



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE

SCHÉMA DIRECTEUR

RESPONSABILITÉ

SOCIÉTALE

ET ENVIRONNEMENTALE

2025-2028

ÉDITO

Face à l'urgence écologique et à l'aggravation des inégalités sociales, il apparaît désormais évident qu'aucune grande transition (numérique, écologique, industrielle, énergétique, sociétale...) ne pourra être véritablement efficace si elle n'est pas également juste. Les conséquences du changement climatique, loin d'être neutres, exacerbent les inégalités déjà existantes - qu'elles soient sociales, économiques, territoriales ou de genre.

C'est pourquoi l'Université de Lorraine choisit d'inscrire son action dans une démarche responsable, qui articule étroitement les enjeux environnementaux et sociaux.

Depuis sa création, l'Université de Lorraine incarne une vision ambitieuse de l'enseignement supérieur et de la recherche, solidement ancrée dans ses territoires et pleinement ouverte sur le monde.

Elle affirme aujourd'hui avec force son engagement pour un avenir durable, en plaçant la responsabilité sociétale au cœur de sa stratégie institutionnelle.

Ce premier schéma directeur Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) marque une étape structurante.

Il témoigne de notre volonté d'assumer pleinement notre responsabilité envers l'environnement et la société, en mettant l'humain et le vivant au centre de nos priorités, en renforçant la démocratie universitaire, en promouvant l'inclusion, l'éthique scientifique et l'intégrité.

L'Université de Lorraine entend répondre aux grands défis de notre temps - environnementaux, sociaux, sanitaires, économiques et de gouvernance- par des actions transformatrices, concrètes et mesurables. Elle revendique une approche exemplaire, au sens strict du terme : montrer en faisant.

Cette exemplarité traverse aussi bien la formation que la recherche, l'innovation ou la gestion de ses ressources.

Ce schéma trace les contours d'un avenir plus responsable : un engagement total pour un modèle de société durable, la limitation de nos impacts environnementaux, l'accompagnement des grandes transitions par des formations adaptées et des programmes scientifiques interdisciplinaires.

Il s'inscrit dans une ambition plus large : bâtir une université inclusive, plurielle et performante, qui cultive l'épanouissement de toutes et tous, renforce les liens qui nous unissent et repense le travail pour mieux vivre et mieux agir ensemble.

Ce cap est collectif. Il engage l'ensemble de notre communauté universitaire. C'est ensemble que nous réussirons à faire de l'Université de Lorraine une actrice exemplaire des transitions, au service d'un avenir plus juste et plus durable.

Hélène Boulanger, Présidente de l'Université de Lorraine

TABLE DES MATIÈRES

ÉDITO	2
CARTE D'IDENTITÉ DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE - CHIFFRES CLÉS	4
INTRODUCTION	5
1. Une construction progressive appuyée sur des piliers solides	5
2. Une gouvernance facilitant l'engagement du plus grand nombre	6
3. Vers un schéma des schémas : la richesse d'une mosaïque complexe	7
AXE 1 : STRATÉGIE & GOUVERNANCE	9
1. Poursuivre et consolider la structuration et l'intégration de la politique RSE	10
2. Renforcer l'engagement de l'Université de Lorraine sur les territoires et à l'international	11
3. Promouvoir et défendre la liberté académique	14
4. Consommer de manière responsable	14
5. Communiquer sur la politique RSE de manière exemplaire	16
AXE 2 : ENSEIGNEMENT & FORMATION	18
1. Développer les compétences en RSE dans la formation initiale	19
2. Acculturer et former à la RSE les personnels et les autres professionnels	23
3. Développer la reconnaissance de l'engagement étudiant	24
AXE 3 : RECHERCHE & INNOVATION	26
1. Améliorer la gouvernance de la recherche	27
2. Donner du sens à la recherche et à l'innovation	28
3. Ouvrir la science, la recherche et l'innovation	29
4. Pratiquer une recherche humainement et écologiquement responsable	32
AXE 4 : ENVIRONNEMENT	35
1. Évaluer et piloter l'empreinte carbone	36
2. Réduire les consommations d'énergie et d'eau	38
3. Réduire l'impact environnemental des déplacements	38
4. Réduire les déchets et les pollutions	39
5. Développer une politique en faveur de la biodiversité	39
6. Promouvoir une alimentation responsable et accessible	40
AXE 5 : POLITIQUE SOCIALE & QUALITÉ DE VIE	41
1. Diversités et égalités : garantir à toutes et à tous l'inclusion	42
2. Améliorer la qualité de vie et garantir l'égalité des chances des étudiantes et des étudiants	45
3. Créer un cadre favorable à l'épanouissement professionnel de chacune et chacun	48
GLOSSAIRE	51

CARTE D'IDENTITÉ DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE - CHIFFRES-CLÉS

UNE UNIVERSITÉ PLURIDISCIPLINAIRE, INNOVANTE ET ENTREPRENEURIALE

**LORRAINE UNIVERSITÉ
D'EXCELLENCE**

▶▶▶▶▶▶

 **6 GRANDS DÉFIS**
liés aux grandes transitions du 21^{ème} siècle

 **15 PROGRAMMES**

 **10,5 M€ DE BUDGET**

RECHERCHE

▶▶▶▶▶▶

60 000 étudiant-es
répartis sur des campus implantés sur
2 métropoles, 12 villes et agglomérations



4 400
ENSEIGNANT-ES ET CHERCHEUR-ES
ou PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT
ET DE RECHERCHE

+ de 1 800
DOCTORANT-ES

60 LABORATOIRES
dont **28** UNITÉS MIXTES

10 PÔLES SCIENTIFIQUES

8 ÉCOLES DOCTORALES

 + de 250 bâtiments

 + de 7 200 personnels

 près de 720 M€ de budget

 **+ de 9 500**
ÉTUDIANT-ES internationaux
(1 étudiant sur 6)

HANDICAP

▶▶▶▶▶▶

 **1 372 ÉTUDIANT-ES SUIVI-ES**
par le service handicap étudiant

 **316 ÉTUDIANT-ES ACCOMPAGNÉ-ES**
par une tierce personne
(secrétaires, binômes, lecteur-scripteur...)

Une université reconnue nationalement dans des domaines autour des grandes transitions...

... forte de partenaires internationaux...

UniGR
Groupement de sept universités de la Grande Région

EURECA-PRO
Une alliance d'universités européennes sur la consommation et la production responsable

... et ancrée dans ses territoires

SIRIUS
Améliorer l'impact du site lorrain de recherche avec nos partenaires (CNRS, Inria, Inserm, INRAE, CHRU, AgroParisTech, Georgia Tech-Lorraine)

Éducation & Territoires
Renforcer l'ancrage territorial de l'enseignement supérieur

SAPS : Sciences avec et pour la société
Renforcer le dialogue entre science et société

INTRODUCTION

LA DÉMARCHE DE CONSTRUCTION DU SCHÉMA

Née de la fusion en 2012 de quatre établissements différents, l'Université de Lorraine (UL) a appuyé sa construction et son développement en plaçant au cœur de ses travaux la question du sens de ses actions et de leurs impacts. En 2016, elle s'est dotée d'une [Charte des valeurs](#) (universalité, créativité, réflexivité, solidarité, responsabilité) qui témoigne de sa préoccupation de « faire université » en consolidant son engagement auprès de sa communauté universitaire et du monde qui l'entoure. L'obtention en 2017 du label Initiative d'excellence ISITE (Initiatives Science Innovation Territoires Économie) a confirmé et conforté cet engagement. Avec ses partenaires du [site lorrain](#) (CNRS, INRIA, INRAE, INSERM, CHRU de Nancy, AgroParisTech Nancy, Georgia Tech Europe), l'Université de Lorraine s'affirme dans les domaines des ressources naturelles et de l'environnement, des sciences moléculaires, de l'énergie et des procédés, des matériaux et produits, du numérique ainsi que de la santé. Elle souhaite construire avec eux un modèle reconnu d'université positionnée sur une démarche d'ingénierie systémique pour la planète, à même de renforcer ses capacités à faire face aux grands défis sociétaux.

1. UNE CONSTRUCTION PROGRESSIVE APPUYÉE SUR DES PILIERS SOLIDES

Le développement de la politique de Responsabilité sociétale et environnementale (RSE) de l'Université de Lorraine prend ses racines dans les premières années d'existence de l'établissement pour fermement se déployer dans son [dernier projet d'établissement](#) (2024-2028) dans lequel elle imprègne les ambitions de l'université en redéfinissant la place de l'humain dans ses politiques ainsi que son rapport au monde. Loin de rechercher de simples effets d'affichage, l'Université de Lorraine souhaite mobiliser sa communauté tout entière pour transformer en profondeur sa manière d'être au monde et donc la nature des liens qui la lient à l'ensemble de ses parties-prenantes.

Elle a choisi pour cela d'adopter une démarche d'intégration progressive et avant tout pragmatique des différentes dimensions de la RSE, en s'appuyant sur la construction de piliers solides permettant de travailler l'engagement dans la durée et en profondeur des personnels, étudiantes et étudiants : égalité-diversité-inclusion (depuis 2015), transition écologique (depuis 2017), qualité de vie au travail et dans les études (depuis 2018) et ancrage territorial (depuis 2022).



Figure 1 : Dimensions RSE de l'Université de Lorraine

Cette construction progressive a été accompagnée d'une évolution de la structuration de l'équipe politique et de l'organisation des services portée au plus haut niveau politique :

- Une charge de mission Égalité femme-homme dès 2013, élargie au périmètre Égalité, Diversité, Inclusion (EDI) en 2015 puis une vice-présidence EDI à partir de 2017,
- Une vice-présidence (VP) pleinement dédiée à la Transition écologique (TE) à partir de 2022,
- Une délégation RSE (DRSE) pilotée par une déléguée générale RSE, conseillère de la présidente (intégrée dans l'équipe de direction générale des services), avec des moyens humains et financiers dédiés à partir de 2023.

Cela a permis de mobiliser progressivement des réseaux de collaborations fonctionnelles renforcées au sein des directions centrales et des composantes de l'établissement. La communication institutionnelle a accompagné cette construction en proposant une identité graphique dédiée à l'EDI en 2020, à la transition écologique en 2024 puis à la qualité de vie au travail et dans les études en 2025. Ces identités sont réunies sous une bannière commune : « [Université engagée](#) ».

Cette forte volonté politique se retrouve également dans le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) passé avec l'État pour la période 2024-2026 où la RSE a nourri l'ensemble des 6 axes de déploiement des politiques publiques.

2.

UNE GOUVERNANCE FACILITANT L'ENGAGEMENT DU PLUS GRAND NOMBRE

Déployer une politique ambitieuse en matière de RSE à l'échelle d'un établissement de grande taille implique de mettre en place des modalités de gouvernance dédiées. Son état actuel peut être schématiquement représenté ainsi :

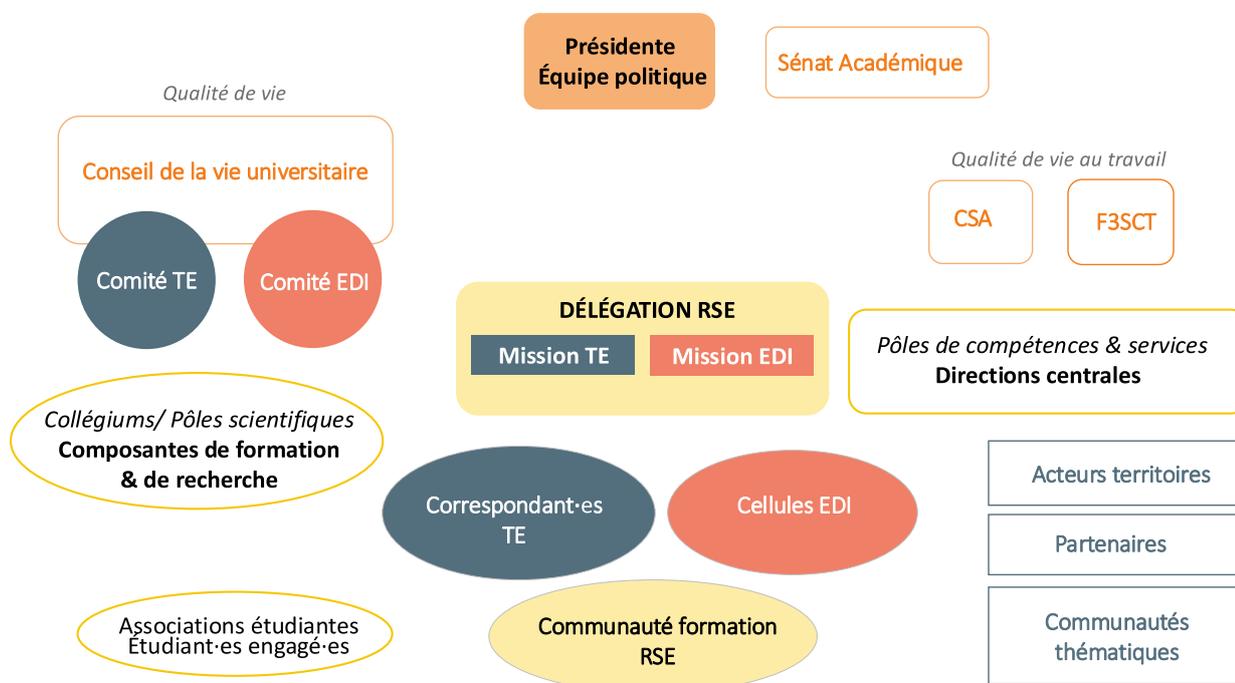


Figure 2 : L'écosystème RSE de l'Université de Lorraine

La politique RSE est pilotée directement par la présidente de l'université au travers de l'action de la déléguée générale RSE qui conduit sa délégation composée des deux missions EDI et TE.

On retrouve en effet dans le schéma actuel de gouvernance les deux piliers les plus anciens de la politique RSE sous la forme de comités rattachés au Conseil de la vie universitaire (CVU) qui est une spécificité de l'Université de Lorraine¹. Les comités Égalité-diversité-inclusion (EDI) et Transition écologique (TE), créés en 2022, sont composés de manière à représenter la diversité politique de l'établissement et sont présidés par des membres d'une sensibilité différente de celle de la présidence. Les présidente et président des comités travaillent avec les vice-présidents en charge des politiques correspondantes, ce qui permet à ces espaces de débat de développer des formes originales de co-construction. Le CVU et ses comités sont complétés par les instances de dialogue social (CSA, F3SCT) pour les aspects relatifs à la Qualité de vie au travail (QVT) ainsi que par le Sénat académique (réunion des conseils centraux) afin d'assurer un bon niveau de transversalité à la politique RSE.

Le travail politique au niveau de l'établissement est articulé avec celui conduit au niveau des composantes de formation, des unités de recherche ainsi que des services et directions centrales de l'établissement. Il existe en effet un réseau de cellules EDI et de correspondantes et correspondants TE qui maille progressivement l'ensemble de l'université de manière fine et adaptée.

Décret n° 2011-1169 du 22 septembre 2011 portant création de l'Université de Lorraine, article 11 : « Le conseil de la vie universitaire veille à la qualité de la vie universitaire et au respect des droits et libertés des étudiants. ».

3.

VERS UN SCHÉMA DES SCHÉMAS : LA RICHESSE D'UNE MOSAÏQUE COMPLEXE

Nous avons fait le choix d'une construction intégrative sectorielle progressive et pragmatique en développant les briques de notre politique RSE une par une :

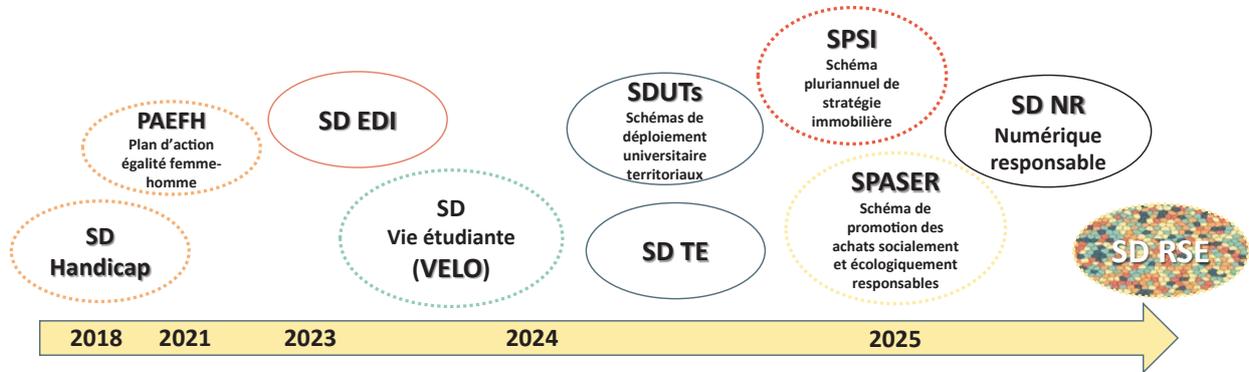


Figure 3 : Évolution du « schéma des schémas »
(en pointillés les SD obligatoires ; en trait plein les SD spécifiques à l'Université de Lorraine)

Les modalités d'élaboration de ces différentes briques ont été diverses avec à chaque fois des gouvernances spécifiques adaptées à chaque sujet. Cette démarche garantit mieux la solidité de chacun des composants du schéma global RSE mais elle impose aussi des exigences fortes à l'établissement pour une bonne articulation de ces éléments, aussi bien dans la construction (accompagnement par la DRSE) que dans le suivi et le pilotage (assurés en tandem par la DRSE et la Direction de l'aide au pilotage et à la qualité - DAPEQ).

Les deux dernières briques construites (Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables, SPASER, et Schéma directeur du numérique responsable, SD NR) traduisent bien la réalité et l'ampleur des dynamiques politiques portées de manière transversale autour de la RSE.

Le Schéma directeur RSE qui est présenté dans ce document articule les unes avec les autres les différentes briques construites depuis 2018, en cohérence avec le projet d'établissement, le COMP et la signature de l'université (label ISITE et projets structurants France 2030).

