Label *HR Excellence in Research* (HRS4R)
Stratégie RH pour la recherche 2022-2029
Université de Lorraine

Bilan des actions menées de 2022 à 2025
Perspectives d'actions pour le renouvellement 2026-2029 du label

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

Numéro de dossier	2018FR364744
Nom de l'institution évaluée	Université de Lorraine
Détails de l'institution	34 cours Léopold, 54 000 Nancy, FRANCE
Document	Bilan 22-25 et perspectives 26-29 label HRS4R
Objet	Dossier renouvellement label « *HR Excellence in Research* »
Version	V2
Auteur	Myriam Doriat-Duban/Copil HRS4R
Contact	Caroline Gaucher
Date de création	Janvier 2026
Date de modification	05 Mai 2026

Préambule

Hormis l'introduction, ce rapport d'autoévaluation est présenté suivant le canevas du dossier à saisir sur le site internet dédié d'Euraxess ce qui explique sa forme non conventionnelle. La labellisation de l'Université de Lorraine date du 10 février 2017 ; le label a été renouvelé en 2023 (dépôt du dossier en 2022) pour 3 ans. La présente demande de renouvellement concerne la période 2026-2029.

Introduction

L'Université de Lorraine s'est engagée dans une stratégie d'excellence en ressources humaines pour les chercheurs et les chercheuses *via* le label *HR excellence in Research* (ancien *Human Ressources strategy for researchers*, HRS4R). Facteur d'attractivité notamment internationale ce label est aussi un gage de qualité des conditions de travail en recherche dans notre établissement. Cette stratégie s'adresse aux personnels de recherche de tous niveaux, de la préparation du doctorat en passant par la période post-doctorale et tout au long du déroulé de la carrière d'enseignant-chercheur. Ce rapport dresse le bilan des actions envisagées en 2022 autour des six axes identifiés comme prioritaires :

1. Statut et accompagnement du doctorant et du post doctorant
2. Recrutement et carrière des chercheur·euses
3. Qualité de vie au travail
4. Mobilité internationale
5. Accompagnement des chercheur·euses au montage de projet et à la valorisation de la recherche
6. Ethique, intégrité scientifique et science ouverte

Ainsi, sur la période 2022-2025, le label *HR excellence in Research* a accompagné le développement du statut de post-doctorant dont le **règlement de gestion,** un compte de formation à 100% et la mise en place d'un parcours de formation spécifique. La préparation du doctorat s'est vue dotée d'un guide d'accueil du doctorant, d'un plan de prévention du harcèlement mais également d'un programme de formation dédié et d'espaces réservés aux doctorant·es SHS. Le recrutement et la carrière bénéficient du déploiement du **plan d'engagement CoARA** étroitement associé à notre **politique OTM-R** avec un recrutement au mérite promu par un guide de recrutement et une formation des comités de sélection aux biais de recrutement. L'évaluation de carrière ouverte et transparente inclut une formation conjointe des évaluateurs et des candidat·es aux attendus des dossiers d'évaluation. Le label *HR excellence* veille également à l'amélioration de la qualité de vie au travail dans un environnement favorable aux échanges internationaux, au montage de projet et à la valorisation de la recherche dans le respect de l'éthique et de l'intégrité scientifique. Ainsi, l'UL s'est dotée de son 2ème **plan d'action égalité femme-homme** (PAEFH 21-23 et 24-27) tout en initiant la démarche **Bien-Être & Co** ou encore en étoffant chaque année son offre sportive et culturelle (**JACES, SAPS, Projets vie universitaire**…). L'internationalisation de la carrière bénéficie des programmes (Dream, Widen Horizon, Future leader) de **l'Initiative d'Excellence Lorraine** (I-SITE lorraine*,* France 2030) sans oublier la **stratégie Europe** (appuyée par le projet REIL) visant à l'accompagnement de projets européens, du dépôt du dossier à son aboutissement, tout en identifiant et valorisant les talents (formation au portage de projets, mesures incitatives (primes et décharges) pour certains porteurs). La valorisation et le transfert de la recherche bénéficient du **pôle universitaire d'innovation POLARIS** (structuration et renforcement durable de la relation recherche académique - acteurs socio-économiques), et d'un environnement ouvert pour la diffusion des productions scientifiques, dans le respect de l'éthique et l'intégrité scientifique concrétisé par la création d'un comité d'éthique de la recherche coordonné avec le comité de protection des personnes et l'intégrité scientifique.

Dans le cadre de la demande de renouvellement du label *HR excellence* (dépôt en juillet 2026), nous avons travaillé avec la communauté à l'élaboration d'un plan d'actions 2026-2029 totalement revisité et articulé autour des quatre piliers de la nouvelle charte européenne du chercheur (C/2023/1640-Annexe II), dont voici les principales orientations :

Pilier 1. Éthique, intégrité, genre et science ouverte

- Une recherche transparente, avec des comités d'éthique et des formations sur l'intégrité scientifique.
- La promotion de la science ouverte et responsable grâce à l'accès libre aux publications et aux données de recherche *via* un pôle éditorial dédié

- L’égalité des chances avec la mise en place de plans d'action pour l'égalité femmes-hommes (24-27), la lutte contre les discriminations et l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- La libre circulation des chercheur·euses internationaux : Programmes dédiés (PAUSE, SAFE) et réseau de correspondants pour faciliter l'intégration des chercheur·euses étrangers.

Pilier 2. Évaluation, recrutement et progression des chercheur·euses

- Le Recrutement équitable : Procédures transparentes (Politique OTM-R, CoARA), formations sur les biais de recrutement et guides de bonnes pratiques pour les comités de sélection.
- L’accompagnement des doctorant·es : Outils numériques (ADUM), formations en ligne et réseau Alumni pour favoriser leur insertion professionnelle.
- L’accompagnement des post-doctorant·es : Parcours personnalisés avec formations en innovation et réflexion sur un guide d'accueil commun avec les EPST.

Pilier 3. Conditions et méthodes de travail

- Le développement de la démarche "Bien-Être & Co"
- L’amélioration continue de l’offre sportive et culturelle
- Le soutien psychologique pour tous les personnels.

