, assurer le développement de l'entrepôt lorrain DOREL en lien avec le plateforme nationale Recherche Data Gov	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Nommer un Administrateur des Données, des Algorithmes et des Codes sources (ADAC), en accord avec le Plan National pour la Science Ouverte Continuité du plan de formation et d'accompagnement : Plan de formation Développement du réseau des ambassadeurs Fonctionnement de DOREL Convergence avec RDG ADAC Interface unique DOREL/RDG	Nombre des ambassadeurs des données --> cible de 30 ambassadeurs pour 2026 Nombre de dépôts dans DOREL --> cible : croissance de 10%/an Nombre de personnes formées au Plan de Gestion de Données (Formation DOREL, gestion de données) --> cible : 100 personnes formées par an au PDG Nombre de projets de recherche accompagnés --> cible : 30 projets accompagnés par an Proportion de publications avec partage de jeux de données --> cible : au moins égal à la moyenne nationale			janv.-17	Action permanente sauf pour la fusion DOREL/RDG (2024) et publication de la politique des données (2023)	En cours Elargissement du périmètre (PRIORITE 1 - la plus forte)																	
88	6.1.3	Dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte, développer une politique et un accompagnement en matière de valorisation des logiciels produits par les chercheurs	VP Science Ouverte Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	A définir	Création d'une instance opérationnelle dédiée Plan de formation	taux de publications qui mentionnent le partage de leurs codes et logiciels --> cible : égaliser la moyenne nationale		X	janv-23	déc-25	Initié (priorité 2)																	

Stratégie HRS4R Université de Lorraine Plan d'actions

	6.1.4	Développer une politique de la donnée associée à ces moyens, à l'échelle de l'établissement.	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Politique de la donnée publiée		X	janv-26	déc-29																															
	6.2	Renforcer la sensibilisation des chercheurs débutants et confirmés sur la responsabilité, l'éthique et l'intégrité scientifique																																						
39	6.2.1	Construire une culture de l'intégrité scientifique au sein de l'UL par le biais de l'organisation de colloques et séminaires au sein des communautés	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Séminaire / colloques	<p>Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement --> 1 séminaire/3 ans</p> <p>Nombre de participants aux séminaires --> répartition représentative globale des différents types de participants (BIATSS, EC...)</p>			juin-17	déc-20	En cours	Informations régulières vers les doctorants Colloques intra communautés non réalisés : à venir Fiches intégrité scientifique en cours de traduction (mars 2023)																												
40	6.2.2	Accueillir un colloque national sur l'intégrité scientifique	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Séminaire / colloques	Action terminée			févr.-17	févr-17	TERMINÉ																													
41	6.2.3	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	<p>Nombre de dossiers déposés (donc traités)/an --> cibles : 100% déposés/traités et + 25% de dossiers déposés d'ici 2026 (par rapport à 2023 où 8 dossiers ont été déposés)</p>			sept.-16	déc-23	TERMINÉ	<p>Application du protocole de Nagoya : Recherche responsable</p> <p>Commission de déontologie mise en place en 2020</p> <p>Comité d'Ethique pour la Santé non interventionnelle (Loi Jardé) et aussi en SHS</p>																												
87	6.2.4	Mettre en place un appui opérationnel aux dossiers Ethique et Intégrité scientifique en recherche	VP Recherche	Direction Générale des Services Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques		<p>Nombre de projets accompagnés/nombre de projets déposés --> Cible : + 25% sur 3 ans</p> <p>Nombre de dossiers traités/an qui ont bénéficié d'un accompagnement --> cible : 100% et maintien à 100%</p>		X	janv.-23	dec-2024	TERMINÉ																													
92	6.2.5	Déontologie, mise en place d'une commission de déontologie	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	Commission de déontologie	<p>Nombre de dossiers traités / nombre de dossiers déposés --> cible : 100%</p>		X			TERMINÉ																													
	6.3	Mettre en place une charte de l'intégrité scientifique et en décliner ses modalités d'application à l'Université de Lorraine																																						
42	6.3.1	Définir le champ de l'intégrité scientifique à l'université de Lorraine et rédiger une charte explicitant les modalités d'instruction des dossiers relatifs aux manquements à la responsabilité et à l'intégrité scientifique.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité	Mise en place des procédures formalisées du Comité d'intégrité scientifique	<p>cible : Traçabilité de 100% des étapes de la procédure</p>			sept.-17	déc-19	TERMINÉ	Comité d'Intégrité : VP CS, 2 élus + Dir. DAJ, ... réunion mensuelle																												
43	6.3.2	Faire systématiquement apparaître le nom des doctorants dans les publications, le rappeler dans la charte du doctorat et établir les règles de publication et co-signature pour l'ensemble des champs disciplinaires.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité		<p>Nombre de doctorants entrants présents à la formation pour être sensibilisés/an --> cible : 100%</p>		X	sept.-17	déc-20	TERMINÉ	Liste des obligations des doctorants dans les ED (Publi, séminaire, colloque avant soutenance, ..)																												