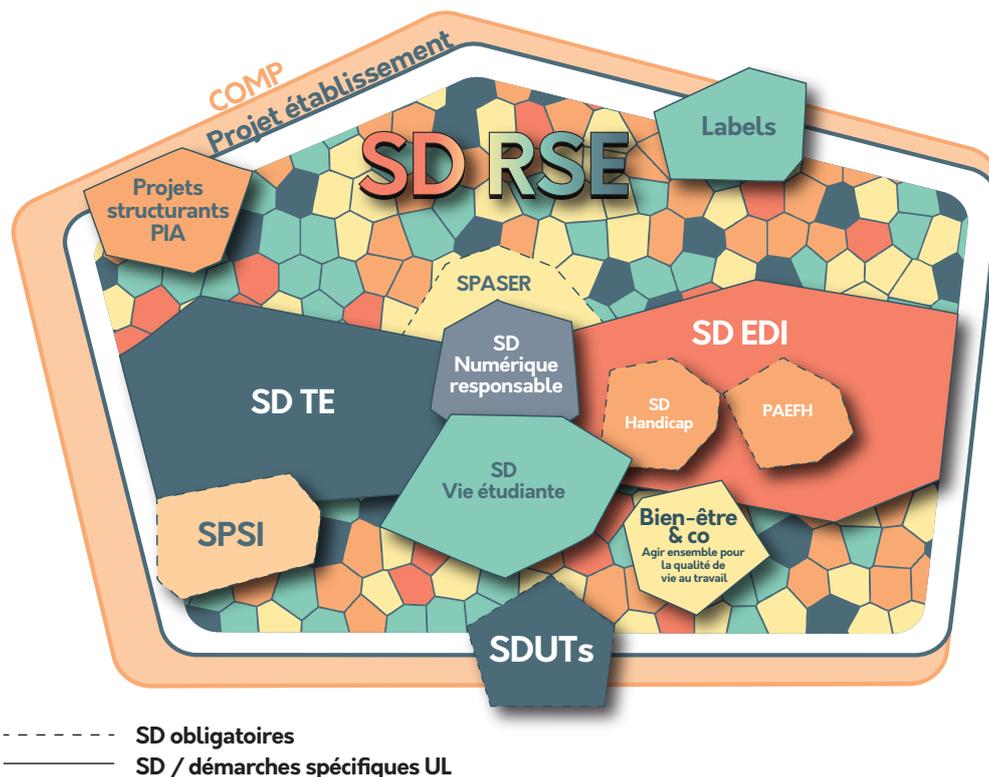


Figure 4 : Schéma directeur RSE & schéma directeurs et projets structurants de l'établissement

UNE DÉMARCHE DE CONSTRUCTION COLLECTIVE

La construction du schéma directeur RSE a été assurée par :

- Un comité de pilotage composé de l'équipe politique (présidente, VPs, directeur général des services, directions générales adjointes des pôles...) et de la déléguée générale RSE,
- Un « binôme » porteur/référent par axe (VP + membre de l'équipe de direction générale des services) en lien avec la déléguée générale RSE.

Un travail par axe a associé les acteurs politiques et administratifs concernés, sous l'égide de la DRSE avec l'appui de la DAPEQ.

Le schéma directeur a été présenté aux comités EDI et TE, au Comité social d'administration, et soumis pour avis au Sénat académique avant sa validation par le Conseil d'administration du 1^{er} juillet 2025.

LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU SD RSE

- Le Conseil d'administration sera sollicité pour validation d'un bilan annuel et avis sur le déploiement du SD RSE d'un point de vue politique.
- Le comité de pilotage (format équipe politique + équipe de direction générale élargie + direction de la DAPEQ) aura pour missions d'assurer un suivi global de la stratégie de déploiement et la mise en œuvre du SD RSE, en cohérence avec la stratégie globale de l'établissement ; de valider les nouvelles orientations/actions du SD RSE ; d'effectuer d'éventuels arbitrages.
- Un comité de pilotage restreint (associant VP pilotage, VPs et membres de l'équipe de direction générale ou directions centrales porteuses de schémas directeurs ou projets structurants + DAPEQ) veillera à assurer le lien et le suivi opérationnel des SD en lien avec le SD RSE, l'articulation avec le projet d'établissement et le COMP ; assurer un suivi opérationnel en lien avec acteurs concernés sur les actions du SD RSE en cours ou à venir.

Des groupes de travail thématiques ad hoc transversaux pourront être constitués pour affiner et mettre en œuvre les projets du SD RSE.

Par ailleurs, un groupe de travail travaillera à la mise en place d'indicateurs d'impact spécifiques au schéma directeur RSE en complément des indicateurs existants issus des schémas directeurs, projets structurants, ainsi que du COMP.

AXE 1 STRATÉGIE & GOUVERNANCE

La RSE est un élément au cœur de la stratégie de l'Université de Lorraine où elle est articulée avec ses missions d'enseignement, de recherche et d'innovation, dans une logique d'ancrage territorial couplée à un rayonnement international affirmé. Elle s'engage à promouvoir un modèle de gouvernance éthique, inclusif et responsable, garant de la liberté académique et de la soutenabilité de ses actions. Cette ambition se traduit par sa volonté de renforcer la structuration et l'intégration de sa politique RSE, de poursuivre et d'accroître un dialogue avec les parties prenantes. Elle l'incarne également dans une gestion plus responsable des ressources et une communication transparente sur les engagements pris et les résultats obtenus.

1.

POURSUIVRE ET CONSOLIDER LA STRUCTURE ET L'INTÉGRATION DE LA POLITIQUE RSE

Un travail en profondeur de la RSE implique nécessairement une approche systémique globale qui transcende les volets habituels de la politique d'une université. Cette transversalité a été peu à peu construite, schéma sectoriel par schéma sectoriel. Le présent document, qui donne une première vue globale de ce travail de structuration de la transversalité de l'action en matière de RSE, doit être considéré comme une étape devant encore être confortée. L'accomplissement de cette étape doit désormais permettre à l'Université de Lorraine d'inverser sa démarche : d'une structuration de la partie vers le tout, il est aujourd'hui nécessaire de travailler à la construction d'un nouveau projet d'établissement qui s'appuiera sur ce schéma directeur RSE pour engager une démarche de structuration du tout vers la partie en amont du contrat quinquennal 2029-2034.

Un projet d'établissement construit dans une approche RSE sera un levier nécessaire pour contribuer au **renforcement de l'intégration des dimensions RSE dans les missions et activités des composantes de formation, unités de recherche et directions centrales de l'établissement**. Concernant la RSE, l'alignement stratégique des différentes entités composant l'Université de Lorraine est assuré au travers des 3 piliers structurants de la démarche, pilotés via le dialogue stratégique réalisé par l'établissement avec les 10 pôles scientifiques (ensemble cohérent d'unités de recherche) et les 9 collègiiums (ensemble cohérent de composantes de formation).

Passer à une approche plus globale à l'échelle d'un établissement de cette taille implique de **mettre en place des outils de pilotage adaptés**. Il s'agira notamment de mettre en place un **outil de pilotage des différentes actions** détaillées dans chacun des schémas composant la politique RSE de l'établissement.

Un des enjeux majeurs des prochaines années sera de pouvoir **consolider les moyens en appui de notre politique RSE**. Les ressources de l'établissement sont mobilisées au travers de dynamiques de réseaux, mais il faudra maintenir au niveau central de l'établissement des expertises qui viennent en appui de transformations d'une telle profondeur et qui s'étaleront sur plusieurs décennies (par exemple pour ce qui concerne l'immobilier).

Actuellement, ces moyens au niveau central de l'établissement reposent essentiellement sur des financements ponctuels et il s'agit ici d'une fragilité importante de la capacité d'action de l'établissement. Il conviendra également de soutenir la montée en compétence des acteurs de la RSE sur le périmètre établissement, au travers des plans de formation interne.

ACTIONS PHARES

- Valoriser nos engagements RSE via l'obtention d'une **labellisation DD&RS** de l'établissement fin 2026.
- Mettre en place un **budget vert**, c'est-à-dire une analyse du budget de l'université sous l'angle de son impact environnemental, positif, neutre ou négatif.

2.

RENFORCER L'ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE SUR LES TERRITOIRES ET À L'INTERNATIONAL

Par ses partenariats, son maillage territorial et son ouverture au monde, l'Université de Lorraine agit comme un acteur engagé au service des transitions sociétales, environnementales et démocratiques. Elle renforce ainsi son impact local tout en assumant pleinement ses responsabilités à l'échelle globale.

2.1 L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE ENGAGÉE AVEC ET POUR SES TERRITOIRES

L'Université de Lorraine bâtit son avenir avec les forces de ses deux métropoles, Metz et Nancy, et la richesse de son maillage territorial. Elle s'appuie sur un nouveau modèle de relation avec les collectivités territoriales, la Conférence universitaire territoriale (CUT), qui rassemble 21 partenaires territoriaux. Créée en 2021, elle réunit les collectivités locales sur lesquelles l'université est présente (région, départements, métropoles, communautés d'agglomération ou de communes, et leurs groupements). Espace d'échange politique, elle a permis de construire en lien avec les collectivités une stratégie territoriale partagée entre l'établissement et les collectivités. Cette stratégie couvre les aspects relatifs à la politique générale traduite dans le lien université-territoires, dans les dimensions relatives au développement économique, culturel et social (formation, recherche, innovation, lien sciences et société). Elle précise également le déploiement de l'activité universitaire, notamment pour ce qui concerne l'accès des jeunes Lorrains à l'enseignement supérieur. Il est institué, auprès de la CUT, un comité universitaire territorial qui a pour rôle de préparer et d'assurer le suivi des travaux de cette conférence.

Cet ancrage territorial se traduit au travers de la construction de **Schémas de déploiement universitaire territoriaux (SDUT)**. Chaque SDUT vise à formaliser dans un document unique et partagé les actions au niveau d'un territoire ainsi que leurs modalités de pilotage. Les actions sont définies par l'UL, ses composantes, et les partenaires du territoire autour de 4 ambitions :

- Favoriser l'accès à l'enseignement supérieur ;
- Contribuer à l'attractivité et au développement du territoire ;
- Faire de la vie étudiante un facteur de réussite universitaire ;
- Assumer une responsabilité sociétale et environnementale commune.

La rédaction de chaque SDUT est un travail piloté par l'UL, associant la collectivité locale ainsi que les forces vives impliquées dans (ou impactées par) l'enseignement supérieur et la recherche sur le territoire.

L'élaboration de cette feuille de route et sa mise en œuvre se fait en 4 phases :

- La définition d'un territoire d'analyse ;
- Le partage d'un diagnostic territorial ;
- L'émergence des projets et l'élaboration du SDUT ;
- Le cadrage et le suivi des actions menées dans le cadre du SDUT.

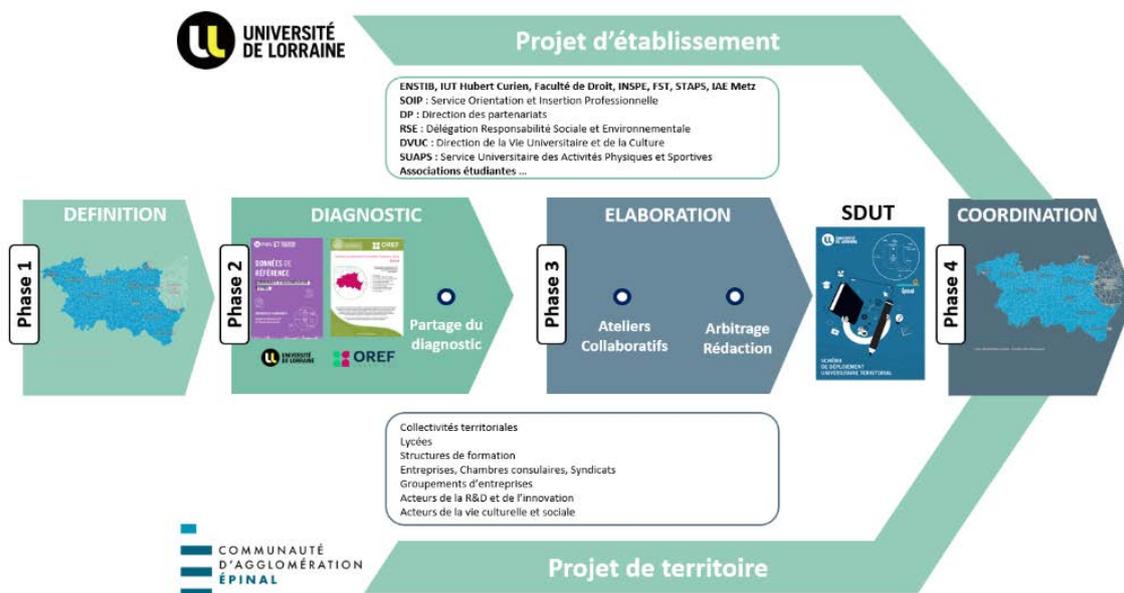


Figure 5 : Illustration pour le SDUT du territoire d'Épinal

Chaque SDUT pourra s'appuyer sur le calendrier des actions thématiques (événements, formations, challenges) que l'UL déploie tout au long de l'année universitaire.

En 2023, l'UL a proposé aux collectivités locales réunies au sein de la CUT un calendrier d'élaboration des SDUT sur 3 ans. Les premiers SDUT ont été signés à l'issue de la conférence universitaire territoriale du 04/12/2024 et les comités de pilotage destinés à assurer leur suivi sont en cours de mise en place avec chacune des collectivités concernées. A terme (2027), 13 SDUT compléteront les deux schémas métropolitains (Eurométropole de Metz et Métropole du Grand Nancy) pour constituer un réseau cohérent assurant une déclinaison adaptée de la stratégie de l'établissement à chaque territoire.

focus

Investissement d'avenir et engagement sur les territoires

Beaucoup de programmes France 2030 déployés en Lorraine comportent un volet territorial et sont aujourd'hui mobilisés pour agir de manière ciblée, et ce dans plusieurs domaines : l'orientation (AILES, PLEIADES), la formation (Éducation & Territoires, PLEIADES), la recherche (ORION, les chaires), l'innovation (SIRIUS, POLARIS), la médiation scientifique (SAPS) ou encore l'entrepreneuriat avec le Peel. L'Université de Lorraine se dote ainsi de l'ensemble des outils lui permettant de déployer sa stratégie territoriale en articulant recherche, formation et lien avec la société.

2.2

UNE POLITIQUE INTERNATIONALE RESPONSABLE ET UNE UNIVERSITÉ OUVERTE SUR LE MONDE

L'ouverture internationale constitue un axe structurant de la stratégie de l'Université de Lorraine. Convaincue que les grands défis contemporains - climatiques, sociaux, sanitaires ou géopolitiques - dépassent les frontières, **l'UL développe une politique internationale fondée sur la coopération, la solidarité académique et le partage des savoirs**. Elle porte la vision d'une université de recherche, au meilleur niveau international, qui nourrit un système dynamique au profit de la formation et de l'innovation.

L'établissement développe une coopération institutionnelle qui comprend en premier lieu une dizaine de partenaires stratégiques et une politique d'internationalisation à tous les niveaux.

Le projet d'établissement inclut notamment un axe politique fort concernant le développement et l'incitation aux mobilités inclusives et vertes des étudiants et des enseignants-chercheurs (qu'elles puissent être entrantes, sortantes, physiques ou hybrides) via :

- Des dispositifs d'accompagnements incluant un plan de bourses de mobilité et des services dédiés ;
- Un plan d'internationalisation @domicile incluant une sensibilisation à l'interculturel ;
- La redéfinition d'une politique de co-diplomation ambitieuse et exigeante visant le renforcement de l'attractivité (via des dispositifs d'accueil et d'accompagnement des talents) et le rayonnement international de l'UL en cohérence avec la *Charte des valeurs* et ses objectifs stratégiques globaux (défis interdisciplinaires, Objectifs de Développement Durable (ODD), compétences entrepreneuriales...).

Cette politique de partenariats stratégiques est confortée par l'implication dans des consortiums stratégiques tels que UDICE et par une action forte au niveau européen, espace de recherche libre, qui articule :

- Des contributions dynamiques à la construction des politiques publiques à l'échelle européenne (programme [ASDER REIL](#)) ;
- Un travail plus particulier sur l'espace de coopération franco-allemand dans une logique de mutualisation et de combinaison des ressources et perspectives ;
- Un ancrage territorial singulier au sein de la Grande Région, au travers de l'Université de la Grande Région où la question des frontières est plus particulièrement travaillée (Center for Border Studies).

Les objectifs de la Commission européenne au travers du Green Deal, du communiqué de Rome ou encore du programme Erasmus+ 21-27 sont très clairs : un programme plus vert, plus numérique et plus inclusif. Notre participation à l'alliance d'universités européennes EURE-CA-PRO portant sur l'objectif de développement durable n°12 (production et consommation responsable) met en lumière la transformation de l'Université de Lorraine au regard de ces enjeux (cf. focus ci-dessous).

ACTION PHARE

- ➔ L'Université de Lorraine pilote depuis 2025 un programme Erasmus+ sous l'égide de l'UEF : *GreenEURproject*. Réunissant plusieurs universités (Grèce, Espagne, Turquie...), ce programme vise à réduire l'impact environnemental des projets européens, en proposant un outil de calcul BGES (Bilan de gaz à effet de serre) et une série d'outils pour agir.

focus

EURECA-PRO

L'Université de Lorraine fait partie de l'alliance européenne EURECA-PRO. Afin de maintenir son rang d'université européenne, ce réseau, qui compte neuf universités, poursuit **une stratégie tournée vers le grand défi de la transition écologique**. Cette stratégie répond à l'Objectif de développement durable (ODD) numéro 12 de l'Organisation des Nations Unies « Consommation et production durables ».



Lauréate des appels à projet Erasmus+ « Université européenne » en 2020 et 2023, EURECA-PRO **réunit 9 universités** implantées dans 8 pays européens, et entend mener ses actions stratégiques en formation, recherche et innovation autour de la **consommation et de la production responsables**, avec l'ambition de se positionner de manière forte et visible sur le thème de l'économie circulaire et de la transition environnementale. Avec plus de 62 000 étudiantes et étudiants, l'Université de Lorraine **contribue pour moitié** au nombre d'étudiantes et d'étudiants du consortium.

Les 9 partenaires, dont l'Université de Lorraine, ont pour objectif de permettre aux étudiantes, aux étudiants et aux personnels d'étudier, d'enseigner et de développer la recherche dans le domaine de la consommation et de la production responsables. Il s'agira notamment d'avoir une approche commune des questions d'enseignement supérieur et de recherche autour de l'ODD 12, de créer de nouveaux diplômes interdisciplinaires avec des possibilités de mobilité intégrées dans les trois cycles d'études, menant à des diplômes conjoints européens, et de renforcer la mobilité des étudiantes, des étudiants et du personnel entre les partenaires pour promouvoir l'intégration, le multilinguisme et l'identité européenne.

La vision à long terme d'EURECA-PRO est d'être, en 2040, le noyau éducatif européen et le leader de la recherche et de l'innovation interdisciplinaires en matière de consommation et de production durables de ressources, de biens et de matériaux. Cela comprendra les aspects technologiques, écologiques, politiques, économiques et sociétaux et leur transfert dans la société et l'industrie pour atteindre la réduction de CO2 visée et les pratiques de durabilité associées du Pacte Vert de l'UE d'ici 2050.

3.

PROMOUVOIR ET DÉFENDRE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE

Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, l'Université de Lorraine réaffirme son attachement fondamental à la liberté académique, entendue comme la liberté d'enseigner, de mener des recherches et de diffuser les résultats scientifiques, dans un esprit d'indépendance, de rigueur et de responsabilité. Cette liberté, garantie par la loi, constitue un levier essentiel de la qualité de l'enseignement supérieur, de l'innovation, et du dialogue démocratique.

Elle est aussi un indicateur-clé de la vitalité d'une société ouverte et inclusive.

L'Université de Lorraine veille à offrir à ses personnels, étudiantes et étudiants **un environnement permettant l'expression libre des idées et le développement de travaux de recherche indépendants**. Cela inclut :

- La protection contre les ingérences externes ou les formes de censure ;
- La promotion de l'intégrité scientifique et de l'éthique dans l'enseignement et la recherche ;
- L'action du conseil scientifique pour garantir des conditions de travail respectueuses des principes de liberté et de responsabilité.

Des actions de communication sont menées auprès de la communauté universitaire et du grand public, pour **mieux faire connaître et reconnaître le principe constitutionnel de liberté académique, l'intégrité scientifique et la responsabilité éthique des chercheuses et chercheurs**. Des modules sont par ailleurs proposés dans les formations doctorales, afin d'intégrer ces dimensions dans le parcours de formation à la recherche.