Pilier 4. Carrières scientifiques et développement de talents

- La valorisation de la recherche : Pôle POLARIS pour le transfert technologique et sensibilisation à la propriété intellectuelle.
- La stratégie européenne : Accompagnement renforcé des projets européens (REIL)
- La promotion de la mobilité internationale pour tous les chercheur·euses

PERSONNEL ET ÉTUDIANTS	***FTE/ETP 2022***	***FTE/ETP 2025***	***Évolution 2022/2025 en %***
Nombre total de chercheurs = personnel, boursiers, boursiers, doctorants à temps plein ou à temps partiel participant à la recherche.	3184	3224	1
Dont internationaux (c'est-à-dire de nationalité étrangère)	1089	1195	5%
Dont financés par des sources extérieures (c'est-à-dire pour lesquels l'organisation est l'organisation d'accueil)	270	246	-9%
Dont les femmes	1270	1274	-
Dont le stade R3 ou R4 = Chercheurs disposant d'une grande autonomie, ayant généralement le statut de chercheur principal ou de professeur.	1314	1288	-2%
Dont le stade R2 = dans la plupart des organisations correspondant au niveau postdoctoral	109	98	-10%
Dont stade R1 = dans la plupart des organismes correspondant au niveau doctoral	1829	1855	1%
Nombre total d'étudiants (le cas échéant)	58235	57043	-2%
Nombre total d'employés (y compris le personnel de gestion, d'administration, d'enseignement et de recherche)	7661	7635	-
FINANCEMENT DE LA RECHERCHE (chiffres du dernier exercice financier) – Hors masse salariale			
Budget organisationnel annuel total	684 721 480	698 498 504	2%
Financement organisationnel annuel direct du gouvernement (financement global, utilisé pour l'enseignement, la recherche, les infrastructures...)	511 707 030	547 191 123	7%
Financement public compétitif annuel (destiné à la recherche, obtenu en concurrence avec d'autres organisations - y compris le financement de l'UE)	39 212 624	38 066 476	-3%
Financement annuel provenant de sources privées, non gouvernementales, destinées à la recherche	5 891 891	7 173 098	22%

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

L'Université de Lorraine (UL) se positionne comme une université multidisciplinaire, technologique et entrepreneuriale, proposant des cursus dans tous les domaines et favorisant les interactions entre les disciplines et les compétences, afin d'apporter des réponses globales aux défis mondiaux de notre siècle.

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

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

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

Aspects éthiques et professionnels

FORCES

Liberté des thématiques de recherche :

- Les chercheur·euses bénéficient de la latitude nécessaire à l'exercice de leur activité.

Déontologie et intégrité scientifique :

- L'UL a créé son Comité d'éthique de la Recherche (CER-UL) en 2023. L'université est par ailleurs promoteur de recherches impliquant la personne humaine et travaille avec les comités de protection des personnes (CPP) pour l'obtention d'avis éthiques (recherches relevant de la loi Jardé).
- Pour accompagner les chercheur·euses dans le respect des règles éthiques et d'intégrité régissant leur activité, l'UL dispose également d'un référent déontologue et d'un référent à l'Intégrité Scientifique ; l'UL est membre d'un comité d'éthique en matière d'expérimentation animale (Comité Lorrain en Matière d'Expérimentation Animale - CELMEA, plus large que l'UL) ; un dispositif d'accompagnement (analyse, fiches pratiques) en application du protocole de NAGOYA existe également. Une charte de l'intégrité scientifique a été adoptée (charte l'Office Français de l'Intégrité Scientifique - OFIS). Enfin, une commission déontologie, incluant des personnalités extérieures choisies pour leur haut niveau d'expertise a été créée et se réunit plusieurs fois par an.
- Conformément à l'arrêté de 25 mai 2016 sur les études doctorales, tous les doctorant·es de l'UL suivent une formation obligatoire à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique (*Massive Open Online Course*, MOOC). De plus, toutes les thèses sont passées au logiciel anti-plagiat *Compilatio* avant d'obtenir l'autorisation de soutenance.

Respect des droits de propriété intellectuelle et science ouverte :

- L'UL dispose d'une politique de propriété intellectuelle structurée en matière de droits d'auteur, de dépôt de brevets, de protection de logiciels, de maturation et de transfert envers la société.
- L'UL affirme sa politique science ouverte avec une vice-présidence dédiée depuis 2022, en focalisant sur l'ouverture des écrits des chercheur·euses et le partage ou l'ouverture des données et logiciels qu'ils produisent. Elle met à leur disposition les infrastructures et l'accompagnement nécessaires, et mesure les progrès de l'ouverture de la science, aux niveaux lorrain, français avec notre Ministère de tutelle et international avec l'Unesco.
- L'UL est signataire de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA) et membre de la *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA) depuis 2022. L'UL a nommé un vice-président et une chargée de mission comme représentants à la CoARA international et à CoARA France, le chapitre national de CoARA dans lesquels ils participent activement. L'UL a publié son plan d'engagement CoARA en 2025 (https://zenodo.org/records/15193460).

FAIBLESSES

- Financements publics de plus en plus incertains et de plus en plus ciblés sont un risque pour la liberté académique indépendant de l'établissement
- Dépendance accrue de l'établissement aux ressources propres dans un contexte national et international instable

Remarques :
Les problématiques d'éthique et d'intégrité étant partiellement liées, une coordination a été mise en place à travers l'instauration en 2023 d'un COPIL Ethique. Déontologie. Intégrité Scientifique (COPIL E.D.IS). Un agent a été spécialement dédié à ces problématiques et a été positionné sur un poste de Coordonnateur E.D.IS.

Recrutement et sélection

FORCES

Des procédures transparentes, respectueuses de la réglementation :

- L'intégration en 2025 des quatre engagements principaux de CoARA dans la politique OTM-R initialement adoptée en janvier 2021, en phase avec la Charte des valeurs de l'UL ; les actions qui permettent de décliner notre politique OTM-R sont identifiées.
- Le recrutement des personnels titulaires fortement encadré par la réglementation qui est parfaitement respectée au sein de l'UL.
- Des procédures explicites, pour renforcer l'exigence d'impartialité (MOOC recruter sans discriminer à paraître) et d'intégrité des comités de sélection lors du recrutement ou lors du processus d'évaluation pendant les campagnes d'avancement (guide/procédure actualisé(e) + formations annuelles dédiées).
- Une action continue et protéiforme pour accroître le recrutement des personnels en situation de handicap.
- Adoption du règlement de gestion des chaires de professeurs juniors et du statut et procédure de recrutement des professeurs invités

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

- La Mise en place du "contrat post doctoral" suite à la parution du décret n°2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post-doctoral de droit public prévu par l'article L. 412-4 du code de la recherche et permettant le recrutement de chercheur·euses titulaires du diplôme de doctorat par un contrat de droit public pour une activité de recherche dans le cadre d'un projet retenu au titre d'un appel à projets international ou national ou d'un projet défini par l'établissement.
- La rédaction d'un nouveau règlement de gestion pour les personnels contractuels qui permettent d'encadrer le recrutement au sein de l'établissement. Il donne un cadre aux pratiques et garantit l'équité des candidats dans le traitement de leur demande et des droits consentis.
- Amélioration continue des pratiques des comités de sélection qui sont sensibilisés aux risques de discriminations de tous types ainsi qu'à l'engagement de l'UL de procéder à des recrutements ouverts, transparents et au mérite conformément à la politique OTM-R adoptée par l'UL en janvier 2021, en phase avec notre charte des valeurs et mise à jour en 2025 selon les engagements CoARA.
- Amélioration des modalités de recrutement des doctorant·es (plus large diffusion des sujets de thèse, recrutements extérieurs encouragés) sous l'impulsion de l'Initiative d'Excellence Lorraine (I-SITE lorraine, France 2030).

Des dispositifs adaptés :

- L'accueil et la mobilité des chercheur·euses de tous niveaux sont encouragés et rendus possibles *via* le dispositif I-SITE lorraine. Ainsi, par exemple, le dispositif Future Leader d'Exception a permis de procéder à des recrutements de haut niveau, à l'international et le dispositif DREAM pour les doctorant·es.
- L'obtention de 13 chaires de professeurs juniors lors de période 2022-2025 lancées dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche renforcera notre potentiel de recrutement de talents à l'international. Une procédure votée dans les conseils centraux en défini les modalités précises, garantes d'un recrutement exigeant et d'envergure internationale.

FAIBLESSES

Faiblesses externes, liées à l'environnement institutionnel :

- La complexité subie des procédures de recrutement des enseignant·es-chercheur·euses en particulier pour les candidats étrangers qui rendent le système complexe et peu lisible pour des chercheur·euses internationaux.
- La plateforme nationale de dépôt des dossiers (Galaxie et Odyssée)
- Les difficultés de recrutement en lien avec un faible vivier au national sur certaines disciplines ou métiers techniques tout comme à l'international (chaires de professeurs juniors, project manager) et d'attractivité salariale communes aux organismes publics d'enseignement de recherche

Faiblesses internes :

- Le non financement par l'État de mesures salariales et du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) à hauteur de 2,5 millions d'euros /an cumulés d'une année sur l'autre a représenté une charge supplémentaire de 66 millions d'euros pour l'UL sur la période 2022-2025. Cela pèse considérablement sur nos possibilités d'emplois titulaires, tant en ce qui concerne les enseignant·es-chercheur·euses que les personnels d'appui à la recherche, en dépit des efforts consentis pour trouver d'autres sources de financement. Malgré cette forte contrainte, l'UL reste l'une des universités françaises qui publient le plus de postes (114 postes d'enseignant·es-chercheur·euses en 2024, 79 en 2025 ; dans le top cinq des universités qui recrutent le plus depuis 2017).
- Un endo-recrutement qui reste relativement élevé chez les professeurs. Concernant les Maîtres de Conférence (MCF), la proportion d'externes (i.e. n'ayant pas effectué leur thèse à l'UL) oscille autour de 80%. Chez les professeurs (PR), elle s'établit aux alentours de 25 % en 2025 (43 % en 2023, 45 % en 2024). La dernière fonction occupée, tous corps confondus, est exercée à plus de 50 % en France en 2025 mais hors Lorraine (le pourcentage de fonctions exercées hors Europe oscillant autour de 5 %). Ceci traduit incontestablement une ouverture nationale et internationale de nos recrutements avec 3 chaires de professeur junior supplémentaires par an obtenues incluant une procédure de recrutement et d'évaluation à mi-parcours.
- Les conditions de recrutement des doctorant·es dans certaines disciplines restent à améliorer (notamment en sciences humaines et sociales), même si le constat est national.
- L'accueil international pourrait encore être amélioré, notamment par une montée en compétences linguistiques au niveau des services administratifs.

Remarques :

L'I-SITE lorraine confirmé en 2021 déploie, au sein de l'établissement, un certain nombre de dispositifs favorisant la mobilité entrante et sortante de jeunes chercheur·euses (doctorant·es) comme de chercheur·euses confirmés mais aussi l'adoption de modalités de recrutement, notamment des doctorant·es, plus ouvertes. L'I-SITE lorraine nous permet de développer notre politique de recrutement de talents, en lien avec nos partenaires et en phase avec notre politique de site.

La Loi de Programmation de la Recherche (LPR) a permis de nouvelles opportunités de recrutement que l'UL a exploité pleinement par le recrutement de Chaires de Professeur Junior depuis 2021, sur nos domaines d'excellence et en développement.

Conditions de travail

FORCES

Les évolutions réglementaires :

- L'application dans toutes les écoles doctorales de procédures harmonisées permettant de mettre en application toute l'évolution de la réglementation relative au doctorat (comité de suivi individuel, portfolio, charte du doctorat, etc.)
- La mise en place du contrat post-doctoral
- L'adoption du deuxième plan d'actions (2024-2026) pour l'égalité professionnelle Femmes-Hommes
- L'adoption d'un plan d'actions de prévention du harcèlement à destination des doctorant·es
- La montée en puissance du télétravail expérimenté depuis 2019 avec actuellement, près de 1500 agents bénéficiant du télétravail régulier et 2100 bénéficiant du télétravail ponctuel.
- Le déploiement du schéma directeur handicap dans le cadre plus général du schéma directeur Responsabilité Sociétale et Environnementale adopté le 1er juillet 2025

Des dispositifs de proximité et de solidarité :

- L'élaboration d'un plan d'actions suite à l'enquête « Bien-être au travail » dans le cadre de la démarche Bien-être & Co.
- L'environnement de travail des doctorant·es (notamment la mise à disposition de lieux dédiés) très variable suivant la discipline dans laquelle le doctorant est inscrit, avec de nettes améliorations (maison de la recherche sciences de gestion économie rue Baron Louis, site Libération, espace Rabelais à venir).
- L'accompagnement des personnes en situation de handicap *via* la Direction de l'Accompagnement et du Développement en Ressources Humaines (DADRH).
- Une politique Egalité, Diversité, Inclusion (EDI) affirmée et intégrée dans le schéma directeur Responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement. Le déploiement d'une Charte des cellules EDI et d'un *Vademecum* avec des actions de sensibilisation (e-learning, théâtre forum) et la création de cellules dédiées à l'EDI dans de nombreuses composantes de l'UL pour parvenir à un maillage territorial plus fin et un travail de terrain au plus près des publics concernés (étudiants comme salariés). La lutte contre les discriminations de toutes sortes constitue une priorité de l'établissement et est au cœur de la mission du vice-Président en charge de ces questions.
- La réalisation d'un audit sur le process de traitement des signalements et la mise en place d'une plateforme de signalement mise en place et L'évolution des dispositifs d'alerte pour harcèlement moral, et harcèlement sexuel et discriminations vers un dispositif unique « stop violence ».
- Le recrutement d'une coordinatrice, d'une juriste et d'un psychologue supplémentaire sur la période 2022-2025 ont permis d'améliorer la prévention des risques psychosociaux. Le recrutement d'un autre psychologue est prévu en 2026
- Un budget annuel moyen de 493 k€ sur la période 2022-2025 consacré à la politique d'action sociale en faveur des personnels. Ce budget annuel moyen ne reflète toutefois pas l'effort de l'établissement avec une évolution majeure de la politique d'action sociale engagée en 2024 (+120 k€ en 2024 et 2025)
- Un plan de formation toujours au plus près des besoins.