Consciente des menaces pesant sur les libertés académiques dans certaines régions du monde, **l'Université de Lorraine s'engage activement dans une fonction refuge**. Elle accueille et accompagne des chercheur-es, enseignant-es ou étudiant-es en exil, souvent menacés dans leur pays d'origine pour leurs opinions, travaux ou engagement scientifique. Cet engagement (formalisé dans une délibération du conseil d'administration en septembre 2023) se traduit notamment par :

- La participation au programme national PAUSE (Programme d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil) ;
- Des partenariats avec des réseaux internationaux de soutien aux libertés académiques ;
- La mise en place de dispositifs d'accueil et d'accompagnement adaptés (hébergement, accompagnement administratif, insertion professionnelle ou universitaire).

4.

CONSOMMER DE MANIÈRE RESPONSABLE

Consommer de manière responsable, c'est repenser nos choix pour limiter nos impacts environnementaux, économiques et sociaux. L'Université de Lorraine s'engage à intégrer des critères éthiques, durables et inclusifs dans ses pratiques d'achat et ses usages numériques. Cette démarche vise à faire de chaque acte de consommation un levier de transition et d'exemplarité.

4.1

MIEUX ET MOINS CONSOMMER

Déjà engagée dans des pratiques d'achat et de consommation plus responsables, l'Université de Lorraine a formalisé son premier Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER). Désormais obligatoire pour tous les acteurs publics dont le volume d'achat dépasse les 50 millions d'euros annuels (plus de 110 M€ HT par an pour l'Université de Lorraine), ce schéma s'inscrit dans un cadre réglementaire déjà dense et florissant (Loi *ÉGalim*, loi *AGEC* ou loi *Climat et résilience*...). Il traduit également certains engagements de la [Charte régionale de la commande publique Grand Est](#) dont l'université est signataire depuis 2022.

Plutôt qu'une contrainte, l'Université de Lorraine a envisagé ce schéma comme une opportunité. Ce document stratégique répond à l'idée de placer l'achat comme levier de transformation des politiques publiques. Il ne s'agit plus seulement de sécuriser les procédures ou de générer des économies, mais bien de (re)penser l'achat comme un vecteur de valeur ajoutée pour l'établissement.

À travers ce SPASER 2025-2027, l'Université de Lorraine se dote d'une feuille de route à la fois ambitieuse, réaliste et mesurable pour construire une commande publique plus responsable. Issu d'un travail collaboratif transversal, il se décline autour de 3 axes (environnemental, social et économique) et 8 objectifs, il propose 20 actions permettant de contribuer à :

- Réduire l'impact environnemental de nos achats (avec l'objectif phare plus global de réduction de 6 % par an de l'impact carbone de l'établissement) ;
- Promouvoir l'inclusion sociale et le respect des droits humains ;
- Favoriser la transparence et l'éthique dans nos relations avec les fournisseurs ;
- Soutenir l'économie locale et les acteurs du territoire.

focus

Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables

Quelques actions emblématiques du SPASER :

- Piloter au plus haut niveau les achats et encadrer les consommations à forte empreinte écologique ;
- Sensibiliser le personnel et en particulier les prescriptrices et les prescripteurs à l'achat durable ;
- Optimiser l'insertion sociale via les achats ;
- Développer les achats en faveur de l'inclusion des personnels et étudiant-es de l'université en situation de handicap ;
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes (insertion de clauses dédiées dans nos marchés) ;
- Développer le recours aux structures issues de l'économie sociale et solidaire ;
- Rendre les marchés de l'université plus attractifs pour les PME/TPE ;
- Définir et déployer des politiques d'achat et de consommations sur 5 grands segments : numérique, alimentation, équipements scientifiques, bâtiments et déplacements ;
- Amplifier l'acquisition de biens issus de l'économie circulaire ;
- Acheter avec une approche en coût global.

4.2

S'ENGAGER POUR UN NUMÉRIQUE RESPONSABLE

L'Université de Lorraine adopte en 2025 un Schéma directeur du numérique responsable (SDNR) inscrit dans la politique RSE de l'établissement. Pour asseoir cette démarche dans un engagement institutionnel fort, l'établissement a fait le choix de signer la [Charte du numérique responsable](#) de l'Institut du numérique responsable (INR) en 2024. Ainsi, il s'agit de veiller à **optimiser les outils numériques pour limiter leurs impacts et consommations** ; à **développer une offre de services accessibles pour tous, inclusive et durable** ; à **mettre en place des pratiques numériques éthiques et responsables** ; à **rendre le numérique mesurable, transparent** et lisible et à **favoriser l'émergence de nouveaux comportements et valeurs**.

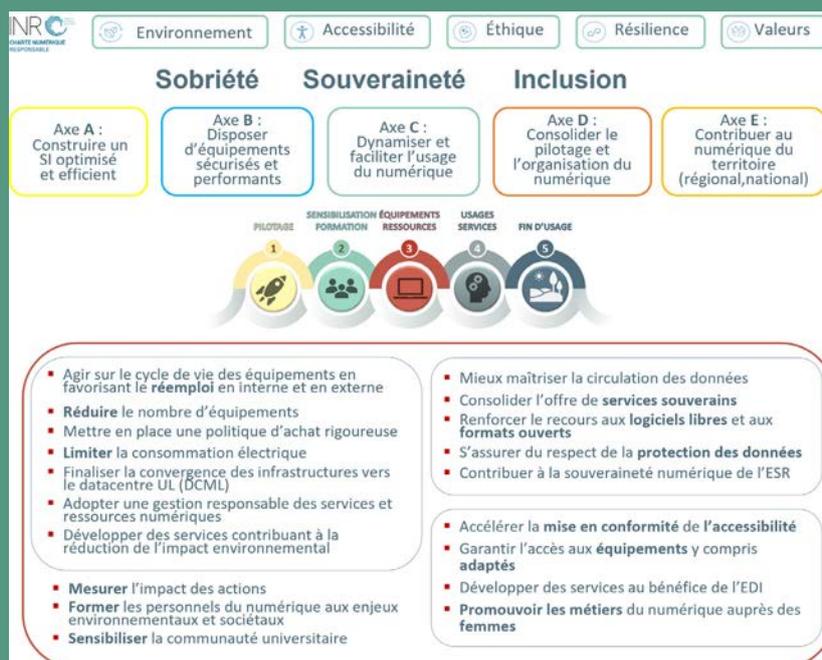
L'atteinte de ces objectifs repose principalement sur :

- Le déploiement d'un **plan de sobriété numérique** couvrant aussi bien les équipements individuels que les infrastructures et services numériques ;
- L'alignement sur la stratégie de l'État dite « cloud au centre » et la démarche nationale de souveraineté numérique ;
- L'élaboration d'un Schéma pluriannuel d'accessibilité numérique (SPAN) pour planifier les travaux à mettre en oeuvre sur cette thématique ;
- La sensibilisation et la formation de la communauté aux bonnes pratiques.

En prolongement de son schéma du numérique responsable, l'Université de Lorraine s'engage également à promouvoir un **usage responsable et éthique de l'intelligence artificielle (IA)**. Face à l'essor rapide de ces technologies, l'établissement veille à articuler innovation, intégrité scientifique et responsabilité sociale. Il s'agit d'**encourager des usages de l'IA** qui soient **transparents, explicables, sobres en ressources, et respectueux des droits fondamentaux**, notamment en matière de protection des données et de non-discrimination. Cet engagement se traduira par l'intégration progressive de l'IA dans les cursus de formation sous un angle critique et éthique, par la mise en place de chartes d'usage dans les activités de recherche, d'enseignement et de gestion

administrative, et par le développement d'une gouvernance de l'IA à l'échelle de l'établissement. À terme, l'Université de Lorraine souhaite jouer un rôle actif dans l'émergence d'un **écosystème académique de confiance autour de l'IA**, aligné avec les cadres européens et les valeurs de l'université.

Schéma directeur du numérique responsable



Parmi les nombreuses actions du schéma directeur du numérique responsable, on peut mettre en avant :

- > Consolider l'offre de services numériques souverains pour nos usagers
- > Garantir l'accès aux équipements numériques adaptés
- > Promouvoir les métiers du numérique auprès des femmes
- > Réduire le nombre d'équipements et continuer à allonger la durée de vie des équipements en favorisant le réemploi en interne et en externe.

5.

COMMUNIQUER SUR LA POLITIQUE RSE DE MANIÈRE EXEMPLAIRE

5.1

DIFFUSER LA CULTURE RSE ET LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Depuis les premiers pas de la démarche RSE à l'Université de Lorraine, la communication a joué un rôle fondamental dans son émergence et sa consolidation. Portée par la direction de la communication, en lien étroit avec la DRSE, cette dynamique s'est structurée autour de la plateforme collaborative **Onsengage**, avant de se renforcer pour accompagner la montée en puissance des enjeux de transition au sein de l'établissement. Un **pôle RSE dédié** a été constitué, réunissant un responsable de la communication RSE, une chargée de communication et de l'animation des communautés, une assistante de communication, et un poste dédié à la qualité de vie au travail (Bien-être & Co). Ensemble, ils conçoivent et mettent en œuvre une **stratégie de communication globale**, cohérente et transversale, qui valorise l'engagement de l'université en matière de durabilité, de solidarité et d'équité. Cette stratégie intègre l'ensemble des dimensions visuelles et éditoriales de la communication : identité visuelle, discours narratif partagé, éléments de langage harmonisés, supports pédagogiques.

Des **campagnes de sensibilisation** sont régulièrement déployées auprès de la communauté universitaire : sobriété énergétique, numérique responsable, biodiversité, écriture égalitaire... Cette communication se décline à travers plusieurs canaux, notamment numériques, avec la création de sites thématiques dédiés : [page RSE sur le site institutionnel](#), sites dédiés à [l'égalité](#), [diversité](#), [inclusion](#) et à la [transition écologique](#), [compte LinkedIn «L'UL s'engage»](#).

Consciente de l'impact propre aux actions de communication, la direction de la communication engage le **réseau des communicantes et communicants de l'université (Beecom)** dans une démarche de communication responsable. Cette démarche vise à :

- **Harmoniser les pratiques** : un travail collectif est en cours pour aboutir à une **charte de communication responsable**, qui engagera chaque communicante et communicant de l'université autour de principes partagés ;
- **Former et sensibiliser** : des ateliers sont régulièrement proposés, comme les Fresques du Climat ou de la Diversité, ainsi que des formations à l'écriture égalitaire ou à la conception sobre de contenus ;
- **Améliorer l'efficacité** : l'université met en place des outils d'évaluation pour mesurer l'impact de ses actions de communication, dans une logique de sobriété éditoriale et informationnelle.

Cette approche vise non seulement à **rendre visibles les engagements de l'Université de Lorraine**, mais aussi à en faire un **acteur exemplaire de la communication responsable** dans l'enseignement supérieur, en cohérence avec les valeurs de transparence, d'inclusion et de transformation qui structurent sa stratégie RSE.

Cette dimension recouvre également l'organisation écoresponsable d'évènements ou manifestations (colloques scientifiques, séminaires...) pour lesquels un guide dédié sera conçu.

AXE 2 ENSEIGNEMENT & FORMATION

L'Université de Lorraine s'engage à former des citoyens responsables, capables de relever les défis du XXI^e siècle. Répondre à cet engagement implique de se pencher en premier lieu sur notre cœur de métier : la formation initiale, en lien avec la vie étudiante et la reconnaissance de l'engagement étudiant. Mais il est également important d'acculturer et former aux enjeux sociétaux et environnementaux toute notre communauté universitaire : enseignant-es, enseignant-es-chercheur-es, chercheur-es, doctorant-es, personnels administratifs, personnels techniques, associations étudiantes... Ces enjeux sont explorés en croisant de nombreuses disciplines – l'interdisciplinarité est un axe fort de l'Université de Lorraine – et en développant des compétences transverses, telles que l'analyse systémique, l'éthique, la pensée exploratoire ou encore l'adaptabilité. Ces compétences nouvelles permettent de contribuer à l'émergence d'une société plus responsable. Une société qui doit limiter ses impacts sur les ressources et l'environnement et qui doit innover face aux pressions liées à leur détérioration. Une société qui doit se nourrir de sa diversité et ne pas discriminer certaines ou certains de ses membres.

Les étudiantes et les étudiants qui font le choix de s'inscrire à l'UL et les personnels de l'établissement sont aussi des individus en attente de réponses face aux défis environnementaux et sociétaux. Percevoir que leur université est engagée sur ces sujets contribue à leur bien-être et peut faciliter la réussite dans les études et la performance au travail.

En plus de la formation initiale et de la formation continue proposée à nos personnels, l'établissement ambitionne de pouvoir mettre ensuite le fruit de ces travaux au profit de l'ensemble du territoire et des acteurs socio-économiques, et de déployer des formations spécifiques pour les professionnels.

1.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES EN RSE DANS LA FORMATION INITIALE

La période-clé des études supérieures est une formidable opportunité de s'outiller en expertise et en compétences avant d'entamer sa carrière professionnelle. Cela vaut tout particulièrement pour les enjeux de RSE (le pilier sociétal comme le pilier environnemental, souvent imbriqués). L'établissement a donc pour objectif de mobiliser diverses disciplines pour proposer de nouveaux enseignements et de réinterroger les maquettes pédagogiques existantes à l'aune de ces enjeux. Cette approche vise à former des citoyennes, des citoyens et des professionnels polyvalents, capables de s'adapter aux évolutions rapides et complexes de notre monde.

Dans le cadre du [PIA ExcellencES Éducation et Territoires](#), nous avons souhaité développer dans le volet formation des actions fortes en matière de RSE pour nos étudiantes et étudiants, sur la base d'un socle commun (SENSE) et de parcours de personnalisation (AGILES).

1.1

S'APPUYER SUR LE SOCLE COMMUN RSE POUR TOUT NÉO-ENTRANT

Initié dès 2023 et proposé à l'UFR Sciences humaines et sociales, [le certificat SENSE](#) (Se saisir des enjeux sociétaux & environnementaux) permet de former les étudiantes et les étudiants à des compétences en lien avec ces enjeux. Ce certificat aborde les enjeux liés à l'énergie, au climat et à la biodiversité, et consacre une partie aux problématiques liées à l'égalité, diversité et inclusion (EDI). La nature systémique des problèmes environnementaux et sociétaux est mise en avant. Ce certificat propose également des actions possibles en tant qu'étudiant-e, citoyen-ne et futur-e professionnel-le.

A partir de l'année 2024-2025, le certificat SENSE a été étendu à chaque étudiante et étudiant de 1^{er} cycle. Il répond à l'obligation de suivi d'un module TEDS (Transition écologique et développement soutenable) préconisé par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) en juin 2023, pour obtenir un diplôme de licence, BUT, DEUST ou licence professionnelle. Sa particularité dans le paysage national est l'intégration des thématiques EDI, dont la présentation du dispositif de signalement et de traitement des violences aux étudiantes et étudiants dès leur arrivée à l'université.

Le certificat se compose en trois modules distanciels asynchrones qui se déroulent aux semestres 1, 3 et 4 (6 h en S1, 12 h en S3, 12 h en S4). La validation s'effectue à travers le suivi et la réalisation de l'ensemble des activités en ligne. Le module SENSE S1 a ainsi été suivi par plus de 28 000 étudiantes et étudiants en 2024-2025.

ACTION PHARE

- ➔ Tout-e étudiant-e et doctorant-e néo-entrant-e à l'Université de Lorraine - quel que soit son niveau - suivra *a minima* le module SENSE S1 qui comporte les actions et attentes de l'université dans le domaine de l'EDI et la transition écologique. Il sera également proposé en anglais pour les étudiantes et étudiants internationaux.

Éducation et Territoires

En 2022, le programme Éducation et Territoires est annoncé lauréat de l'appel à projets ExcellencES sous toutes ses formes - vague 2 du Programme d'investissement d'avenir (France 2030), avec un soutien de 15,6 millions d'euros sur 8 ans. Il s'agit de conforter notre signature de I-SITE LUE en agissant à la fois en interne sur la formation des étudiantes et des étudiants, notamment en licence et en externe vers les territoires. Éducation & Territoires comprend trois volets d'actions : le **volet formation**, le **volet ancrage territorial** et le volet **Sciences avec et pour la société (SAPS)**. Ces volets agissent de manière systémique en combinant diverses initiatives et actions de transformation de l'Université de Lorraine et du site lorrain.

Le volet formation vise à transformer le premier cycle universitaire et améliorer la réussite des étudiantes et des étudiants, en les formant de manière à ce qu'ils puissent devenir les citoyennes, citoyens et cadres de demain, préparés à accompagner les grandes transitions du XXI^e siècle et à s'adapter aux rapides mutations des métiers. Plusieurs actions sont prévues pour atteindre cet objectif :

- Mise en place de parcours de personnalisation en licence
- Soutien aux formations et passerelles entre cursus
- Réseaux thématiques des 6 défis LUE :
 1. Les enjeux des matériaux du XXI^e siècle,
 2. Transition énergétique,
 3. Transition écologique (One Earth),
 4. Transition numérique de l'industrie et de la société,
 5. Transition de la société,
 6. Enjeux globaux de la santé au XXI^e siècle.



Volet SAPS

Éducation et Territoires a souhaité développer des actions spécifiques en direction des étudiant-es, à côté d'autres programmes d'actions dédiées à la culture scientifique pour les scolaires, collégien-nes et lycéen-nes. L'objectif est que chaque étudiant-e et futur-e étudiant-e des territoires lorrains ait l'opportunité de rencontrer des chercheur-es, des doctorant-es, des acteurs et des actrices de la médiation scientifique, mais aussi de se questionner sur les sujets sciences/société alors même qu'il se forme et réfléchit à son orientation.

La formation à la démarche scientifique et le développement de l'esprit critique contribuent à lutter contre la désinformation.

Volet ancrage territorial

L'Université de Lorraine est présente sur quatre départements, deux métropoles et douze communautés d'agglomération ou de communes. Afin de faire de l'ancrage territorial de l'université une force reconnue, il s'agit de :

- Offrir un cadre de déploiement de l'activité universitaire (formation, recherche, innovation, lien sciences et société) sur les territoires au travers de schémas de déploiement spécifiques ;
- Donner à voir une autre facette de l'excellence, sociale et sociétale, à partir des atouts et des potentialités des territoires et de leurs habitants ;
- Répondre aux enjeux partagés en termes d'attractivité et de développement économique, culturel et social ainsi que ceux qui sont liés aux grandes transitions ;
- Faciliter l'accès des jeunes Lorrains à l'enseignement supérieur.

1.2

INTÉGRER LES ENJEUX RSE DANS LES CURSUS DE FORMATION

Créer un socle commun en 1^{er} cycle est nécessaire, mais s'avère insuffisant pour répondre à l'engagement de l'établissement. Les connaissances et les compétences liées à la RSE doivent se développer au sein même de l'ensemble des cursus de formation, non seulement en 1^{er} cycle, mais aussi aux niveaux des masters, écoles d'ingénieur et écoles doctorales.

Cette ambition suppose d'accompagner et d'outiller les enseignantes et les enseignants pour qu'ils puissent réinterroger leurs cours (cf. partie 2.1 de cet axe 2), mais également de promouvoir une transformation des maquettes et syllabus de nos formations au prisme de nouveaux enjeux complexes et intriqués. Cet objectif est appréhendé dans le cadre de notre politique de développement des *Approches Programme* et *Approche par compétences*. L'*Approche Programme*, intégrant l'*Approche Compétences*, et dont le déploiement s'est intensifié depuis 2024, vient soutenir la mise en évidence des contributions des enseignements aux compétences, et promeut une approche collaborative au sein des équipes de formation qui favorise le dialogue entre disciplines.