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

- Vaste offre culturelle, sportive et de loisirs, offerte à tous les personnels (plus de 72 activités sportives avec une augmentation de 172 h d'enseignement sur la période, plus de 500 évènements culturels), une programmation « culture et loisirs des personnels avec une amplification de la communication mais également la mise en place d'actions totem dans le cadre la démarche Bien-être & Co.
- Mise en place du dispositif « projet vie universitaire »

FAIBLESSES

- La disparité dans le financement des doctorant·es en fonction des disciplines et des modes de financement.
- La faible fréquentation par les doctorant·es SHS des lieux dédiés au doctorat.

Remarques :
La démarche « Bien-être & Co » est la matérialisation de notre démarche, ambitieuse et essentielle pour la qualité de vie au travail, « Réinventons notre rapport au travail » lancée par l'Université de Lorraine en 2024. 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. Nous souhaitons également renforcer l'attractivité de notre université en offrant un cadre de travail stimulant et positif.
Elle repose sur 6 axes pour améliorer notre qualité de vie au travail : 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 et développer des modes de management respectueux de chacun et de chacune.
Cette démarche se veut collaborative et en co-construction et s'inscrit pleinement dans notre engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Formation et perfectionnement

FORCES

- La formation des doctorant·es coordonnée par le Collège Lorrain des Écoles Doctorales (CLED) en lien avec la Maison du Doctorat
- L'amplification du financement des dispositifs de mobilité avec une augmentation de 48 % du budget consacré au programme de bourses France Excellence Eiffel, Widen Horizons, DREAM et ERASMUS, et de leur utilisation avec une augmentation de 127 % et 62 % des mobilités staff Erasmus+ pour les personnels BIATSS et les enseignant·es-chercheur·euses, respectivement.
- La mise en place du suivi de carrière des enseignant·es-chercheur·euses *via* mise en œuvre du CNU
- Le déploiement du plan d'action CoARA pour soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière et faire évoluer les critères d'évaluation des dossiers d'EC dans le sens de la politique OTM-R
- L'identification des talents via la proposition de primes et décharges d'enseignement pour portage de projets et la formation spécifique au portage de projets
- Un dispositif de formation dédié pour les maîtres de conférences nouvellement recrutés conformément à la réglementation nationale avec décharge de service d'enseignement (32 HETD, la première année).

FAIBLESSES

- La participation encore insuffisante, bien que croissante, des enseignant·es-chercheur·euses aux formations, malgré une offre de formation enrichie.

Remarques :
Malgré un enrichissement constant de l'offre de formation à destination des personnels enseignant·es-chercheur·euses, ceux-ci participent encore assez peu aux formations proposées. Nous poursuivons néanmoins notre démarche d'information et de sensibilisation, sachant en outre qu'ils sont de plus en plus nombreux à demander à bénéficier de leur droit à la formation. Néanmoins, nous remarquons une augmentation de la participation aux actions de formation management proposées par la formation continue et la démarche Bien-être & Co.

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

Le Label *HR Excellence in Research* est venu conforter la politique RH de l'UL qui vise à garantir des conditions de recrutement et de travail en phase avec les exigences des standards européens, de façon à créer les conditions propices à une recherche de haut niveau, capable de relever les défis mondiaux, non seulement dans les domaines où nous sommes leaders mais aussi dans l'ensemble de l'établissement, générant ainsi une culture commune d'exigence vers l'excellence, d'ouverture et de respect. Pour ce faire, le plan d'actions de l'UL est très ambitieux et devra faire face aux départs massifs à la retraite prévus à moyen et court terme avec une incertitude sur notre capacité à publier des postes en raison de l'imprévisibilité budgétaire et des dates de départ à la retraite, fonction de l'avancée de la réforme des retraites. Dans cette situation, la priorité à l'Europe a été renforcée par le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) conclu avec l'État, ciblant l'augmentation des ERC et la mise en place d'une stratégie Europe prenant appui sur une dynamique transfrontalière *via* le réseau UniGR, le déploiement de l'alliance universitaire européenne EURECA-PRO labellisée par la commission européenne et l'obtention de financements *via* le projet REIL visant à augmenter l'impact européen du site lorrain.

La création d'Unys en 2025, une initiative unique en France qui réunit les acteurs de la recherche publique et de l'innovation en Lorraine a scellé la priorisation de la valorisation et du transfert par l'UL. L'objectif est de créer un lien fort entre la recherche et l'innovation, le monde socio-économique et le grand public afin de transformer les grands enjeux de recherche en opportunités pour la société. Ainsi, le Pôle Universitaire d'Innovation POLARIS obtenu en 2023 s'appuie sur un consortium réunissant les principales forces académiques, hospitalo-universitaires, des organismes nationaux de recherche du territoire et de transfert et valorisation du territoire lorrain. Autour de ce noyau, POLARIS mobilise un écosystème partenarial étendu – écoles d'ingénieurs, structures de transfert, pôles de compétitivité, réseaux d'entreprises et collectivités – fédérés au sein de l'Assemblée des partenaires. Ces actions contribuent à structurer et renforcer durablement la relation entre la recherche académique et les acteurs socio-économiques, en faisant du PUI POLARIS un levier majeur de dynamisation du territoire et de rayonnement du site académique.

En parallèle, la réponse aux grands défis sociétaux par l'interdisciplinarité a été renforcée avec la pérennisation en 2021 de l'I-SITE lorraine. A ceci s'ajoute le déploiement de l'intelligence artificielle (IA) dans les formations et la recherche au travers du Centre Européen en IA par l'Innovation (ENACT) porté par l'UL et qui fédère l'Université de Lorraine, l'Université de Strasbourg, 3 organismes nationaux de recherche (Inria, CNRS et Inserm), le CHRU de Nancy et les Hôpitaux de Strasbourg, la Région Grand Est, la Métropole du Grand Nancy et l'Eurométropole de Strasbourg et une cinquantaine d'entreprises avec l'objectif commun de faire du Grand Est un leader européen en intelligence artificielle. Ainsi, 2 à 4 postes/an dans la campagne d'emploi sont fléchés pour la transformation pédagogique en IA. La politique emploi de l'UL a également à cœur de conserver ses talents avec l'ouverture de 2 postes de professeur par an réservés aux maitres de conférences IUF et de promouvoir l'EDI *via* l'ouverture d'un poste d'enseignant·e chercheur·euse/an pour

bénéficiaire de l'obligation d'emploi et l'attribution de 1 à 2 financements doctoraux par an dédiés au handicap.