Des modules interdisciplinaires pouvant s'intégrer dans les syllabus de plusieurs formations sont par ailleurs proposés. Le parcours de personnalisation [AGILES \(pour Agir pour l'environnement et la société\)](#) a ainsi été créé en 2024. Il fait partie des différents *parcours établissement* proposés à tout étudiant et toute étudiante qui intègre la deuxième année de licence – quelle que soit la mention dans laquelle il ou elle est inscrit-e, et compte pour 3 ECTS par semestre sur la L2 et la L3. AGILES s'inscrit dans la continuité du certificat SENSE et met en œuvre des séances distancielles et présentielles, des pédagogies actives et des projets concrets pour permettre aux étudiant-es de développer des compétences liées à la RSE. Les modules de S3 (Approfondissement RSE) et S4 (Mode collaboratif & projet de sensibilisation) ont été joués en 2024-2025.

ACTIONS PHARES

- Réaliser un état des lieux des formations en matière d'EDI en 2025, tandis que l'on cherchera à expliciter les liens entre les formations de l'Université de Lorraine et les Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.
- Ouvrir en 2025-2026 les modules de S5 (Mesure d'impact, communication & animation de réseau) et de S6 (Projet final interdisciplinaire) d'AGILES.

1.3

FORMER AUX NOUVEAUX MÉTIERS

L'Université de Lorraine fait naturellement évoluer régulièrement son offre de formation initiale et professionnelle. La nouvelle période d'accréditation 2024-2028 a été mise à profit pour « distiller » davantage de développement durable et de responsabilité sociétale et environnementale dans cette offre, soit dans des formations en cœur de métier, soit à travers des enseignements transversaux.

Par ses formations disciplinaires et pluridisciplinaires, l'Université de Lorraine contribue à la fois à la réussite des étudiantes et étudiants et apporte des éléments de réponse à l'évolution des métiers et des compétences, englobant celles concernant les métiers en tension et métiers d'avenir.

Peuvent ainsi être citées la refonte des parcours Licence Accès Santé (LAS) à la rentrée 2024 pour accéder aux études de santé, la mise en place d'un parcours établissement Professorat des écoles et la prochaine ouverture d'une classe préparatoire *Grandes transitions* (ci-dessous). Ces transformations importantes sont d'ailleurs soutenues par le COMP 2024-2026, tout comme l'universitarisation du CHR de Metz-Thionville, démarche territoriale essentielle pour lutter contre la désertification médicale des territoires lorrains.

ACTION PHARE

- La Classe préparatoire universitaire *Grandes transitions* vise à mieux répondre aux besoins des métiers de l'ingénierie et des sciences, dans un contexte démographique lorrain en décroissance. Sur la base des licences disciplinaires scientifiques existantes, un parcours original multidisciplinaire renforcé sera mis en place, avec un positionnement marqué sur les grandes transitions (développement durable, écologie, ressources, climat, énergie, numérique, société...) en lien avec les défis LUE, en vue d'intégrer les écoles d'ingénieurs de l'Université de Lorraine ou de poursuivre un cursus LMD. Ce programme devrait ouvrir à la rentrée 2026.

1.4

INTERNATIONALISER NOS ENGAGEMENTS

L'établissement a mis en place des programmes, des partenariats et dispositifs ouvrant à l'international (délocalisation de diplômes, double diplômes, diplômes inter-universitaires, mobilité physique comme virtuelle entrante et sortante...) permettant l'éducation partagée, la co-formation des personnels, ainsi que la co-diplomation avec les universités étrangères. Les masters Erasmus Mundus en sont quelques exemples, en particulier le Master international en sciences de l'éducation inclusive (MISEI) qui ouvrira en septembre 2025.

L'Université de Lorraine capitalise par ailleurs sur sa position forte dans l'espace franco-allemand et sa position frontalière à 3 pays (Belgique, Luxembourg, Allemagne), notamment à travers l'alliance européennes transfrontalière UniGR. Plus récemment, l'Université de Lorraine a rejoint une autre alliance européenne : EURECA-PRO, centrée sur l'ODD 12.

ACTION PHARE

- EURECA-PRO, l'alliance européenne fondée sur l'**objectif de développement durable n°12** des Nations Unies, développera plusieurs parcours de formation coconstruits et coopérés avec les partenaires de l'alliance, aux niveaux **bachelor** et **master**. Ces formations incluront des périodes de mobilité, tant physique que virtuelle, à destination des étudiantes, des étudiants, du personnel académique et du personnel de soutien.

Ces cursus conjoints s'appuient sur des synergies fortes entre partenaires et offrent une véritable plus-value européenne, que ce soit par leur alignement avec des politiques européennes (générales ou sectorielles) ou par la mise en avant de valeurs européennes partagées, telles que celles incarnées par le passeport Eureka-Pro.

Par ailleurs, des **micro-crédits** permettront de proposer des formats de formation plus flexibles, adaptés à la fois à la formation initiale et à la formation tout au long de la vie, y compris pour les enseignantes et enseignants souhaitant bénéficier des pratiques pédagogiques innovantes développées au sein de l'alliance.

2.

ACCULTURER ET FORMER À LA RSE LES PERSONNELS ET LES AUTRES PROFESSIONNELS

2.1

ACTIONS VERS LES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

Depuis plusieurs années, des ateliers de sensibilisation visent à accompagner une acculturation et des changements de pratiques dans les domaines de la transition écologique et de l'EDI. Pour les enseignantes et enseignants de l'Université de Lorraine, une communauté Formation RSE a été créée en mars 2023 pour faciliter les échanges d'information entre personnes intéressées par ces thématiques. Des formations spécifiques à l'attention de ses membres sont planifiées pour les prochaines années, sur le modèle de celle réalisée en 2024 avec le Campus de la Transition.

Dans le cadre de la formation continue des agentes et agents de l'UL, plusieurs formations autour de la RSE sont déjà mises en place. Le volet EDI du catalogue de formation continue propose un éventail varié et à la carte (handicap, santé mentale, accessibilité, lutte contre les violences sexuelles et sexistes, diversité, inclusion des personnes LGBTQI+, déconstruction du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme...). Des formations spécifiques EDI sont délivrées à certaines catégories de personnels, par exemple aux référentes et référents des cellules EDI, aux directrices et directeurs de composantes et de directions centrales sur le harcèlement moral et sexuel.

Du côté de la transition écologique, des parcours de formation sont dédiés aux correspondantes et correspondants TE pour les accompagner pleinement dans leur rôle au sein de leur composante ou direction. Les personnels peuvent également se former à l'animation de différents jeux sérieux ou animations à vocation de sensibilisation des publics, ce qui permet d'internaliser et mutualiser les compétences afin de développer des sessions auprès de la communauté universitaire.

L'université a pour objectif de développer l'offre de formation proposée aux personnels autour de la RSE, qu'il s'agisse de formations inscrites au catalogue de la formation continue, ou de formations ciblées en interne, notamment via la mise en place des formations obligatoires pour les nouveaux personnels ou à l'occasion de prises de fonctions nouvelles d'encadrement (HDR, direction, RA...).

ACTIONS PHARES

- Capitaliser sur les modules distanciels du certificat SENSE (cf. 1.1) pour développer une offre de formation RSE en ligne accessible à l'ensemble des personnels ;
- Compléter les modules EDI par des modules courts ciblant les principales thématiques (égalité femmes – hommes, handicap, LGBTQI+, racisme et antisémitisme, laïcité) ;
- S'appuyer sur les modules TE pour développer des formations TE spécifiques par ligne métier qui pourraient être partagées avec les ONR présentes sur le périmètre lorrain.

2.2

ACTIONS VERS LES AUTRES PROFESSIONNELS

Le développement de l'offre de formation professionnelle (FP) vise à mieux répondre aux besoins exprimés par la société, les employeurs et les individus. Ces besoins concernent la RSE et ses différentes thématiques (TE, EDI, QVT...). L'université capitalisera sur les cours élaborés dans le cadre de SENSE et d'AGILES afin d'en décliner une ou plusieurs versions dédiées aux professionnels du territoire. Ce développement de la FP sera réalisé également en valorisant l'expertise dans les domaines des 6 défis sociétaux de l'I-SITE Lorraine Université d'Excellence (LUE), qui s'inscrivent tous dans les objectifs de développement durable définis en 2015 par l'ONU : enjeux sur les matériaux au XXI^e siècle, transition énergétique, transition écologique, transition numérique de l'industrie et de la société, transitions de la société, enjeux globaux de la santé au XXI^e siècle.

- ➔ Mener un diagnostic emplois/compétences/formations professionnalisantes, en établissant une cartographie des besoins régionaux et des capacités de l'établissement à y répondre. La dimension FP sera spécifiquement observée à la fois dans son positionnement par rapport à la concurrence et dans la valorisation des domaines d'expertise de l'Université de Lorraine (en lien avec LUE, le projet *Éducation & Territoires* et les réseaux thématiques) en vue de définir sa stratégie de développement.
- ➔ Créer un DU dans le domaine de l'EDI.

2.3

ACTIONS VERS LES PUBLICS SCOLAIRES ET LE GRAND PUBLIC

La politique et les actions *Science avec et pour la société* sont détaillées dans l'axe 3 Recherche et innovation. Les objectifs principaux consistent à renouer une confiance en la science et renforcer le dialogue entre les scientifiques et les publics donc les citoyens.

3.

DÉVELOPPER LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT ÉTUDIANT

La qualité de la vie étudiante et la reconnaissance de l'engagement étudiant font partie des priorités de l'UL. Les grandes lignes de la stratégie de l'université en matière de vie étudiante ont été fixées dans le Schéma directeur de la vie étudiante (SD VE, voir axe 5). Une des particularités de ce second SD VE, voté en Conseil d'administration le 1er octobre 2024, est précisément son inscription dans une démarche RSE. C'est dans le cadre de cette démarche que l'université valorise tout engagement étudiant en lien avec la RSE.

Depuis la loi sur la citoyenneté de janvier 2017 et en cohérence avec la circulaire du 23 mars 2022, les établissements d'enseignement supérieur sont tenus de mettre en place des dispositifs de reconnaissance des compétences, connaissances et aptitudes développées au cours de l'engagement étudiant : activité bénévole dans une association, activité professionnelle, service civique, réserve militaire ou engagement dans les armées, engagement de sapeur-pompier volontaire... Est également pris en compte l'engagement dans la vie de l'établissement : membre élu d'un conseil, emploi étudiant, participation à des actions dans des composantes... Ces compétences, connaissances et aptitudes acquises doivent être en adéquation avec le cadre du cursus de l'étudiante ou de l'étudiant, et ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une double reconnaissance (projet tutoré ou stage, par exemple). Elles ne peuvent pas non plus être prises en compte dans le cadre d'un concours, où l'octroi d'un bonus pourrait modifier un classement.

À l'Université de Lorraine, la reconnaissance de l'engagement étudiant prend la forme d'une proposition de note, allant jusqu'à 0,5 point de bonus sur la moyenne de l'année, au jury d'année ou de diplôme, qui reste souverain. Ce bonus est désormais connu dans l'établissement sous la dénomination B2E (Bonus Engagement étudiant).

De nombreux engagements peuvent être valorisés, dès lors que les étudiantes et étudiants qui déposent un dossier sont en mesure de présenter et d'explicitier les compétences acquises et de mesurer l'impact sociétal de cet engagement. Un des critères d'évaluation concerne précisément le gain de l'engagement étudiant pour la société, au même titre que pour l'établissement. Qu'il s'agisse de dossiers d'étudiantes ou d'étudiants œuvrant pour lutter contre la précarité, pour favoriser l'inclusion ou pour mener des actions en faveur de la transition écologique, dans le respect des valeurs de l'université, tout engagement sociétal peut être considéré.

Exemples d'engagements RSE valorisés par le B2E

- Prise de note pour étudiantes et étudiants en situation de handicap ;
- Engagement au sein d'associations en faveur de la transition écologique (I3D, Gaïa...) ;
- Engagement au sein d'associations ou de structures luttant contre la précarité (Agoraé et Fédélor...) ;
- Engagement au sein d'associations veillant à la réussite scolaire et à l'insertion sociale des plus démunis (AFEV...) ;
- Engagement au titre des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Engagement au titre des gendarmes réservistes.

AXE 3 RECHERCHE & INNOVATION

Le schéma directeur RSE pour la recherche et l'innovation doit être envisagé dans une approche globale, et non limitée aux seuls aspects environnementaux, tels que la réduction de l'usage d'équipements énergivores et de consommables plastiques ou la diminution de certains déplacements. S'il est essentiel d'intégrer les moyens et les actions de recherche dans cette réflexion, la dimension RSE doit également inclure les enjeux liés à la gestion des collectifs de recherche, au respect de tous les membres qui les composent, à l'ouverture des données, aux relations avec la société et à la qualité de vie au travail. De manière plus globale, il s'agit de prendre en compte les grands enjeux de transformation dans lesquels l'établissement est engagé en accompagnant les personnels face à ce changement.

1.

AMÉLIORER LA GOUVERNANCE DE LA RECHERCHE

Si une unité de recherche contribue à la politique scientifique d'un établissement, c'est en son sein que se formulent et se traitent les questions de recherche, souvent en lien avec des priorités définies au niveau de l'établissement, au niveau national ou européen.

La gouvernance de ces unités de recherche est un point d'achoppement dans la structuration, l'orientation et la qualité du travail scientifique. Dans le cas des Unités mixtes de recherche (UMR) qui sont à l'interface entre l'UL et des Organismes nationaux de recherche (ONR), il est nécessaire de se coordonner et d'agir avec des stratégies partagées et cohérentes entre partenaires. Cette réflexion est notamment réalisée sur le site lorrain au sein du Comité de coordination Recherche Innovation Société (CORIS) qui regroupe l'ensemble des partenaires du sites incluant l'Université de Lorraine, INRAE, INSERM, CNRS, INRIA, AgroParisTech, Georgia Tech Europe et le CHRU de Nancy.

La manière dont une unité de recherche est structurée et pilotée conditionne directement sa capacité à fonctionner de manière collective et efficace.

La gouvernance constitue donc un enjeu central, qu'il s'agisse de définir des modes de fonctionnement transparents et partagés ou de veiller à l'implication de l'ensemble des parties prenantes internes. Selon les cas, il peut être nécessaire de passer d'un pilotage unidirectionnel - parfois non transparent - à un management stratégique basé sur une vision à long terme des défis à relever avec mise en adéquation des moyens à allouer. Ainsi, la sélection des axes de recherche, l'octroi des financements, l'attribution des prix de thèse ou encore des contrats doctoraux doivent faire l'objet de critères clairs et partagés, afin de garantir la légitimité des décisions et de favoriser l'engagement des équipes dans les projets portés par l'unité. Pour cela, collaborer avec toutes les composantes de l'unité, reconnaître la diversité des statuts et des rôles, et favoriser une dynamique de co-construction sont autant de leviers à mobiliser. Le positionnement hiérarchique au sein du laboratoire, les spécificités du statut de doctorant, et l'implication des personnels dans les décisions structurantes doivent faire l'objet d'une attention particulière.

ACTIONS PHARES

- ➔ Se coordonner avec les ONR du site lorrain pour s'accorder sur les stratégies à mettre en place vis-à-vis des UMR et partager les pratiques RSE de la recherche. Les interactions entre l'université et ses partenaires se font majoritairement au sein du CORIS qui se réunit une fois par mois.
- ➔ Finaliser la rédaction des statuts et des règlements intérieurs pour l'ensemble des unités de recherche du périmètre de l'Université de Lorraine (en lien avec les ONR pour les UMR) afin de mettre en place des processus clairs pour l'ensemble des communautés.
- ➔ Renforcer l'incitation à se former au management d'équipe chez les directeurs et directrices d'unités ; introduire systématiquement dans ces formations les enjeux de l'EDI appliqués aux équipes de recherche, en particulier à l'égard des doctorantes et doctorants.

2.

DONNER DU SENS À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION

Au-delà de la production de connaissances, la recherche doit interroger son sens, respecter des principes d'intégrité et s'inscrire dans une démarche éthique vis-à-vis de la société, de l'environnement et des individus.

Réfléchir à la finalité, au sens et aux implications de ses travaux est de la responsabilité de tout chercheur et toute chercheuse. Il s'agit de prendre conscience de l'impact potentiel des recherches menées sur la société, l'environnement ou les individus. Cette démarche invite à une forme de réflexivité et doit amener chercheurs et chercheuses à s'interroger sur l'acceptabilité éthique des objets qu'ils étudient, sur la pertinence de leurs choix thématiques, et sur la manière dont leur recherche s'inscrit dans un cadre plus large de valeurs et d'intérêt général. Cette prise de conscience reste cependant individuelle.

La liberté académique contraint très peu les chercheurs et chercheuses sur les sujets de recherche qu'ils souhaitent explorer. En revanche, le respect des principes de déontologie, d'honnêteté intellectuelle et d'éthique environnementale constituent un socle fondamental pour une recherche responsable et crédible. L'intégrité scientifique doit s'exprimer à travers le respect des règles de déontologie, l'absence de plagiat, la transparence dans les résultats et la rigueur méthodologique. Cela peut impliquer, par exemple, la communication des résultats des essais cliniques et le partage ouvert des données et codes produits dans toutes les disciplines. Une attention toute particulière doit être portée sur l'usage de l'intelligence artificielle, en particulier générative, dans l'ensemble du processus de réalisation et de diffusion de la recherche, afin de garantir que cet usage soit responsable, documenté et transparent. Enfin, les relations avec les partenaires extérieurs doivent respecter l'indépendance intellectuelle des chercheurs, afin de préserver leur liberté académique et garantir une production scientifique libre.

Pour que les dimensions éthiques de la recherche ne restent pas théoriques, il est essentiel de proposer des dispositifs de formation adaptés à l'ensemble des acteurs et actrices de la recherche. Ces formations permettent de sensibiliser, d'outiller et de structurer la réflexion éthique tout au long du parcours scientifique. Elles contribuent à faire de l'éthique une compétence professionnelle à part entière, intégrée dans les pratiques de recherche au quotidien. Dans cette optique, les écoles doctorales de l'Université de Lorraine proposent depuis 2024 la formation doctorale en ligne de *Labos1point5*¹.

ACTIONS PHARES

- ➔ Poursuivre les actions réalisées dans le cadre des instances dédiées à l'éthique, à la déontologie et à l'intégrité scientifique.
- ➔ Inciter les chercheurs et chercheuses du site lorrain à participer à des activités leur permettant de développer une approche réflexive, responsable et engagée de leur métier. Il sera possible de s'inspirer de dispositifs tels que les ateliers SENS de l'INRIA ou encore d'un jeu de rôle comme *Ma Terre en 180 minutes*.
- ➔ Former les doctorantes et doctorants aux enjeux environnementaux et sociétaux liés aux travaux qu'ils réalisent afin que ces chercheurs en devenir prennent conscience dès leurs premiers pas dans la recherche des enjeux RSE.

¹ [1point5 | Transformer la recherche collectivement](#)

3.

OUVRIR LA SCIENCE, LA RECHERCHE ET L'INNOVATION

Comme le suggère la recommandation de l'Unesco de 2021 sur une science ouverte, la recherche contemporaine s'inscrit dans une dynamique d'ouverture, de collaboration et d'inclusion au service de la société. Adhérent pleinement à l'esprit de cette recommandation, l'Université de Lorraine s'inscrit plus particulièrement dans les trois volets visant à ouvrir les connaissances scientifiques, à développer les infrastructures nécessaires pour ce faire et à favoriser la participation ouverte des acteurs de la société aux activités de recherche.