Pour mener à bien ses ambitions sur la période 2022-2025 et suite à l'analyse des commentaires formulés par le jury d'évaluation HRS4R, l'UL a réorganisé les axes V « éthique, intégrité et valeurs professionnelles » et VI « accès et diffusion des connaissances » du plan d'actions afin de clarifier leurs objectifs. L'axe V est devenu « accompagnement des chercheur·euses au montage de projet et à la valorisation de la recherche » et l'axe VI est devenu « éthique, intégrité scientifique et science ouverte ». Les indicateurs de chaque action ont également été précisés.

Finalement, le plan d'actions proposé en perspectives du renouvellement du label pour la période 2026-2029, réorganisé en 4 piliers correspondant à la charte du chercheur publiée en 2023, vise à conforter certaines actions du précédent plan d'actions mais les étapes franchies amenant d'autres ambitions, à en développer de nouvelles. Ces nouvelles actions résultent d'une co-construction initiée lors d'un séminaire-ateliers organisé en novembre 2025. L'objet était de partager, avec la communauté (personnels enseignant·es-chercheur·euses, des directions opérationnelles, doctorant·es) notre connaissance et notre analyse des différentes actions mises en place par l'UL dans le cadre du label *HR Excellence in Research*. Il s'agissait également de réfléchir aux actions futures dans une dynamique d'amélioration permanente et d'évolution de nos pratiques. Une trentaine de participants a ainsi été répartie en quatre groupes invités à s'exprimer au cours de quatre ateliers successifs, correspondant aux 4 piliers et 20 principes de la charte du chercheur, et animés chacun par un membre du Copil HRS4R et un ambassadeur du *Deep Change Lab*, un dispositif d'innovation publique, de l'UL et ses partenaires, permettant d'améliorer les processus inter et intra établissements. Les travaux des ateliers ont été partagés lors d'une synthèse où chaque binôme d'animateurs a souligné les idées fortes et les pistes d'actions possibles. Ce travail de réflexion collective a montré que la communauté s'est appropriée les dispositifs et les procédures mises en œuvre dans le cadre du label *HR Excellence in Research*, tout en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration permanente de la politique de RH de l'établissement. Les actions à venir présentées dans la partie projet de chaque axe résultent de cette réflexion partagée au sein de l'établissement.

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

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

Ainsi, l'UL accélère son investissement RH à l'Europe et à l'international en témoigne la nomination en novembre 2022 d'une chargée de mission en ressources humaines préposée à l'animation du copil HRS4R et à assurer le lien avec l'engagement de l'UL à la *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA) de l'UL tant d'un point de vue local, que national (CoARA France) et international (CoARA). En effet, l'UL a rejoint fin 2022 la coalition internationale CoARA, qui vise à faire évoluer l'évaluation de la recherche vers des critères plus qualitatifs et inclusifs. Elle a récemment publié son plan d'engagement, en français et en anglais, sur lequel elle va s'appuyer pour conduire cette évolution. Ce plan, élaboré collectivement avec la communauté universitaire, s'inscrit dans une démarche progressive fondée sur des communautés de pratique à partir de 2026.

La conception du plan d'engagement CoARA de l'UL a formellement démarré le 18 juin 2024 lors d'une journée dédiée à l'évaluation de la recherche, une démarche collective rassemblant l'ensemble de la communauté de l'UL en présence des instances nationales (Chapitre française de CoARA, CNRS, INSERM, ANR, Alliance ATHENA) et de chercheuses sur le sujet. Les ateliers de fin de journée ont permis une riche expression de la communauté qui a permis de nourrir l'élaboration de ce plan d'engagement. La création d'un comité de pilotage adossé à celui du copil HRS4R, et quelques mois de travail, ont permis la rédaction bilingue de ce plan et sa publication sur Zenodo, l'entrepôt européen hébergé par le CERN, au côté des plans d'actions des autres adhérents à CoARA. Ce plan d'engagement est également intégré dans le plan d'actions *HR Excellence In Research.* A la suite de ce plan d'engagement, une « Communauté de Pratique » d'une quinzaine de chercheur·euses, enseignant·es-chercheur·euses ou personnels de recherche a été constituée, représentant plusieurs champs scientifiques. L'objectif est de porter une réflexion commune, *via* une démarche structurée, qui permettra l'élaboration de proposition d'actions pour concrétiser les engagements de l'UL dans CoARA.

L'engagement de l'UL à la CoARA est une action stratégique de site. Elle a été soutenue par l'ISITE Lorraine, Initiative d'Excellence financée par le gouvernement français, portée conjointement par l'UL et ses partenaires de site (CNRS, Inra, Inria, Inserm, le CHRU de Nancy, AgroParisTech et GeorgiaTech Europe). Ce soutien s'est manifesté notamment par le financement et l'organisation de séminaires et l'attribution d'un contrat doctoral. Les actions de l'ISITE concernent également du soutien à la mobilité pour les doctorant·es et les chercheur·euses, l'aide à la structuration de partenariats internationaux considérés comme stratégiques, et une politique de soutien à l'attractivité de talents de haut niveau.

Finalement, en 2025, l'UL a établi son schéma directeur de sa Stratégie Europe & Projets. Il constitue la feuille de route politique et sa déclinaison opérationnelle macro définissant les actions et priorités afin de renforcer la dynamique européenne de l'UL et du site lorrain. Pour soutenir cette montée en puissance de la dynamique européenne, le schéma directeur intègre également, de façon articulée, les actions visant à renforcer le dépôt de projets et le taux de succès à l'ANR (étapes intermédiaires vers des appels à projet européens) incluses dans le COMP conclu avec l'*État*, et la facilitation de l'accès aux différents services support pour nos enseignant·es-chercheur·euses qui montent des projets en réorganisant les directions mobilisées par grands métiers.