3.1

LA DÉMARCHE SCIENCES AVEC ET POUR LA SOCIÉTÉ (SAPS)

Cette démarche s'intègre de manière cohérente et stratégique dans la politique RSE de l'établissement, en répondant notamment à l'enjeu de démocratisation des savoirs. La médiation scientifique doit rendre les savoirs produits dans l'établissement accessibles au plus grand nombre, y compris aux publics éloignés de la culture scientifique (publics ruraux, jeunes, quartiers prioritaires, publics non universitaires, etc.). La médiation scientifique vise aussi à rendre les citoyennes et les citoyens acteurs de la recherche scientifique, en leur permettant d'être parties prenantes du processus de production des connaissances scientifiques. En allant vers des publics diversifiés, la médiation participe à l'égalité des chances, un axe fort de toute démarche RSE.

La communication scientifique est aussi au cœur de cette démarche. L'implication historique de l'Université de Lorraine dans *The Conversation France* (membre fondateur) a été un puissant vecteur de diffusion de la connaissance scientifique, mais aussi de formation des chercheurs, des chercheuses, des doctorants et doctorantes aux fondamentaux de la communication scientifique. Parmi les initiatives phares du site lorrain, on trouve la science participative et la démarche Tous chercheurs, qui encouragent l'implication active des citoyennes et des citoyens dans la production du savoir. La mise en place de démonstrateurs facilite également la concrétisation et la diffusion des résultats.

Les objectifs de la démarche SAPS consistent à renouer une confiance en la science et renforcer le dialogue entre les chercheur-es et les citoyen-nés. La démarche contribue au développement de l'esprit critique, à lutter contre la désinformation, à former à la démarche scientifique.

ACTIONS PHARES

- Pérenniser les actions SAPS en irrigant l'ensemble du territoire pour être au plus proche des préoccupations des citoyennes et des citoyens et en renforçant les sciences participatives pour les associer pleinement à la construction des savoirs.
- Renforcer les actions SAPS visant à la promotion de la RSE et la valorisation des recherches dans ce domaine.

La recherche scientifique repose sur la communication et les échanges entre chercheurs et chercheuses. Il est donc essentiel que la communauté scientifique puisse accéder librement aux connaissances produites. Cela suppose de rendre disponibles toutes les données en les hébergeant sur des serveurs durables, sécurisés et accessibles à tous et toutes.

La stratégie d'ouverture des savoirs et données scientifiques à l'Université de Lorraine se développe sur différents axes fortement inspirés du deuxième plan national pour la science ouverte recouvrant trois typologies de productions de la recherche : les écrits produits par les chercheurs et chercheuses, et les données et codes issus de leurs travaux de recherche.

L'Université de Lorraine poursuivra ainsi la structuration de l'accompagnement à la fois éditorial et à la publication responsable en accès ouvert, au sein de l'ébauche d'une structuration nationale, tout en poursuivant sa réflexion sur les modèles éditoriaux commerciaux dans lesquels elle est encore engagée. De la même façon, elle assurera le maintien de la labellisation nationale de l'atelier de la donnée qui assure l'accompagnement nécessaire, associé

à la pérennisation des actions locales de curation des données dans l'espace institutionnel lorrain. L'accompagnement vers le partage et l'ouverture des codes sources sera structuré sur ce même modèle, en interaction et coordination avec d'autres structures similaires au niveau national.

Ouvrir la science dans un esprit de responsabilité sociétale et environnementale est un travail supplémentaire conséquent qui est demandé aux chercheurs et chercheuses qui doit être reconnu comme tel. L'UL s'est donc engagée, via l'adhésion à la coalition CoARA¹ pour l'amélioration de l'évaluation de la recherche, vers une évaluation intégrant une dimension plus qualitative et utilisant plus raisonnablement les indicateurs quantitatifs. Elle mène également une démarche de mesure de l'ouverture de la science aux échelles lorraine, nationale avec le MESR et internationale avec l'UNESCO.

ACTIONS PHARES

- ➔ Participer au renforcement des impacts de la communication scientifique sur l'ensemble de la société, poursuivre en particulier l'engagement de l'Université de Lorraine avec *The Conversation France*.
- ➔ Formaliser un plan d'engagement de l'Université de Lorraine au regard de la démarche CoARA. Initier des communautés de pratiques visant à permettre la définition des actions concrètes à réaliser pour faire évoluer le processus d'évaluation de la recherche.
- ➔ Poursuivre la réflexion sur la pertinence du maintien des abonnements à des revues ou bouquets de revues scientifiques dans le contexte du développement de la science ouverte.

¹ <https://coara.eu/>

3.3

INFRASTRUCTURES DE LA SCIENCE OUVERTE

Ouvrir les résultats de la recherche requiert des infrastructures permettant l'hébergement et la diffusion des connaissances. L'Université de Lorraine participe à la gouvernance et au financement de l'archive ouverte nationale HAL qui permet la diffusion des publications issues de la recherche. Elle contribue également, à la fois en matière de gouvernance, de développement, de maintien en conditions opérationnelles et d'hébergement, à la plateforme nationale des données de la recherche, infrastructure au cœur de l'écosystème recherche Data Gov. Les codes sources issus de la recherche sont, quant à eux, diffusés via l'archive ouverte HAL à laquelle l'UL contribue. Ils sont archivés, pérennisés et rendus disponibles et citables via l'archive mondiale *Software Heritage*, au fonctionnement de laquelle l'établissement contribue également.

L'ensemble de ces services numériques sont produits, développés et offerts sur des infrastructures respectant la doctrine « Cloud au centre » de l'État qui permet la rationalisation des moyens numériques nécessaires et l'optimisation de leur efficacité au regard de leur impact environnemental.

ACTION PHARE

- ➔ Contribuer au maintien en condition opérationnelle de l'accès aux données. Développer la plateforme nationale des données de la recherche en étant l'une des cinq tutelles de l'unité mixte de service qui la porte. Cette plateforme est responsable de l'infrastructure technique de recherche Data Gov.

3.4

L'INNOVATION RESPONSABLE AU SERVICE DU TERRITOIRE

Le projet SIRIUS (Stratégie d'innovation pour le renforcement des interactions entre université et société), porté par le site lorrain et soutenu par le programme France 2030, ainsi que le pôle universitaire d'innovation Polaris s'inscrivent dans une dynamique de transformation du site lorrain en un écosystème ouvert, inclusif et durable, au croisement des enjeux scientifiques, économiques, sociaux et environnementaux.

À travers cinq volets stratégiques – *Deep Change Lab*, *4 Stakeholders (4SH)*, *360° Booster*, *One Transfer Team* et communication stratégique – SIRIUS et Polaris agissent concrètement sur les trois piliers de la RSE :

- Sur le plan social et sociétal, SIRIUS et Polaris favorisent l'implication des citoyennes, des citoyens, des associations, des collectivités et des entreprises dans les dynamiques d'innovation et de recherche. Il développe des formats participatifs et des lieux ouverts (openlabs, fablabs, living labs) pour rendre l'université accessible et utile à tous.
- Sur le plan économique, SIRIUS et Polaris structurent des communautés thématiques rassemblant laboratoires et acteurs socio-économiques afin de co-développer des projets d'innovation à fort impact territorial. Ils soutiennent ainsi la compétitivité durable et l'ancrage local des savoirs.
- Enfin, sur le plan environnemental, SIRIUS et Polaris encouragent l'émergence de solutions scientifiques et technologiques répondant aux défis de la transition écologique, à travers des actions interdisciplinaires et responsables.

En renforçant la culture de l'innovation, en fluidifiant les coopérations et en valorisant les compétences du site académique lorrain, SIRIUS et Polaris constituent des instruments structurants d'une RSE engagée, au service d'un site académique plus ouvert, plus agile, et plus connecté à son territoire et à ses enjeux.

ACTION PHARE

- ➔ Poursuivre les initiatives SIRIUS/Polaris : laboratoires d'innovation, *Deep Change Lab*, volet *4 Stakeholders* sur les communautés thématiques, *One Transfer Team*.

4.

PRATIQUER UNE RECHERCHE HUMAINEMENT ET ÉCOLOGIQUEMENT RESPONSABLE

Les enjeux RSE s'invitent aujourd'hui dans toutes les dimensions de la recherche, à la fois comme objets d'étude, mais aussi dans les pratiques quotidiennes des laboratoires.

4.1

TRANSITION SOCIO-ÉCOLOGIQUE & RECHERCHE

La transition socio-écologique constitue un défi majeur qui oriente désormais les thématiques de recherche vers de nouveaux horizons. L'écologie s'affirme ainsi comme un objet central de recherche, avec des exemples concrets tels que la transition agroécologique ou le développement de l'hydrogène en tant que source d'énergie renouvelable. Elle nécessite une approche interdisciplinaire, mobilisant des compétences variées pour répondre à la complexité des systèmes et l'imbrication des enjeux sociaux et environnementaux.

Cette recherche interdisciplinaire est au cœur de la stratégie de l'I-SITE Lorraine Université d'Excellence qui a été obtenu en 2016 et pérennisé en 2021. Il s'est, dès l'origine, structuré autour de l'émergence de communautés scientifiques interdisciplinaires visant à aborder six grands défis sociétaux qui sont autant de transitions vers une société plus responsable (matériaux du XXI^e siècle, transition énergétique, transition écologique, transition numérique, transitions de la société, santé globale au XXI^e siècle). Les différents dispositifs de cette dynamique interdisciplinaire (programmes interdisciplinaires, projets IMPACT, centres de recherche et d'expertise transversaux) s'inscrivent dans une logique systémique et entrepreneuriale, et ont pour objectif d'améliorer les impacts de la recherche scientifique sur la société, les acteurs socio-économiques et l'environnement, à travers la formation, l'innovation, la médiation et la communication scientifique, et la science ouverte.

Cette démarche interdisciplinaire est également centrale dans l'université européenne EURECA-PRO dont l'Université de Lorraine est membre depuis 2023 (cf. focus supra).

Par ailleurs, tous les laboratoires sont aujourd'hui appelés à intégrer les enjeux environnementaux au cœur de leurs modes de fonctionnement (cf. axes 1, 4 et 5 de ce SD RSE) :

- Cela passe notamment par une réévaluation des pratiques liées aux déplacements et au télétravail, qui sont liés à des enjeux multiples et parfois contradictoires : impacts écologiques, qualité de vie au travail, liens sociaux au sein des équipes...
- Bien que souvent perçu comme immatériel, le numérique engendre un impact environnemental concret qui nécessite la mise en place d'une politique de gestion sobre et efficace des données de la recherche. Le stockage à distance, notamment sur des serveurs cloud, consomme une quantité significative d'énergie et de matériaux, ce qui impose de définir une politique qualité claire concernant la durée de conservation des données ainsi que la nature des fichiers archivés.
- Certains secteurs de la recherche, en particulier en biologie et en chimie, doivent faire face à des enjeux spécifiques liés à l'utilisation de matériaux et de substances ayant un fort impact environnemental et sanitaire. Cela inclut l'usage important de consommables dans les domaines de la biologie et de la santé, ainsi que l'emploi de solvants en chimie, avec la nécessité d'assurer leur manipulation sécurisée via des équipements adaptés comme les sorbonnes (qui elles-mêmes ont des impacts énergétiques importants). Par ailleurs, le stockage et l'élimination des déchets, qu'ils soient chimiques ou biologiques, requièrent des protocoles rigoureux pour garantir la sécurité des personnels et la protection de l'environnement.
- La mise en place d'une filière de réemploi du matériel représente un levier simple et concret pour réduire l'empreinte écologique des laboratoires. Le développement de circuits de recyclage, par exemple via l'achat et la vente de matériel ou de mobilier d'occasion, permet de prolonger la durée de vie des équipements, de limiter les déchets et de favoriser une utilisation plus durable des ressources.

ACTIONS PHARES

- ➔ Promouvoir la mutualisation des ressources à travers la mise en place de plateformes, limitant ainsi l'achat en doublon d'équipements ou encore en réduisant l'impact énergétique (Animalerie du campus Biologie Santé [ACBS], Data Center mutualisé lorrain [DCML], ...).
- ➔ Mettre à disposition de la communauté scientifique de l'Université de Lorraine un inventaire exhaustif des équipements disponibles dans les unités de recherche permettant ainsi de décider en conscience, si l'achat d'un équipement est pertinent ou s'il peut être mutualisé avec d'autres chercheurs.
- ➔ Définir une méthode d'évaluation des impacts RSE pour les programmes interdisciplinaires de LUE.
- ➔ Mettre en lumière des actions de recherche en faveur de la transition écologique.

4.2

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION (EDI) & RECHERCHE

L'engagement en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) est devenu un pilier de la recherche éthique et innovante, en particulier dans le contexte de menace ou d'attaque de cette thématique par certains gouvernements, notamment aux États-Unis. Il concerne à la fois les objets de recherche, les pratiques de gestion, et la culture des laboratoires.

De nombreuses disciplines s'intéressent aujourd'hui aux enjeux complexes liés aux discriminations, aux identités, à la diversité culturelle et aux inégalités structurelles. Ces thématiques englobent des domaines variés tels que l'égalité femmes-hommes, les droits des personnes LGBT+, le handicap, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Elles incluent également des questions de diversité culturelle, d'interculturalité, de laïcité et d'expression religieuse, tout en abordant les problématiques plus larges d'inégalités, de discriminations et d'égalité des chances ou de traitement. Ces sujets sont explorés dans des disciplines diverses, allant des sciences humaines et sociales (SHS), à la démographie et économie générale (DEG), aux langues et littératures (ALL), ainsi qu'en santé et en sciences du sport (STAPS). Plusieurs prix de thèse, tels que ceux du Défenseur des droits, de l'Association française des managers de la diversité (AFMD) ou de la Conférence permanente des chargés de mission Égalité Diversité (CPED), valorisent et encouragent la recherche dans le domaine de l'EDI. En tant que membre des conseils d'administration de l'AFMD et de la CPED, l'Université de Lorraine soutient la promotion de la recherche en EDI au niveau national.

L'intégration effective de l'Égalité, diversité et inclusion (EDI) dans la gestion quotidienne des unités de recherche requiert la mise en place d'outils adaptés, de formations ciblées et un engagement collectif fort. Les procédures de sélection, qu'il s'agisse des recrutements, des comités de sélection ou des contrats doctoraux, doivent être attentives aux biais potentiels et veiller à une représentation équilibrée, notamment en termes de genre et de catégories socio-professionnelles. Par ailleurs, la formation des membres du laboratoire, en particulier des responsables et des encadrantes et des encadrants de thèse, constitue un levier essentiel pour promouvoir une culture EDI. Enfin, l'engagement du laboratoire se traduit par la participation à une cellule dédiée et par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des acteurs et des actrices.

Prendre conscience des biais, souvent inconscients, constitue une étape essentielle pour améliorer et faire évoluer les pratiques de recrutement et d'encadrement au sein des laboratoires. Les discriminations liées à ces biais peuvent influencer inconsciemment les décisions, comme illustré dans certaines études en ressources humaines ou psychologie sociale. Pour y remédier, il est crucial d'encourager la recherche sur ces sujets et de former les chercheurs et les chercheuses à l'EDI, afin de favoriser des comportements plus justes et inclusifs dans leurs pratiques professionnelles. La diversité des disciplines desquelles se nourrissent les thématiques EDI est une des richesses de l'UL où de nombreux chercheurs et chercheuses travaillent déjà sur ces questions.

ACTIONS PHARES

- ➔ Mieux identifier les travaux de recherches menés au sein de l'Université de Lorraine dans le champ de l'EDI (réaliser un état des lieux des recherches et recensement des chercheurs et chercheuses en EDI de l'UL) et consolider des processus de veille.
- ➔ Développer un outil d'autodiagnostic dédié à l'inclusion pour renforcer la démarche entreprise au sein de l'Université de Lorraine.
- ➔ Créer une cellule EDI dans chaque école doctorale.
- ➔ Développer la communauté Inclusion au sein de la direction des partenariats.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) & RECHERCHE

La qualité de vie au travail au sein des laboratoires joue un rôle essentiel dans le bien-être, la productivité et l'engagement des équipes. Elle nécessite une attention constante et une approche structurée, intégrant plusieurs dimensions clés. L'organisation du travail doit être pensée de manière à équilibrer les contraintes professionnelles et personnelles, en prenant notamment en compte des facteurs comme les temps de transport ou l'amplitude horaire quotidienne. L'environnement matériel, incluant le mobilier, l'espace disponible dans les bureaux et l'état général des locaux, contribue également à créer des conditions favorables. Enfin, la qualité des relations humaines, le climat social et les actions de prévention du mal-être au travail sont indispensables pour garantir un cadre de travail sain et motivant.

ACTION PHARE

- ➔ Soutenir les travaux menés par les chercheurs et chercheuses du site lorrain sur la QVT et le changement organisationnel et plus particulièrement dans les SHS (pôles scientifiques SJPEG et CLCS) et santé (pôle scientifique BMS).

AXE 4 ENVIRONNEMENT

L'Université de Lorraine a pris acte de la situation d'urgence écologique et d'amenuisement des ressources lié à leur consommation irraisonnée et a décidé d'agir en conséquence, notamment grâce à la mobilisation des personnels, des étudiantes et des étudiants. L'établissement affiche résolument la volonté de participer de manière exemplaire à l'atténuation de ses propres impacts environnementaux. L'UL se fixe ainsi comme objectif de réduire son impact carbone de 6 % chaque année. Des actions transformantes sont mises en place à la fois pour répondre à cet objectif, mais aussi pour contribuer à respecter les autres limites planétaires (biodiversité, amenuisement des ressources, pollutions...).

Un effort important porte donc sur les consommations d'énergies et d'eau pour lesquelles des engagements ont été pris dans le plan de sobriété dès 2022. Il est également nécessaire de revoir profondément les pratiques d'achat, d'utilisation et de fin de vie des équipements – qu'ils soient scientifiques, numériques ou mobiliers (cf. axe 1). De manière plus générale, les modes de consommation, de déplacements et d'alimentation doivent être nécessairement questionnés.

Cette responsabilité socio-écologique n'est pas transférée aux personnels et aux étudiantes et étudiants : la gouvernance de l'université se doit d'être exemplaire pour entraîner toute la communauté universitaire. L'UL modifie ses politiques d'achat (Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables voté en mars 2025) ainsi que sa politique de mobilité professionnelle (votée en décembre 2024). Elle investit intensément dans la rénovation énergétique de ces bâtiments. Au travers d'un programme Écocampus lancé via un appel à manifestation d'intérêt auprès de l'ensemble des composantes, elle accompagne la transformation des campus de manière à favoriser les mobilités douces, la renaturation des espaces extérieurs, les achats responsables, la sobriété énergétique, etc. En outre, la délégation RSE et les directions de l'université accompagnent les composantes pour sensibiliser leurs membres et conduire des transformations choisies et pérennes, en phase avec le schéma directeur Transition écologique voté par le CA en décembre 2024.

L'Université de Lorraine aura également à agir avec ses partenaires, en particulier les collectivités territoriales et les structures hébergées dans ses locaux pour partager les mêmes ambitions et développer les infrastructures et services permettant la transition écologique.

A moyen terme, il s'agira que notre système universitaire, tout comme la société, gagne en robustesse. De premières actions sont déjà menées dans ce sens pour s'adapter au changement climatique et à l'érosion de la biodiversité (investissement dans le confort d'été, réduction de la dépendance à l'eau lors de sécheresses), mais il s'agit désormais d'aller plus loin : plan de prévention des canicules et des inondations, résilience face à des pénuries alimentaires ou plus largement face à des crises sanitaires, économiques ou sociales. Une première étape consistera à réaliser des stress tests pour comprendre le degré de vulnérabilité de l'établissement face à des pénuries de biens nécessaires au fonctionnement universitaire : électricité, matériel numérique, services numériques, matériels scientifiques, consommables pour la chimie, la biologie...



1. ÉVALUER ET PILOTER L'EMPREINTE CARBONE

La réduction de l'empreinte carbone passe par des bilans d'émission des gaz à effet de serre (BGES) réguliers et des actions pour améliorer le comportement des parties prenantes. Un outil spécifique a été développé en ce sens par la DAPEQ pour faciliter l'accès aux données aussi bien au niveau de l'ensemble de l'établissement que de chaque entité. Cet outil prend en compte l'impact de tout achat réalisé par l'Université de Lorraine : matériel scientifique et technique, prestations de services, travaux bâtimentaires, consommation d'électricité, gaz, chaleur urbaine, factures de transports, hébergement, restauration... Il se base sur des tables de l'ADEME permettant la conversion des dépenses financières en impact carbone (kg CO₂ eq.). Bien que cette méthode soit perfectible, elle permet cependant d'avoir une évaluation en temps réel pour chaque entité acheteuse.

Depuis mars 2025, l'interface de cet outil est accessible à chacune des directions centrales et composantes de l'université, ce qui leur permet de comprendre l'historique de leur impact carbone depuis 2018 et de prendre les mesures adéquates permettant de s'inscrire dans la trajectoire de l'établissement.

L'outil en ligne élaboré ne prend pas en compte l'impact, pourtant très important, de la mobilité domicile-campus des étudiantes, étudiants et personnels de l'université (celle-ci ne correspondant pas à des dépenses financières). Cet impact est néanmoins évalué par l'établissement via l'exploitation d'une enquête mobilité désormais réalisée tous les 3 ans. Les données récoltées fin 2021 ont ainsi montré que les trajets domicile-campus généraient alors un impact carbone de l'ordre de 40 000 tonnes de CO₂ par an, soit près de la moitié de l'impact total de l'UL.

ACTIONS PHARES

- ➔ Assurer l'amélioration continue de l'outil BGES interne désormais déployé auprès de toutes les composantes : affinage des rubriques et des fléchages afin de donner une vision de plus en plus nette et fidèle du poids carbone généré par l'activité d'une entité ; intégration de postes importants non liés à des dépenses financières (mobilités domicile-campus des personnels et étudiants, mobilités internationales étudiantes...).
- ➔ Proposer parallèlement un accompagnement spécifique des composantes de formation et de recherche pour l'interprétation des données et l'identification de sources d'économies carbone.

Empreinte carbone de l'Université de Lorraine

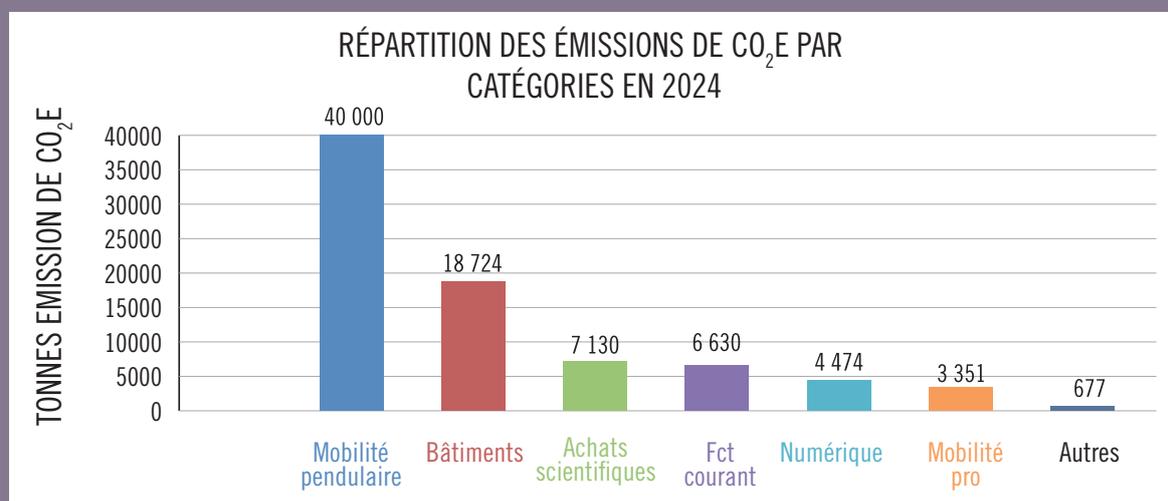
L'impact carbone de l'Université de Lorraine s'établit autour de **81 000 tonnes (T) CO₂ eq en 2024**, dont 40 000 T CO₂ eq associées à la mobilité pendulaire, estimées sur la base de l'enquête mobilité 2021. Ce seul poste représente donc **près de 50 % de l'impact carbone**. Deux éléments à souligner : le nombre important d'usagers de l'établissement (près de 60 000 étudiantes et étudiants, et 7 000 personnels), mais aussi le fait que de nombreux campus se situent hors des centres des métropoles et qu'ils sont dès lors plus difficiles d'accès en transports en commun et en mobilités actives.

La seconde catégorie la plus impactante est **le bâtiment, avec environ 25 % du total**. La consommation d'énergie, les travaux d'aménagement, de maintenance et de construction expliquent les émissions élevées de cette catégorie.

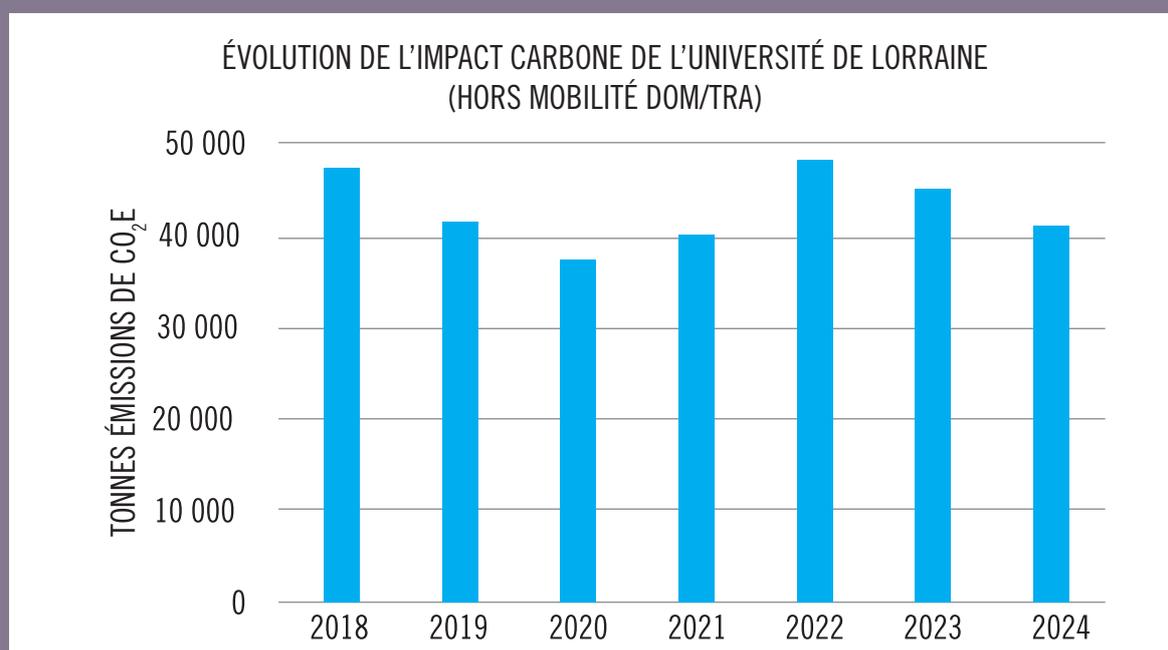
Les émissions de CO₂ eq des catégories suivantes (**achats scientifiques et fonctionnement courant**) sont **fortement corrélées à l'activité de l'université**. Parmi ces catégories figurent la consommation de fournitures et d'équipements scientifiques ainsi que le matériel de bureau.

L'impact carbone du **numérique** s'élève à presque 4 500 T CO₂ eq en 2024 et représente près de 6 % du total. La fabrication des terminaux tels que nos PC, écrans et portables est particulièrement polluante.

Les déplacements professionnels représentent quant à eux 4 % du total (hors frais de bouche des missions) soit 3 350 T CO₂ eq. L'essentiel de cet impact est issu des trajets effectués en avion.



Hors prise en compte de la mobilité pendulaire (et sur la base d'un impact supposément identique - fort peu probable - depuis 2021), la baisse de l'impact carbone de l'UL s'élève à 6 % en 2023 puis 9 % en 2024.



2.

RÉDUIRE LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE ET D'EAU

Les consommations de fluides (gaz, chaleur, électricité, eau) représentent des dépenses de plus en plus importantes et des impacts environnementaux significatifs : impact carbone, mais aussi consommation de certaines ressources primaires épuisables (bois-énergie, gaz naturel, eau douce). Il est donc nécessaire de continuer à agir pour réduire ces consommations.

Malgré les efforts réalisés ces dernières années, de trop nombreux bâtiments de l'université (parmi les 900 que compte environ l'UL) restent encore médiocres sur le plan thermique. Les conséquences néfastes sont indéniables sur les émissions de CO₂ (surconsommation énergétique) mais aussi sur le bien-être des occupants en hiver, sans compter les problématiques de qualité de l'air intérieur et du confort d'été qui devient crucial dans le cadre de l'adaptation au changement climatique. Il est ainsi essentiel de poursuivre les efforts de rénovation thermique des bâtiments et d'investir dans des moyens de production d'énergie renouvelable. Dans ce sens, des ombrières photovoltaïques seront installées sur le parking du campus Brabois Santé, tandis qu'un démonstrateur de géothermie sera mis en place sur le campus Brabois Ingénierie.

La rénovation thermique des bâtiments est un processus de longue haleine qui reste insuffisante pour réduire significativement les émissions de GES liées à la consommation de chaleur et d'électricité. Il est impératif d'agir pour une sobriété énergétique au quotidien, tout en améliorant les conditions sanitaires dans les bâtiments. Il s'agit notamment de mesurer et communiquer sur les consommations. Il faut enfin s'engager dès à présent dans la réduction de l'utilisation de surfaces, a fortiori dans la perspective de réduction des effectifs étudiants.

Enfin, le changement climatique en Lorraine induit de plus fortes tensions sur l'eau potable dans les décennies à venir. L'établissement a déjà engagé des actions pour réduire la consommation de ce bien précieux : modification des robinets et chasses d'eaux dans les sanitaires, mise en place de compteurs d'eau dans chaque bâtiment et pour les usages fortement consommateurs, collecte et usage des eaux pluviales. Il est également envisagé de tester et analyser la vulnérabilité de l'établissement à des pénuries d'eau, sur le modèle de ce qui avait été fait en 2022 lors de la crise énergétique pour comprendre les risques liés à des coupures d'électricité.

ACTION PHARE

➔ Énergie solaire photovoltaïque : au-delà des obligations réglementaires (notamment inhérentes aux parkings de grande superficie ou de rénovation complète), l'établissement va déployer ces prochaines années des installations photovoltaïques sur les espaces les plus opportuns. Toutes les options de pose seront étudiées : ombrières sur les parkings, panneaux sur les toitures, abris vélos au sol, etc. Les premiers projets pilotes verront le jour dès la fin 2026.

3.

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES DÉPLACEMENTS

L'impact carbone de l'UL est pour moitié lié aux mobilités domicile-campus de ses personnels, usagers et usagers. D'autres impacts de la mobilité - comme ceux sur la biodiversité, l'amenuisement des ressources ou encore la pollution - sont évidemment à prendre en compte. Les actions du schéma directeur Transition écologique ont été pensées en vue de réduire l'impact environnemental de ces mobilités, tout en permettant de limiter les temps de déplacement des usagers vers leurs campus, sans oublier leur sécurité lors de ces trajets.

Il convient ainsi de repenser avec les collectivités la connexion entre les campus, d'informer les usagers sur les possibilités qui leur sont offertes pour limiter l'impact carbone de leurs déplacements, et de les accompagner dans leur choix de nouveaux moyens de transport. Certains d'entre eux permettent aussi de réduire la sédentarité et ses impacts sanitaires négatifs. Les actions proposées concernent donc l'organisation d'événements pour encourager les modes de transport durables, sensibiliser aux impacts de l'autosolisme et proposer de tester des vélos ou VAE (vélos à assistance électrique). L'un des objectifs est également de rendre les campus mieux accessibles pour les piétons et les cyclistes et à mettre en place des plans de mobilité pour chaque campus.

Enfin, la réduction des déplacements professionnels est encouragée via le recours à la visioconférence et le report modal (train et bus plutôt qu'avion et autosolisme). La politique voyage de l'établissement a été modifiée en ce sens fin 2024 en introduisant deux règles qu'il s'agit désormais de rendre effectives :

- L'obligation de prendre le train plutôt que l'avion lorsque le trajet en train est possible en moins de 9h porte à porte ;
- L'obligation de prendre le train plutôt que la voiture seul lorsque le trajet est réalisé en train avec une durée inférieure ou égale.

Ces mesures doivent contribuer à l'action 5.1 de la *Circulaire Services publics écoresponsables (SPE)* du 21 novembre 2023, qui fixe pour tous les opérateurs de l'État un objectif de réduction des trajets réalisés en avion de 30 % en 2027 par rapport à 2019.

ACTION PHARE

- ➔ Continuer à faire évoluer la politique voyage afin de réduire au mieux les impacts environnementaux des déplacements professionnels, tout en gardant une vision systémique et pragmatique pour garantir la qualité de la recherche et la prise en compte des enjeux de carrière et de vie personnelle. Les voyages hors Europe représentant de loin la plus grosse part de l'impact carbone des mobilités professionnelles, il s'agira donc de trouver des arbitrages permettant concrètement de réduire ce poids au cours des prochaines années.

4. RÉDUIRE LES DÉCHETS ET LES POLLUTIONS

Il s'agit ici d'améliorer la gestion des déchets (réduction, tri, valorisation). L'établissement s'est fixé un objectif de réduction de 6 % par an du volume de déchets de type ordures ménagères via l'amélioration du tri des déchets, mais aussi la réduction à la source des consommations, en lien avec la politique d'achats responsables mise en œuvre (cf. axe 1 de ce SD RSE). L'amélioration du tri induit entre autres la mise en place de filières de compostage (seaux de biodéchets, composteurs...).

La réduction des pollutions passe également par une gestion rigoureuse des effluents liquides organiques et aqueux, des déchets dangereux et des équipements électriques et électroniques (DEEE).

Par ailleurs, il est nécessaire de réduire le nombre de sites classés ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement), de limiter les entrées et les stocks de substances dangereuses et de rechercher des alternatives moins toxiques. Enfin, il reste important d'améliorer la qualité du traitement de l'air et de mettre en place des solutions pour réduire les pollutions atmosphériques.

ACTION PHARE

- ➔ Renforcer la démarche d'achat et d'utilisation plus écoresponsable afin de réduire le poids des déchets électroniques (écrans, ordinateurs, imprimantes, souris, vidéoprojecteurs, etc. - 32 tonnes collectées en 2022), via la mutualisation du matériel entre composantes et directions, la location plutôt que l'achat, l'allongement de la durée d'utilisation du matériel, la réattribution des machines anciennes à des usages moins critiques ou moins consommateurs de ressources, la professionnalisation de la filière de don en interne (via les Agoraé, épiceries solidaires ou via des associations externes à l'université).

5. DÉVELOPPER UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE LA BIODIVERSITÉ

L'objectif est ici de déployer une démarche globale visant à intégrer la biodiversité comme enjeu majeur pour l'établissement. Il s'agit en particulier de soutenir et d'accompagner les initiatives locales en matière de biodiversité sur les campus, en mettant en œuvre des actions concrètes comme la création de jardins partagés et la végétalisation.

Les campus de l'UL présentent des typologies variées (façades, parvis, circulations, parkings, pelouses, prairies, bois...) qui accueillent des êtres vivants. Un travail important de diagnostic doit donc être réalisé pour connaître cette biodiversité et ainsi mieux cibler les actions à mener. Celles-ci peuvent être relativement simples (modification du mode de gestion des végétaux sur un sol vivant) ou bien plus complexes (transformation d'un parking aérien en prairie). Les enjeux liés à ces espaces extérieurs sont multiples : préservation ou restauration d'habitats pour des espèces végétales ou animales, mais aussi bien-être des usager-es et des personnels, adaptation au changement climatique...

L'objectif est de cartographier tous les campus et de déployer des projets de végétalisation des surfaces sur 10 campus d'ici 2027. Cet objectif répond à l'action 14.3 de la *Circulaire SPE* qui prévoit qu'« en moyenne, sur la période 2024-2027, la surface désimperméabilisée ou renaturée est supérieure à la surface artificialisée sur le patrimoine de l'État dans le cadre des nouveaux projets. »

L'UL s'engage également à sensibiliser, former et mobiliser sa communauté sur l'importance de la biodiversité, et à encourager l'adoption de modes de vie respectueux de l'environnement. L'établissement souhaite agir à différentes échelles territoriales, en s'associant aux acteurs locaux pour la préservation de la biodiversité et en intégrant la biodiversité dans les projets d'aménagement du territoire. Une cartographie précise de la situation actuelle et des parties prenantes est prévue.

ACTIONS PHARES

- Créer des parcours pédagogiques sur les campus les plus verdoyants (Saulcy, Brabois Santé par exemple) afin de valoriser la flore présente sur les sites et d'en expliquer les caractéristiques et bienfaits.
- Candidater à l'obtention de labels qui nous incitent à mieux protéger et mettre en valeur les espaces verts de l'établissement (exemples : labels Eco-jardin, Jardin remarquable, LPO).

6.

PROMOUVOIR UNE ALIMENTATION RESPONSABLE ET ACCESSIBLE

La consommation alimentaire a la particularité d'induire des impacts environnementaux multiples : émissions de GES, relargage de nitrates et de pesticides, destruction d'écosystèmes, surpêche, emballages... Certains aliments ont un poids environnemental particulièrement important et il s'agit donc de modérer leur consommation.

L'Université de Lorraine s'engage dans une approche globale pour une alimentation plus responsable. Les propositions clés incluent la réduction des déchets liés à l'alimentation, notamment en supprimant la vaisselle et les gobelets jetables, et en évitant le suremballage.

Il s'agira également de lutter contre le gaspillage alimentaire en anticipant les besoins et en redistribuant les surplus.

L'offre alimentaire proposée sur les campus devrait privilégier des produits sains, biologiques, locaux et de saison, avec une option végétarienne ou végane systématique. Dès 2025, l'établissement revoit donc sa politique traiteurs (plateaux-repas, buffets) avec un prisme environnemental et sanitaire fort. Cette nouvelle politique est pensée comme un plan de progrès, afin d'acculturer les personnels à des produits plus végétaux et plus sains, dans l'objectif, d'ici quelques années, de proposer uniquement de la viande de très haute qualité, avec une grande parcimonie, en prêtant une attention particulière à l'accompagnement de ces changements.