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

Le plan d'actions initial a été proposé dans le cadre de la stratégie globale de l'établissement en lien avec le COMP conclu avec l'état ou l'I-SITE lorraine, stratégie dont la pérennisation permet d'avoir un horizon de plus long terme et plus de certitude sur la possibilité de poursuivre certaines de nos actions, voire de les conforter et de les associer avec l'engagement de l'UL à la CoARA. En effet, l'application et le déploiement du plan d'engagement CoARA de l'UL, publié en 2025, étant intimement lié au plan d'actions HRS4R, aura une influence indéniable sur celui-ci.
Les nouvelles actions incluses dans le plan d'actions sont également en lien étroit avec la démarche Bien-être & Co, une démarche, ambitieuse et essentielle pour la qualité de vie au travail initiée en 2024 par l'UL et qui bénéficiera aux conditions de travail. En effet, cette démarche repose sur 6 axes d'amélioration de notre qualité de vie au travail : 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 et développer des modes de management respectueux de chacun et de chacune. Bien-être & Co s'inscrit également dans l'engagement de l'UL

en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). D'autant plus que les actions menées dans le cadre de l'EDI et, de l'éthique de la recherche et l'intégrité scientifique font le lien entre le plan d'action HRS4R et le schéma directeur RSE de l'UL (durabilité de la recherche par exemple).

Les nouvelles actions incluses dans le plan d'actions sont également en lien avec l'environnement réglementaire en forte évolution suite à l'adoption et la mise en place de la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR) qui bouleverse assez sensiblement les conditions de recrutement des chercheur·euses (Chaires de Professeur Junior, disparition de la qualification pour l'accès au grade de professeur), leurs perspectives d'évolution (repyramidage) et de rémunération (changement du régime de primes) ainsi que les moyens mis à disposition de la recherche (augmentation de la dotation de base, du *preciput*, possibilités nouvelles de recrutement de personnels d'appui à la recherche). Cependant, les contraintes de plus en plus fortes exercées sur la formation et la recherche (baisse des budgets état alloués aux universités et à l'ANR) dont les emplois représentent 80% du budget annuel de l'UL associées à l'incertitude sur la capacité de l'UL à publier des postes en raison de l'imprévisibilité budgétaire et des dates de départ à la retraite, fonction de l'avancée de la réforme des retraites amènera l'UL à retravailler la globalité de sa politique emploi. Ainsi, un copil trajectoire emploi a été mis en place en 2026 et devra poser les bases d'un diagnostic et d'éléments prospectifs, socle à partir duquel la nouvelle politique emploi pourra être proposée par l'équipe politique en place à partir de 2027. Il est à noter que l'ensemble de ces menaces pèsent également sur les organismes nationaux de recherche partenaires de l'UL sur le site Lorrain.

De plus, l'UL rentre dans une période d'incertitude puisque l'élection d'une nouvelle équipe politique aura lieu au printemps 2027. Par ailleurs, le changement de Président de la République en 2027, donc au niveau national, pourrait avoir un impact sur l'application des mesures liées à la LPR.

Dans ce contexte, l'UL et ses partenaires de recherche ont lancé UNYS en 2025, dont l'objectif est de créer un lien fort entre la recherche et l'innovation, le monde socio-économique et le grand public afin de transformer les grands enjeux de recherche en opportunités pour la société. Ainsi, Unys rend les compétences de la recherche accessibles aux entreprises, collectivités, associations et citoyen·ne·s, en proposant des solutions ciblées répondant aux grands enjeux de société.

Finalement, afin de rester connectée à l'évolution de son environnement, l'UL a décidé de transformer son plan d'actions HRS4R initialement articulé autour de 6 axes en un plan d'action répondant aux 4 piliers et 20 principes de la nouvelle charte européenne du chercheur publiée en 2023. La réorganisation du plan d'actions, joint à cette évaluation, a permis de faire le bilan des actions terminées, de rouvrir certaines actions en amélioration continue et de proposer de nouvelles actions répondant à des principes non adressés auparavant comme le mentorat et la durabilité de la recherche

BILAN DES ACTIONS MENEES SUR 2022-2025 : quelques exemples emblématiques

HRS4R Axe I - Statut et Accompagnement du Doctorant et du Post-doctorant

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
1.1.	**Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel**								
1.1.3	Réviser la charte du doctorat selon l'arrêté du 26 mai 2016 (charte du doctorat) en y intégrant les éléments relevant de la dimension RH et généraliser son application	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat		juil.-16	juin-17	**Etendu**	Documents joints Amélioration continue
1.1.4	Organiser et mettre en œuvre des actions de formation transverses à la préparation / construction du projet professionnel du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Mise à jour de l'offre de formation b) Convention individuelle de formation	Nombre d'actions de formation Taux de participation des doctorants --> cible : 100% des doctorants qui valident avoir obtenu 5 crédits dans le volet préparation à l'après thèse.	juil.-05	a) Déc. 2018 b) déc. 2018	**Etendu**	Lien site web Doctorat pour offre de formation : http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/etre-doctorant/formations Tutoriel: https://youtu.be/GO2n1NxpHsM Fichier Indicateurs/formation Amélioration continue
1.1.5	Améliorer le suivi professionnel du doctorant, tout au long de son parcours dans le cadre du comité de suivi de thèse, permettant d'aborder conjointement l'encadrement du thésard et son travail scientifique	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation			Janv 18	Déc. 2020	**Terminé**	Action (indicateur) modifiée depuis l'arrêté rendant obligatoire le Comité de suivi individuel
1.1.6	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Liste d'universités et d'entreprises partenaires	Nombre de mobilités au cours de la thèse dans le cadre de DREAM (≥ 2 mois) Nombre de mois de mobilité (≥ 2 mois) attribués/financés --> cible : 100% des fonds utilisés pour la mobilité	janv.-18	févr.-19	**Etendu**	Fichier Indicateurs DREAM Amélioration continue
1.1.8	Définir le statut du post-doctorant et doter chaque post doctorant d'un compte formation	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	a) statut du post-doctorant à l'Université de Lorraine b) Compte formation post-doctorant	Nombre de comptes formation ouverts par année ou Nombre de demandes d'utilisation du compte de formation ou taux d'utilisation Pourcentage de post-doctorants informé de l'offre de formation --> cible : 100% des post-doctorants informés	mars-18	a) Juin 2018 b) Déc. 2018 c) Déc. 2021	**Terminé**	Parution Loi pour la Recherche – LPR et ses décrets d'application Formation catalogue DRH
1.1.9	Accroître le nombre d'espaces dédiés à l'accueil des doctorants en SHS	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Inventaire des salles / espaces dédiés	Pourcentage de doctorants informés de l'existence de ces espaces dédiés pour SHS --> cible : 100% des doctorants informés *(enquête à faire fin 2024, après l'ouverture de l'espace Rabelais)*	janv.-18	déc.-21	**Terminé**	+ de 350 m² : -Présidence Libération, 3ème étage : salle 326 de 35 m² (4 postes) -Maison de la Recherche rue Baron Louis, 3ème étage : 75 m² openspace, 12 postes de travail pour les doctorants du CEREFIGE -Espace Rabelais – 2ème étage 4 espaces de cotravail de 36 à 80 m², 28 postes de travail, assises de convivialité, casiers verrouillés