Il s'agira par ailleurs d'encourager la participation des étudiantes, des étudiants et du personnel à des activités associatives liées à l'alimentation durable. Leur sensibilisation à une alimentation diversifiée et respectueuse de l'environnement est un élément important dans la transformation des pratiques. Enfin, une collaboration avec les partenaires externes, notamment le CROUS, est portée pour promouvoir une offre alimentaire saine, accessible et peu génératrice de déchets. La signature d'une charte commune sur l'alimentation responsable est envisagée.

ACTION PHARE

- Disposer dès 2026 d'une offre de service de traiteurs (marché) externalisée et d'une offre de restauration et de traiteur en interne (INSPÉ) proposant une nourriture saine, en circuit court, de saison et à plus faible impact environnemental (augmentation de la part de bio). Cette offre devient le choix par défaut lors de l'organisation d'évènements (réunions, assemblées, séminaires, conférences...).

ARTICULATIONS AVEC SCHEMAS DIRECTEURS ET PROJETS STRUCTURANTS DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE :

- Schéma directeur Transition écologique / Plan d'actions Transition écologique
- Schéma directeur Vie étudiante en Lorraine
- Schéma pluriannuel de Stratégie immobilière
- Schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables
- Schéma directeur Numérique responsable
- Plan de sobriété énergétique
- Politique voyage

AXE 5 POLITIQUE SOCIALE & QUALITÉ DE VIE

La crise sanitaire qui a bouleversé le fonctionnement de l'établissement de 2020 à 2022 a rappelé que l'université est d'abord un lieu de rencontre pour les usagères, usagers et personnels. Cette rencontre rend possible la réalisation de ses missions les plus fondamentales : la production et le partage des connaissances, nourris par la diversité de la communauté universitaire. Par ailleurs, l'université a connu de multiples transformations ces dernières décennies, par des réformes successives et nombreuses qui ont accéléré le rythme, l'intensité et la complexité de son fonctionnement. Dans ce contexte, la qualité du « vivre et travailler ensemble » à l'Université de Lorraine constitue un enjeu majeur pour celles et ceux qui la vivent au quotidien mais aussi d'attractivité pour celles et ceux qui envisagent de la rejoindre.

Ce dernier axe regroupe un ensemble de thématiques répondant à cet enjeu : égalité professionnelle femmes-hommes, lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes, handicap, égalité des chances des étudiantes et étudiants, qualité de vie au travail et dans les études... L'établissement est déjà fortement engagé sur ces thématiques et a formalisé des schémas directeurs ou plans sectoriels autour de politiques dédiées (plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes, schéma directeur Handicap, schéma directeur EDI, schéma directeur Vie étudiante, démarche autour de la qualité de vie au travail). Le SD RSE n'a pas vocation à se substituer à l'ensemble des documents stratégiques existants mais vise à les rassembler et les articuler autour de 3 grands objectifs.

1.

DIVERSITÉS ET ÉGALITÉS : GARANTIR À TOUTES ET À TOUS L'INCLUSION

La diversité est un fait, elle est constitutive de l'essence même d'une université. Elle est plurielle et recouvre différentes formes et appartenances sociales : sexe, identité de genre, orientation sexuelle, origine culturelle, croyances ou religion, état de santé ou handicap, parfois précarité ou vulnérabilité économique. Ces diversités sont aussi celles des territoires, des disciplines, des statuts, fonctions et métiers ou plus simplement celles des individus.

Garantir à tous et à toutes l'inclusion consiste à faire véritablement des diversités une richesse, c'est-à-dire respecter les personnes pour ce qu'elles sont et quelles que soient leurs différences en favorisant leur appartenance à l'établissement et aux différentes structures, groupes, classes et équipes dont ils relèvent. L'inclusion nécessite une prise de conscience par les responsables de tous niveaux de ces différentes structures ou groupes de leur rôle en tant que leader inclusif.

La politique EDI et le schéma directeur associé, partie prenante du schéma directeur RSE, ont pour objectif de prendre en compte ces diversités, chercher à les comprendre et à les valoriser pour favoriser l'inclusion dans le respect de l'égalité, ou plutôt des égalités, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité de traitement mais aussi l'égalité des chances. Ce cadre implique à la fois de faire respecter des règles communes mais aussi de savoir s'adapter pour tenir compte de facteurs limitants, susceptibles de toucher davantage certaines populations en direction desquelles des actions spécifiques sont à mener.

Le [site internet spécifiquement dédié](#) permet de retrouver l'engagement de l'Université de Lorraine, les dispositifs d'aide et les ressources EDI.

1.1

LES OBJECTIFS EDI EN DIRECTION DE PUBLICS CIBLES

Ces objectifs correspondent principalement aux axes 4, 5 et 6 du schéma directeur EDI et concernent respectivement l'égalité entre les femmes et les hommes, le handicap et les autres thématiques qui ne bénéficient pas à ce jour de plans structurants imposés (LGBT+, lutte contre le racisme et l'antisémitisme, laïcité).

RENFORCER LES DISPOSITIFS CONCOURANT À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'ambition de l'établissement reste non seulement de garantir des conditions de recrutements et de travail en phase avec les exigences des standards européens dans l'ensemble de l'établissement mais aussi de générer une culture commune d'exigence vers l'excellence, d'ouverture et de respect. Cette culture ne se décrète pas mais se construit et s'entretient. C'est l'objectif des différents plans d'action qui viennent créer ou garantir les conditions d'un traitement égalitaire à la fois des personnes qui postulent pour travailler dans l'université et des personnels dans le déroulé de leur carrière. C'est ici qu'interviennent les différents plans d'actions et schémas directeurs qui déclinent et définissent la stratégie de l'établissement en la matière et sont pleinement intégrés dans la labellisation HRS4R obtenue dès 2017 et renouvelée en 2022 ([HRS4R Stratégie RH pour la recherche 2022-2027](#)).

Concernant le recrutement et la carrière des chercheurs et des chercheuses, l'adoption et la révision récente (2025) de la politique OTM-R de l'UL en lien avec l'adhésion, depuis 2022, à la Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) et la Charte des valeurs, vient conforter à la fois les procédures mais également les exigences en matière de recrutement. L'adoption du plan d'actions contre les risques de harcèlement des doctorants et doctorantes qui entre dans une démarche plus globale de traitement et de prévention de toutes les situations de harcèlement marque également une étape importante vers plus d'égalité de traitement.

L'inclusion est au cœur des plans d'actions successifs d'égalité femmes-hommes (2021-2023 puis 2024-2027) qui visent à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération, à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois et agir pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, ainsi qu'à lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations. [Le plan en cours, décliné en 15 actions](#), affiche la volonté de l'établissement de travailler notamment sur le déroulé de la carrière, dès le recrutement. S'y ajoute la mise en place d'un dispositif unique et coordonné de traitement des signalements des situations de violences internes, qui vient se substituer aux dispositifs existants.

AMPLIFIER LA POLITIQUE HANDICAP

Fort de l'engagement particulièrement actif sur la thématique depuis plus de 20 ans, l'Université de Lorraine a à cœur de poursuivre ses actions à destination des personnels et des usagers en situation de handicap.

S'agissant des étudiantes et étudiants en situation de handicap, l'ambition de l'établissement est d'offrir à chacune et chacun les mêmes chances de réussite que les autres. L'accès aux études, la facilitation de l'apprentissage, l'amélioration des conditions d'examens, la favorisation de leur réussite et de leur insertion professionnelle restent évidemment une priorité. Il s'agira aussi de mieux prendre en compte leur participation aux manifestations et événements qui leur sont trop souvent, *de facto*, interdits.

L'expérimentation d'un dispositif spécifique d'accompagnement d'étudiantes et d'étudiants porteurs d'autisme est également en cours, dans une logique de parcours et d'évolution de ces étudiantes et étudiants souvent vulnérables.

L'Université de Lorraine figure parmi les 6 établissements lauréats de l'appel à projets *Université inclusive démonstratrice*, signe de la reconnaissance de sa politique d'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap avec un plan d'actions qu'il s'agira de mettre en œuvre avant juillet 2027. Il permettra la mise en place d'actions complémentaires à celles déjà prévues dans le cadre du schéma directeur Handicap avec l'ambition qu'elles puissent servir l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur.

L'Université inclusive démonstratrice

focus

Objectif principal : Transformer en profondeur l'établissement afin qu'il devienne une université exemplaire et inclusive. Rendre l'ensemble de la communauté universitaire actrice de cette dynamique en impliquant chacun et chacune dans cette démarche. Permettre de rendre l'ensemble de nos services, de notre pédagogie et de notre environnement accessible à toutes les étudiantes et à tous les étudiants, particulièrement à ceux en situation de handicap.

Les axes de travail :

- Renforcer la participation des étudiantes et étudiants en situation de handicap à la vie de l'établissement, non seulement en tant qu'utilisateurs et utilisatrices de services, mais aussi dans la construction des politiques de l'université ;
- Améliorer la réussite de ces étudiantes et étudiants, en repensant certains aspects pédagogiques, comme l'apprentissage des langues ;
- Développer des solutions visant à rendre les environnements d'étude plus accessibles, par exemple en testant des preneurs de notes universels pour garantir un accès rapide et de qualité aux contenus pédagogiques ;
- Donner des outils à la communauté :
 - Rendre la communauté enseignante plus autonome, en lui fournissant des outils pour évaluer et améliorer l'accessibilité des contenus pédagogiques ;
 - Mieux informer les étudiantes et étudiants en situation de handicap de leurs droits et les accompagner dans leur insertion professionnelle, notamment à travers des ateliers spécifiques.

S'agissant des personnels, l'UL souhaite améliorer le recrutement et l'accompagnement des personnels (BOE) notamment des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-es. Une possibilité de recrutement d'un maître ou d'une maîtresse de conférences est ainsi proposée à l'ouverture chaque année dans la campagne d'emploi des enseignant-es-chercheur-es (recrutements effectifs dans les campagnes 2023 et 2024).

Il s'agira par ailleurs de rendre plus visible la politique d'emploi de l'établissement en direction des personnes en situation de handicap et d'accompagner les "viviers" potentiels. Une attention particulière sera portée à la sensibilisation et à la reconnaissance des personnels administratifs en situation de handicap déjà en poste, notamment de catégorie A, sous-représentés parmi les personnels BOE.

Enfin, l'université poursuivra également ses efforts pour améliorer l'accessibilité des campus, des locaux, des savoirs et des activités, de façon à être encore plus inclusive, et continuera d'améliorer l'information, la sensibilisation et la formation de l'ensemble de la communauté universitaire.

ACTIONS PHARES

- ➔ Mener une réflexion commune autour de la structuration d'une mission Handicap d'établissement en direction des personnels, usagères et usagers.
- ➔ Poursuivre et développer les actions engagées pour favoriser le parcours de réussite des étudiant-es en situation de handicap en amont de leur arrivée à l'université jusqu'à leur insertion professionnelle.

DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS D'AUTRES DOMAINES RELEVANT DE L'EDI

Si les femmes ou les personnes en situation de handicap sont ciblées par des politiques nationales et un cadre réglementaire posant l'obligation d'élaboration d'un plan d'actions ou d'un schéma directeur, les politiques et les actions ciblant d'autres publics relèvent de l'initiative de l'établissement. La politique EDI de l'UL ne se limite pas à ces obligations nationales et souhaite aller plus loin.

Ainsi, le schéma directeur EDI consacre un axe à l'inclusion des **personnes LGBT+**. L'établissement a été l'un des premiers en France à signer la *Charte de l'Autre Cercle* spéciale enseignement supérieur qui se traduit par la mise en application des plans d'actions en direction des personnels, des étudiantes, des étudiants et des associations étudiantes.

Plusieurs actions du schéma directeur EDI s'adressent également aux personnes susceptibles d'être victimes de discrimination ethno-rationnelles. C'est le cas des étudiantes et étudiants internationaux (en direction desquels l'établissement agit déjà) mais c'est aussi le cas des étudiantes et étudiants français et de personnels victimes de discrimination de par leur patronyme ou leur couleur de peau. Dans le contexte actuel, notamment celui de la nouvelle loi, **la lutte contre le racisme et l'antisémitisme** constitue une priorité de l'établissement. C'est également le cas de la **laïcité** avec un bilan annuel des actions réalisées, des atteintes observées et des conseils promulgués qui est désormais transmis chaque année au ministère.

ACTIONS PHARES

- ➔ **LGBT+ :** poursuivre la mise en œuvre des engagements liés à la signature de la *Charte LGBTQ+ de L'Autre Cercle* et assurer son renouvellement.
- ➔ **Diversité culturelle :** renforcer les collaborations avec la DRIE dans ce domaine et accompagner les cellules EDI dans l'organisation d'événements autour du *21 mars** (vers un Festival de la Diversité).
- ➔ **Lutte contre le racisme et l'antisémitisme :** mettre en œuvre la loi *relative à la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine dans l'ESR (07/05/2025)* ; mettre en place un groupe de travail dédié à la mise en œuvre d'actions de lutte contre les discriminations ethno-raciales.
- ➔ **Laïcité :** poursuivre la structuration à l'interne des actions de promotion de la laïcité et de prévention des atteintes à la laïcité.

**Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*

1.2

LES OBJECTIFS EDI TRANSVERSAUX

Ces objectifs correspondent principalement aux axes 1, 2 et 3 du schéma directeur EDI et concernent la lutte contre les VDHA (Violence, discrimination, harcèlement et agissement sexistes), l'engagement interne et externe.

LUTTER CONTRE LES VDHA (VIOLENCE, DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES)

Les actions visant à lutter contre leurs manifestations et à leur prise en charge sont définies dans le premier axe du SD EDI et le 4e volet du Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAEFH).

La lutte contre toutes les formes de violences commence par leur identification et la mesure ou le diagnostic des faits ou situations. Il s'agira de mener une mesure de ce type en s'appuyant par exemple, sur l'enquête de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) menée en direction des étudiantes et des étudiants, et sur le bilan à venir de l'enquête Bien-être au travail (BEAT) en cours pour les personnels.

La mesure de ces violences mais aussi la façon dont elles sont traitées par l'établissement s'observe également dans le dispositif *Stop-violences* à partir des signalements et les suites qui en sont données. Les préconisations tirées de l'audit de ce dispositif en cours permettront d'améliorer cette prise en charge et de diminuer les violences au sein de l'établissement.

CONFIRMER L'ENGAGEMENT INTERNE ET DÉVELOPPER LES PARTENARIATS EXTÉRIEURS

L'engagement de la communauté universitaire en faveur de l'EDI est une des conditions de réussite de l'inclusion. Les cellules EDI sont un des principaux leviers de cet engagement au sein de l'établissement. Dans cette perspective, une des priorités consiste à renforcer ce réseau constitué actuellement de 36 cellules afin de doter systématiquement chaque composante de formation et chaque école doctorale d'une cellule EDI à l'horizon 2027. L'animation de ce réseau sera également renforcée avec plus de temps de partage en direction des cellules et entre les cellules (réseau, réunions, webinaires, etc.).

focus

Les cellules EDI

Les cellules EDI sont des relais de la politique et des dispositifs EDI sur le territoire, au sein de composantes de formation, écoles doctorales ou laboratoires, parfois situées à l'échelle d'un campus ou d'un bâtiment rassemblant plusieurs directions.

Chaque cellule est animée par un-e ou plusieurs référent-es EDI et rassemble des personnels et des étudiantes et étudiants engagés dans la prévention des VDHA, à travers notamment des actions de sensibilisation, l'organisation d'événements ou manifestations en proximité en fonction des besoins ou dans le cadre de temps forts thématiques.

Les membres de ces cellules sont formés pour accueillir d'éventuels signalements qu'ils traitent en collaboration avec le dispositif "stop-violences" en central. La Charte des cellules EDI et un vade-mecum annexé cadrent les rôles et les procédures des différentes parties prenantes de ces situations. Un kit de ressources accompagnant cette charte est également mis à la disposition des membres des cellules EDI.

Parce que l'Université de Lorraine s'étend sur un vaste territoire, la « caravane EDI » (outil original itinérant dont la vocation est de sensibiliser et d'informer sur les dispositifs existants en sillonnant les différents campus du territoire lorrain) sera renouvelée pour aller à la rencontre des étudiantes et étudiants mais aussi des personnels sur l'ensemble des campus, garantissant ainsi une égalité d'accès aux informations et contribuant de ce fait à l'objectif d'égalité dans la carrière et les études.

L'engagement à l'externe sera renforcé via les liens de l'établissement avec le territoire à travers les SDUT (voir axe 1) et le réseau des cellules EDI. Cet engagement sera également entretenu via le maintien et le développement de la présence de l'UL dans les réseaux nationaux. Il s'agira notamment de faire bénéficier à l'interne des ressources nationales réalisées par ces associations partenaires (CPED, AFMD, *L'Autre Cercle*, *Elles Bougent*, *Femmes & Sciences*...).

ACTION PHARE

- ➔ Poursuivre le déploiement des cellules EDI sur l'ensemble du territoire : poursuivre le travail de formalisation du fonctionnement des cellules et de l'accueil des signalements qui leur parviennent ; renforcer le partage de bonnes pratiques entre les cellules et les acteurs du territoire ayant une expertise en EDI.

2.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS

L'Université de Lorraine a été l'une des premières, dès 2018, à se doter d'un schéma directeur de la vie étudiante pour fixer les grandes lignes de la stratégie de l'établissement en matière de vie étudiante. Ce schéma est conçu comme la formalisation des ambitions, des axes, objectifs et actions destinées à permettre l'épanouissement, la qualité de vie et la réussite des étudiantes et des étudiants.

Il contribue au développement de l'attractivité des différents sites lorrains, en cohérence avec leurs singularités et en parfaite cohésion avec la politique étudiante des différents territoires. Le schéma directeur se traduit en effet par un pilotage partagé des axes retenus entre l'UL et les partenaires du territoire, et s'entend comme un exercice visant au développement d'un espace de réflexion et de coopération. Ce dernier permet la mise à jour d'un plan d'action destiné aux étudiantes et étudiants de l'université.

Une des particularités du second **Schéma directeur de la vie étudiante (SDVE)** de l'Université de Lorraine (*Vie étudiante en Lorraine*, ou *VÉLo 2*) 2024-2028, voté en Conseil d'administration le 1er octobre 2024, est précisément son inscription profonde dans une démarche RSE. La vie étudiante, telle qu'elle est conçue par l'Université de Lorraine et telle qu'elle est traduite dans ce schéma directeur, s'inscrit en effet pleinement dans la politique RSE de l'établissement.

Ainsi, les axes 3 et 4 du SDVE nourrissent pleinement la dynamique insufflée par l'établissement. Les objectifs visant à « **Prévenir les discriminations, accueillir la diversité et promouvoir l'inclusion** » et « **Agir face aux enjeux écologiques en cohérence avec les grands défis sociétaux** » ont été conçus de manière à venir en relation de complémentarité avec les schémas EDI, TE et RSE en cours de rédaction. Les objectifs qui y sont détaillés ont la particularité de cibler des actions en lien exclusivement avec la vie étudiante, à l'exclusion des actions plus générales visant l'ensemble de la collectivité universitaire.

De façon plus générale, le SDVE affiche 5 axes stratégiques déclinés autour d'objectifs guidés par la politique RSE de l'établissement. Il a été conçu de manière à être flexible et agile, adaptable en fonction de la survenue de nouveaux besoins et de nouvelles actions, dans le but de rester en parfaite cohérence avec les autres schémas directeurs existant à l'Université de Lorraine.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE ET D'ÉTUDES DE TOUTES LES ÉTUDIANTES ET TOUS LES ÉTUDIANTS ET FAVORISER LE «VIVRE ENSEMBLE»

Les axes 1, 3 et 5 du SDVE relèvent clairement de la qualité de vie à l'université. L'axe 1 « **Améliorer les conditions de vie et d'études** » se penche plus particulièrement sur l'amélioration de ces conditions, avec un focus particulier sur la recherche d'emplois étudiants, la qualité de l'hébergement et de la restauration (en lien avec les différents partenaires comme le CROUS, partie prenante de la rédaction du SDVE), l'accueil et l'inclusion des étudiantes et étudiants internationaux, l'accès au numérique et à internet et l'équité d'accès aux espaces de travail et aux lieux de vie. Pour tous ces objectifs, un certain nombre d'actions ont été identifiées, actions dont il est prévu qu'elles fassent l'objet d'une évaluation et d'un bilan annuels.

focus

Accueil et inclusion des étudiantes et étudiants internationaux

Dans le cadre de sa stratégie d'internationalisation, la direction des relations internationales et européenne a mis en place différents dispositifs autour de la **mobilité internationale « immobile »**, grâce notamment aux actions de COIL (*Collaborative Online International Learnings*) depuis 2020 avec les IUT de l'Université de Lorraine et des partenaires en Amérique du Nord. Cette action qui consiste à « faire entrer l'international à l'université » répond au fait que plus de 80 % des étudiantes et étudiants de l'Université de Lorraine ne sont pas mobiles pour diverses raisons mais peuvent ainsi bénéficier d'une expérience interculturelle. Depuis 2020, d'autres actions relayées par le programme ERASMUS+ comme les mobilités hybrides (*Blended Intensive Programmes*) sont mises en œuvre à l'Université de Lorraine depuis 2022.

Le **programme de parrainage Buddy System** en lien avec l'association nationale Erasmus Student Network (ESN), les welcome desks... sont autant d'actions qui mettent en relation les étudiantes et étudiants internationaux et les locaux, de même pour les personnels. Le guide sur les étudiantes et étudiants internationaux en situation de handicap et l'accompagnement opéré pour les étudiantes et étudiants locaux souhaitant partir en mobilité (plan management des risques). Par ailleurs, les formations à l'interculturel pour les personnels qui ne sont pas spécialisés dans les relations internationales relèvent également des actions d'inclusion. Enfin, l'Université de Lorraine a été labellisée **Bienvenue en France** avec 3 étoiles.

L'axe 3 du SDVE, « **Aider les étudiantes et étudiants en situation de fragilité** », vise tout particulièrement à soulager les étudiantes et les étudiants en situation de précarité, notamment en lien avec les médecins, infirmières et assistantes sociales du SSE (Service de santé étudiante). Un des points à travailler concernera la communication, beaucoup d'étudiantes et d'étudiants en situation de précarité connaissant mal les dispositifs d'aide mis en place ou favorisés par l'université (aides ponctuelles accordées en CASE, tickets-service, Agoraé, zones de gratuité, etc.). On notera également l'action « Combattre la fragilité et la précarité menstruelles », qui s'est soldée cette année par un vote en CA sur le congé menstruel et sur la décision prise par la présidente d'octroyer dès la rentrée 2025 un lot de deux culottes réutilisables à toute personne étudiante menstruée primo-entrante à l'université.

L'axe 5 du SDVE met quant à lui l'accent sur le « **Vivre ensemble** » et pointe l'ensemble des domaines qui constituent tout ce qui fait la quintessence de la vie étudiante au-delà du cadre spécifique des études. Ces différents objectifs visent ainsi la qualité de la vie associative, les régimes spéciaux d'études dont le statut d'étudiant-artiste et étudiants sportif de haut niveau (ESHN), la diversité et la qualité de l'offre culturelle sans oublier la pratique sportive (le SDVE prévoit notamment la lutte contre les représentations genrées de la pratique de certains sports).

A noter que les offres culturelle et sportive sont également à destination des personnels de l'établissement, même si pour certains sports il existe des séances spécifiquement dédiées aux personnels.

ACTIONS PHARES

- ➔ Mettre en place, à compter de la rentrée 2025, un congé menstruel et un congé étudiant.
- ➔ Mettre en place, à compter de la rentrée 2025, une distribution gratuite de culottes menstruelles à la totalité des personnes étudiantes primo-entrantes à l'université.
- ➔ Proposer via la mobilisation des BU un prêt d'objets du quotidien, sur du court-moyen-long terme selon les besoins. L'objectif est d'améliorer la qualité de vie des étudiantes et des étudiants et d'agir concrètement pour une économie de la fonctionnalité (y seront proposés notamment des EPI et des cadenas sécurisés afin de faciliter l'usage du vélo).

2.2

FAVORISER L'ENGAGEMENT ÉTUDIANT AUTOUR DE LA RSE

La relation plus que positive entre vie universitaire riche et réussite académique n'est plus à démontrer. Fière de l'enveloppe allouée au Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE), l'Université de Lorraine met un point d'honneur à accompagner financièrement des événements en phase avec les enjeux de RSE. En ce sens, une liste d'événements non-subventionnables figure dans les critères d'attribution (rallyes, utilisation de l'avion etc.) alors que des bonus Transition Écologique et Égalité Diversité Inclusion, allant de 0 à 500 euros, sont octroyables par le comité FSDIE, en vue de stimuler la réflexion des associations sur ces thématiques.

Un label *Asso Engagée* vient par ailleurs d'être mis en place, permettant aux associations formées de valoriser leur engagement auprès de leurs adhérentes et adhérents.

ACTIONS PHARES

- Inscrire une journée de formation dédiée à la RSE et à son incorporation dans les événements étudiants dans la continuité de celle mise en place en 2025. Ce module de formation viendra compléter dès 2026 le parcours obligatoire de formation des associations étudiantes en vue de leur labellisation.
- Prendre en charge le financement jusqu'à 5 000 euros des équipements d'accessibilité loués par les associations étudiantes pour l'organisation de leurs événements via le FSDIE.

2.3

RENFORCER LA POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES FUTUR·ES APPRENANT·ES

L'Université de Lorraine met en place un grand nombre d'actions, non seulement à l'attention des lycéen·nes dans le cadre du projet PIA3 TIP AILES, mais aussi des étudiant·es (dispositifs de réorientation) et des personnes en reprise d'études (plus de 1 000 entretiens individuels par an). Les lycéen·nes plus particulièrement ciblé·es par les dispositifs du projet AILES sont les élèves des territoires éloignés géographiquement et socialement. L'amélioration de l'égalité des chances, notamment vis-à-vis des élèves des territoires ruraux est un objectif clairement affiché.

Dans le cadre du programme **Territoires** du projet *PLEIADES* (Démoes), ce sont les lycéens et lycéennes des établissements vosgiens (Territoire numérique éducatif) qui ont été particulièrement ciblés par nos actions d'informations. De plus, 12 composantes de l'Université de Lorraine sont têtes de *Cordées de la réussite*.

Si les dispositifs de réorientation s'adressent à toutes les étudiantes et étudiants, certains critères de fragilité sociale ou de santé sont pris en compte dans la prescription par les psyEN de l'entrée dans le dispositif Ricocher. Une attention particulière est également portée à toutes les étudiantes et étudiants ou futures étudiantes ou étudiants en situation de handicap. Cela est passé par la sensibilisation de tous les personnels du SOIP aux problématiques du handicap et par la nomination de deux référent·es handicap sur chacun des sites du SOIP (un·e référent·e accueil et un·e référent·e insertion professionnelle) qui bénéficient d'une formation complémentaire dans le cadre du projet Université inclusive démonstratrice.

Au-delà de ce qui se fait dans les formations (stages, alternance, modules de préparation au projet professionnel et personnel de l'étudiante et de l'étudiant), le SOIP propose un certain nombre de dispositifs individuels ou collectifs permettant d'accompagner les étudiantes et les étudiants dans leur insertion professionnelle, de lutter contre l'auto-censure et favoriser l'égalité des chances. Le SOIP porte une attention particulière à l'accompagnement des étudiantes et étudiants internationaux, pour lesquels il est plus difficile de se construire un réseau, et des étudiantes et étudiants en situation de handicap, dont l'insertion professionnelle peut être parfois plus compliquée, en lien avec la mission handicap.

Le schéma directeur EDI, qui vient enrichir et compléter le schéma directeur Vie étudiante, traduit la volonté de l'établissement d'encourager la mixité dans les filières, en particulier en direction des STEM*, via notamment la création d'un groupe de travail regroupant des personnels qui œuvrent à attirer plus de lycéennes et cherchent à renforcer l'attractivité du métier de chercheuse. Il conviendra également de poursuivre et développer le travail de fond entrepris afin d'encourager les jeunes lycéennes de l'académie à poursuivre leurs études dans le supérieur et d'opter pour des disciplines scientifiques sans auto-censure, à travers le partage de bonnes pratiques ou actions du type du prix Caroline Aigle.

*Science Technology Engineering and Mathematics

3.

CRÉER UN CADRE FAVORABLE À L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DE CHACUNE ET CHACUN

Les nombreuses mutations et réformes traversant l'enseignement supérieur et la recherche ont conduit l'établissement à engager une réflexion ambitieuse visant à « réinventer le rapport au travail » pour trouver, ou retrouver, des espaces fructueux de coopération, de créativité et de réalisation individuelle et collective.

3.1

AGIR ENSEMBLE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La transformation et la réflexion engagée s'inscrivent dans le temps long et se matérialisent dans la démarche **Bien-être&Co - Agir ensemble pour la qualité de vie au travail**. Cette démarche vise à créer un environnement où chaque personne se sent respectée, valorisée et épanouie, et à favoriser les conditions du bien-être au travail. Elle nécessite l'implication de l'ensemble de la communauté, afin d'explorer collectivement et individuellement la relation au travail. Cette réflexion doit permettre de retrouver une cohérence entre actions et valeurs, afin de « faire Université » ensemble.

Menée dans le respect et l'inclusion, collaborative et en co-construction, elle ambitionne de renforcer le collectif et la capacité à innover.

La démarche concerne en premier lieu celles et ceux qui travaillent et étudient dans l'établissement, mais vise aussi à renforcer l'attractivité de l'université en offrant un cadre de travail stimulant et positif.

Elle repose sur 6 axes permettant d'aborder une dimension du bien-être au travail, sachant que ces axes ont nécessairement des points d'intersection et des zones d'interconnexion :

- La facilitation des missions, la prise en compte des attentes des usagers,
- Le recentrage sur nos cœurs de métier,
- L'innovation et l'expérimentation pour améliorer nos organisations de travail,
- L'adaptation des environnements de travail aux attentes diversifiées des personnels,
- Le renforcement des actions autour de la vie des personnels, l'amélioration des relations interpersonnelles,
- Le développement de modes de management respectueux de chacun et de chacune.

focus

Bien-être & Co - Agir ensemble pour la qualité de vie au travail

1 Bien-être & Cofacilitation

Faciliter l'exercice de nos missions en plaçant les attentes de nos utilisateurs et utilisatrices (étudiant, étudiante, personnel, société, citoyen, citoyenne, partenaire) au cœur de notre travail
<https://bien-etre-and-co.univ-lorraine.fr/facilitation/>

2 Bien-être & Coopération

Se recentrer sur nos cœurs de métiers et redonner du sens
<https://bien-etre-and-co.univ-lorraine.fr/cooperation/>

focus

③ Bien-être et Coinnovation

Promouvoir l'innovation et les dispositifs qui la soutiennent pour améliorer nos organisations de travail
<https://bien-etre-and-co.univ-lorraine.fr/coinnovation/>

④ Bien-être & Cotransformation

Développer des environnements de travail plus adaptés aux attentes des personnels et à la variété des formes de travail
<https://bien-etre-and-co.univ-lorraine.fr/cotransformation/>

⑤ Bien-être & Cohésion

Renforcer les relations professionnelles et les actions pour la vie des personnels ainsi que favoriser l'enrichissement réciproque (entre acteurs, entre services...)
<https://bien-etre-and-co.univ-lorraine.fr/cohesion/>

⑥ Bien-être & Coresponsabilité

Développer des modes de management permettant de porter ces axes et respectueux de chacun-e
<https://bien-etre-and-co.univ-lorraine.fr/coresponsabilite/>

L'une des actions phare de la démarche *Bien-être & co - Agir ensemble pour la qualité de vie au travail*, est la **réalisation, au printemps 2025, d'une enquête sur le bien-être au travail**, avec pour objectif d'évaluer le climat social en recueillant les perceptions et attentes des agentes et agents concernant leurs conditions de travail. La consultation porte sur l'ensemble des personnels de l'UL (enseignant-es, enseignant-es-chercheur-es et chercheur-es, personnels des Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS) et doctorant-es). Cette enquête permettra d'alimenter une réflexion en interne pour construire des actions d'amélioration des conditions de travail, et plus largement de la vie des personnels, en tenant compte des grandes tendances qui s'exprimeront collectivement à travers cette enquête.

ACTION PHARE

➔ Réaliser une enquête sur le bien-être au travail et mettre en place un baromètre social actualisé tous les 2 ans.

3.2

METTRE LA QUALITÉ DE VIE AU COEUR DES PROJETS STRUCTURANTS

Au-delà de la démarche structurante et englobante Bien-être & Co - Agir ensemble pour la qualité de vie au travail, les ambitions affichées autour de la qualité de vie dans le projet d'établissement et le COMP sont déclinées et renforcées par des actions inscrites dans d'autres projets structurants de l'Université de Lorraine.

Objectif inscrit dans le COMP et le projet d'établissement, l'évolution de la culture managériale est un enjeu majeur de l'établissement. Une équipe d'appui aux managers chargée d'essayer des valeurs et un sens partagé de la culture managériale, d'intervenir au plus près des acteurs et de renforcer les accompagnements, conseils et coachings individuels et collectifs a ainsi été créée. La finalité est de promouvoir et partager une culture managériale de l'UL inclusive et innovante améliorant la qualité des relations professionnelles et le rapport au travail notamment pour gagner en efficacité et réduire les risques psycho-sociaux. Cette approche est en outre partagée avec les partenaires du site, notamment au travers des structures communes que sont les UMR.

Les axes 3 et 4 du dernier PAEFH concernent également directement la qualité de vie en mettant l'accent sur les liens entre la vie personnelle et la vie professionnelle, d'une part en termes d'articulation (accent particulier mis sur la maternité et la garde d'enfants, la protection de la santé des agentes et agents et l'accompagnement du retour à l'emploi) et d'autre part en termes de lutte contre toutes les violences internes vécues au travail et qui ont impact bien au-delà de la seule sphère professionnelle (dispositif de lutte contre les violences internes avec un bilan présenté annuellement à la communauté via les instances, formation à l'EDI, communication sur les sanctions disciplinaires pour lutter contre le sentiment d'impunité).

Le plan d'actions du label HRS4R inclut également un axe dédié à la qualité de vie au travail (axe III), avec des actions portant plus particulièrement sur la prévention des risques psycho-sociaux, la médiation, les dispositifs de signalement ou les activités culturelles et sportives. Une autre action prioritaire est la mise en œuvre du plan de prévention des harcèlements chez les doctorantes et doctorants. La spécificité des études doctorales a conduit l'UL à réfléchir aux moyens d'action pour prévenir les situations de souffrance, de harcèlement 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. Il s'agit d'actions concernant le déroulé de thèse (informations avant thèse, déroulé du comité de suivi individuel et animation, arrêts de thèse) et d'actions spécifiques aux harcèlements (sensibilisation et formation, communication à propos du harcèlement, dispositifs d'alerte et signalement).

ACTIONS PHARES

- ➔ Poursuivre la mise en place d'une équipe d'appui aux managers et d'une offre de services dédiée, pour promouvoir et partager une culture managériale améliorant la qualité des relations professionnelles et le rapport au travail, gagner en attractivité et en efficacité et réduire les risques psycho-sociaux.
- ➔ Déployer la démarche *Services publics +* dans les relations internes à l'établissement pour fluidifier les relations entre services, améliorer collectivement les échanges et favoriser l'initiative et l'innovation de terrain.

ARTICULATIONS AVEC LES SCHÉMAS DIRECTEURS ET PROJETS STRUCTURANTS DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE :

- Plan d'actions égalité professionnelle femmes-hommes (PAEFH)
- Label HRS4R
- Schéma directeur Handicap
- Schéma directeur EDI
- Schéma directeur Vie étudiante en Lorraine
- Démarche Bien-être & Co, Agir ensemble pour la qualité de vie au travail
- Projet d'établissement / COMP

GLOSSAIRE

ACBS	Animalerie du campus Biologie Santé
AFMD	Association française des managers de la diversité
AGILES	Agir pour l'environnement et la société
AILES	Accompagnement à l'intégration des lycéens dans l'enseignement supérieur
AMAP	Association pour le maintien d'une agriculture paysanne
B2E	Bonus Engagement étudiant
BEAT	Bien-être au travail
BGES	Bilan de gaz à effet de serre
BMS	Biologie Médecine Santé
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BU	Bibliothèque universitaire
CA	Conseil d'administration
CASE	Comité d'action sociale étudiante
CLCS	Connaissance, langage, communication, société
CoARA	Coalition for Advancing Research Assessment
COMP	Contrat d'objectifs, de moyens et de performance
CORIS	Comité de coordination Recherche Innovation Société
CPED	Conférence permanente des chargées de mission Égalité et diversité
CSA	Comité social d'administration
CUT	Conférence universitaire territoriale
CVU	Conseil de la vie universitaire
DAPEQ	Direction de l'aide au pilotage et à la qualité
DD&RS	Développement durable et responsabilité sociétale
DRIE	Direction des relations internationales et européennes
DU	Diplôme universitaire
EDI	Égalité Diversité Inclusion
F3SCT	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
FP	Formation professionnelle
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
IA	Intelligence artificielle
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
INR	Institut du numérique responsable

ISITE	Initiatives Science Innovation Territoires Économie
LGBTQI+	Lesbienne, gay, bisexuel, trans, queer, intersexe
ODD	Objectifs de développement durable
ONR	Organisme national de recherche
PAEFH	Plan d'action Égalité Femme-Homme
PAUSE	Programme d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil
Peel	Pôle entrepreneuriat étudiant de Lorraine
PLEIADES	Projet lorrain d'environnement numérique pour des apprentissages durables
PME	Petites et moyennes entreprises
POLARIS	Pôle lorrain universitaire pour la recherche et l'innovation socio-économique
QVT	Qualité de vie au travail
RA	Responsable administrative et responsable administrative
REIL	Reinforcing the European Impact of the Lorraine
RSE	Responsabilité sociétale et environnementale
SAPS	Science avec et pour la société
SD Handicap	Schéma directeur Handicap
SD NR	Schéma directeur pour le numérique responsable
SD VE	Schéma directeur Vie étudiante
SDUT	Schéma de déploiement universitaire territorial
SENS	Sciences Environnements Société (INRIA)
SENSE	Se saisir des enjeux sociétaux et environnementaux
SIRIUS	Stratégie d'innovation pour le renforcement des interactions entre université et société
SIPEG	Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion
SOIP	Service d'orientation et d'insertion professionnelle
SPAN	Schéma pluriannuel d'accessibilité numérique
SPASER	Schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables
SPSI	Schéma pluriannuel de stratégie immobilière
STEM	Science, Technology, Engineering, and Mathematics
TE	Transition écologique
TPE	Très petites entreprises
UMR	Unité mixte de recherche
UL	Université de Lorraine
UniGR	Université de la Grande Région
VDHA	Violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes
VP	Vice-président et vice-présidente