1.1.10	Elaborer un « Guide du doctorant » rassemblant toutes les informations et outils utiles au bon déroulement du doctorat et diffusion du guide papier en 2025	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Guide - Production de documents complémentaires au site (déc 2024)	Nombre de guides remis à la rentrée Nombre de connexions sur le site/mois sur un an --> cible : augmentation du nombre de connexions suite à la mise en œuvre et diffusion du document papier complémentaire	janv.-22	déc.-24	**Terminé**	le site doctorat : http://doctorat.univ-lorraine.fr est une ressource permanente. Des fiches papiers complètent les informations existantes
1.1.11	Développer l'offre de formations transverses e-learning en particulier à destination des doctorants salariés	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Modules e-learning	Nombre de modules mis en ligne --> cible : Chaque rubrique doit avoir au moins une formation (un module) en ligne Taux d'occupation --> cible : 100% des places proposées occupées (sur les modules où les places sont limitées)	janv.-23	déc.-26	**Etendu**	En particulier à destination des doctorants salariés et hors Lorraine
1.1.12	Généraliser l'utilisation du portfolio du doctorant en sensibilisant et accompagnant les doctorants – travailler en liaison avec les compétences à afficher RNCP - sensibiliser les directeurs de thèse	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Actions de sensibilisation/Formation	Nombre de doctorants utilisant réellement le portefolio (où les cases "clés" identifiées sont complétées) --> cible : 35 % Taux de participation aux actions de formation dédiées à l'utilisation des portefolio --> cible : +10% par an de 2023 à 2026	janv.-22	déc.-26	**En cours**	Voir Plan d'engagement CoARA portfolio mis en ligne, mise en place de formations Poursuite de l'action 1.1.7 Sensibilisation pour généralisation à opérer auprès des doctorants
1.1.13	Analyser et s'approprier la cartographie du Post-doctorat à l'UL	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Plan d'action CS/G10/LUE	Pourcentage d'européens, Pourcentage de français --> cible : viser 10% d'européens en 2026 Post-doctorant : Par typologie de contrat (Post-doc, ATER 2.3 et 2.6, chercheurs confirmés), par type de financement et origine géographique --> cible : augmenter le nombre de statut post-doctorant/à l'ensemble des situations	janv.-22	déc.-23	**En cours**	
1.1.14	Mettre en place un statut du Post-doctorant en application de la LPR	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Règlement gestion Post-Doc (CA 13mars22) + Guide des bonnes pratiques de recrutement des chercheurs contractuels	Nombre de comptes formation ouverts par année ou Nombre de demandes d'utilisation du compte de formation ou taux d'utilisation --> cible : à définir par la suite Pourcentage de post-doctorants informé de l'offre de formation --> cible : 100% des post-doctorants informés	janv.-22	déc.-23	**En cours**	Poursuite de l'action 1.1.8
1.1.15	Consolider la politique d'accueil et d'intégration des Post-doctorants sur le site lorrain en lien avec les EPST en particulier pour les docteurs internationaux	VP Recherche VP Ressources Humaines VP Relations internationales CCOSL	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines Direction des Relations internationales et européennes HARMOLOR/CORIS	Plan d'action pour le site lorrain Guide d'accueil commun avec les EPST		janv.-24	déc.-26	**A FAIRE**	Action abandonnée
1.1.16	Proposer une offre de formations transverses aux post-doctorants	VP Recherche VP Ressources Humaines VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Modules de formation déployés, Parcours de formation orienté recherche dédié post-doctorants en anglais (concours, projet de recherche, après post-doc…)	Nombre de post-docs ayant suivi les modules	janv.-24	déc.-26	**A FAIRE**	En sus du catalogue de formation UL=> Affichage Offre post-docs attente/LPR

1.1.17	Accompagner les Post-doctorants dans leur insertion professionnelle académique/non académique au cours de leur contrat post-doctoral	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Règlement de gestion voté Parcours de formation Dispositifs UL (d'innovation et création d'entreprise et Polaris)	Nombre de post-doctorants accompagnés	janv.-23	déc.-26	En cours	
1.2	**Bonnes pratiques dans le cadre des recrutements**								
1.2.1	Identifier et affirmer les bonnes pratiques existantes et à pérenniser suivant les spécificités de chaque discipline, et déployer une démarche qualité à terme pour le recrutement (dont affichage)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide des bonnes pratiques Vidéo biais implicites (inclue dans le guide)	Procédure de recrutement uniquement pour CD établissement ==> Processus de recrutement à élargir à d'autres contrats doctoraux. Dans un premier temps % de CD financés qui suivent la procédure --> cible : 80% à 3 ans	juin-15	déc.-21	Etendu	Recensement et communication des pratiques des EDs en CLED. Amélioration continue
1.2.2	Systématiser les appels à recrutement ouverts à l'International des doctorants et post-doctorants (lorsque pertinent pour l'unité de recherche)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plateforme numérique de publication des sujets de thèse	Pourcentage de publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France --> cible : 100% des publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France	juin-16	juin-20	Etendu	Partie Doctorant = offre de thèse sur site UL, Campus France (facilité + préconisé) et Euraxess (préconisé) Prévu par LPR pour les post-doc Amélioration continue
1.2.3	Informer les candidats sur les possibilités et procédures d'emploi au sein de l'établissement ainsi que dans les établissements partenaires	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide de l'emploi scientifique à l'UL Systématiser l'envoi vers les doctorants via liste de diffusion des campagnes de recrutement EC, ATER, BIATSS	Nombre de doctorants qui suivent "compétences docteur" --> cible : 90 doctorants participent à "compétences docteur" (70 en 2023)	sept.-19	sept.-20	Etendu	Doctorant = Compétences Docteurs (Au sein du système académique) Offre d'emplois IGR et EC sur le site UL + Newsletter DRH Amélioration continue
1.2.4	Amplifier l'utilisation du Contrat Doctoral lors du recrutement des doctorants	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Contrat doctoral	% de contrats doctoraux signés par an --> cible : 90% des doctorants rémunérés par l'UL	2015	déc.-21	Etendu	Règlement de gestion chercheurs contractuels, procédures RH concertées avec DRH pour les doctorants contractuels (missions/vacations, licenciement) Amélioration continue
1.2.5	Cartographier (Lister l'existant et champs des possibles) les sources de financements dans le domaine des SHS permettant la transition imposée par la LPR pour résorber la précarité des doctorants SHS	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat/CLED/CS	Plan d'action à cadrer avec la DEPAS (CIFRE, AAP Région docteur en entreprise, contrats doc de Droit privé)	Pourcentage de doctorants financés par un contrat dédié à la recherche et en formation initale --> cible : +20% sur 3 ans (à partir de 2023)	janv.-23	déc.-26	A FAIRE	Actions à mener sous réserve de moyens : démarches vers les entreprises (exemple journée CIFRE)
1.2.6	Consolider la politique d'accueil sur le site lorrain en lien avec les EPST en particulier à l'international	VP Stratégie doctorale VP Recherche	Maison du doctorat Direction des Relations internationales et européennes HARMOLOR GT International/CORIS	Plan d'action à valider par le site lorrain (CORIS), mise en place de la plateforme Feel Français pour les doctorants internationaux	Nombre d'actions communes réalisées après 3 ans --> cible : au moins une action par an	janv.-24	déc.-26		Action abandonnée
1.3	**Former les encadrants / Directeurs de thèse**								

1.3.1	Accroître le potentiel d'encadrement des doctorants en incitant les jeunes chercheurs à s'engager vers l'HDR	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation	Nombre d'HDR soutenues à l'UL par an --> cible : 70 HDR/an (en 2023, 60 HDR) Nombre d'ACT par an --> cible ; 160 ACT/ an (en 2023, 173 ACT)	janv.-15	déc.-21	**Etendu**	Modification du Règlement des ACT incitant à aller vers la HDR (CS du 28.05.2019) Fichier Indicateurs SDAR Amélioration continue
1.3.2	Accroitre la qualité de l'encadrement doctoral des directeurs de thèse en privilégiant les actions de formation communes avec les EPST partenaires et valoriser cette participation	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Formation à l'encadrement doctoral	Nombre de personnes formées chaque année --> cible : 100% des ACT formés	sept.-16	déc.-21	**Etendu**	Bilan formation encadrants à déposer Information systématique sur la formation à l'encadrement doctoral lors de la 1ère ACT Reste à travailler sur la valorisation Amélioration continue
1.3.3	Elaborer un « Guide de l'encadrant » rassemblant les informations et outils nécessaires au bon déroulement de la thèse	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Conseil Lorrain des Ecoles Doctorales	Guide de l'encadrant à jour (papier et mis en ligne)	Nombre de guides distribués Nombre d'encadrants formés recevant le guide, --> cible : 100% des encadrants formés reçoivent le guide	janv.-24	déc.-25	**En cours**	En lien avec le plan d'action PhD Volet "encadrants" sur le site doctorat : http://doctorat.univ-lorraine.fr/fr/encadrer-un-doctorant - Des fiches papiers viendront compléter les informations existantes
1.3.4	Améliorer l'information et la formation des encadrants dans le cadre de l'animation d'un Réseau Doctorat mis en place au sein des laboratoires	VP Recherche VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Pôles scientifiques	Création d'un réseau de référents Doctorat en UR	Nombre de référents doctorat --> cible : au moins un référent par laboratoire	janv.-23	déc.-26	**En cours**	En lien avec le plan d'action PhD : entretiens pilotes Doc Tour dans les labos (14 unités), envoi du Bid'UL Des formations sur ARCHE, ressources à disposition
1.3.5	Accompagner les encadrants dans la prévention et la détection des risques psycho-sociaux potentiels chez les doctorants	VP Ressources Humaines VP stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction des Ressources Humaines		Nombre d'encadrants formés --> cible : 100% des ACT et HDR annuelles	janv.-22	déc.-26	**A FAIRE**	En lien avec le plan d'action PhD, un MOOC sur Arche
1.4	**Valorisation du doctorat**								
1.4.1	Valoriser les enquêtes d'insertion professionnelle post-doctorat et le réseau ALUMNI Docteurs	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Délégation à l'appui au pilotage, à l'évaluation et à la qualité	Enquêtes à 1 an et 3 ans, avec analyse des situations	Nombre d'écoles doctorales qui présentent l'insertion après thèse --> cible : 100% des écoles doctorales présentent l'insertion après thèse	janv.-22	déc.-26	**Terminé**	Coordonner avec la DAPEQ Mise en place de doctostat
1.4.2	Développer l'animation de la vie doctorante permettant de « Bien vivre son doctorat »	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat CLED	Liste des activités mises en place	Nombre d'activités et de doctorants participants aux activités --> cible : 100% des demandes satisfaites	janv.-22	déc.-26	**En cours**	Mise en place de visite découverte, animation d'une page sur réseaux sociaux dédiée aux doctorants, [contrat étudiant]
1.4.3	Valoriser et reconnaître l'implication en Recherche des doctorants dans le cadre de thèses non finalisées	VP Recherche VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction de la formation	Mise en place d'un DU Implication en recherche sous forme d'une valorisation des acquis de l'expérience en doctorat.	Nombre de thèses non soutenues validant le DU --> cible : A définir en fonction de nos avancées sur le sujet (notamment quand le DU sera ouvert)	janv.-24	déc.-26	**A FAIRE**	Action Abandonnée

- **Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel**

Concernant les doctorant·es

Depuis mars 2022, une salle dédiée aux doctorant·es SHS et totalement équipée a été créée sur le campus CLSH. Mais compte tenu des travaux de rénovation de ce site, elle n'est plus accessible. En remplacement temporaire, une salle de 51 m² est mise à disposition à la présidence Libération (3ème étage). En complément, Il faut également mentionner la création d'un open-space de 75 m² pour les doctorant·es du CEREFIGE à la Maison de la Recherche et 4 espaces de cotravail de 36 à 80 m² avec 28 postes de travail, des assises de convivialité au sein de l'Espace Rabelais à Metz.

Outre le site du doctorat , ressource permanente et constamment mis à jour, en anglais et en français, un kit d'accueil est distribué lors de la journée de rentrée des Ecoles doctorales, désormais commune. Ce kit contient un livret d'accueil en doctorat ainsi que des flyers d'information sur les différents services et dispositifs de l'UL (cellule de signalement VSS et harcèlement, la valorisation en doctorat, la préparation à l'après-thèse…). Une version numérique de ce kit d'accueil est disponible en ligne pour les doctorant·es n'ayant pas pu assister à la journée de rentrée.

Concernant les post-doctorant·es

Le contrat de droit public dénommé "contrat post doctoral" a été mis en place pour le recrutement de chercheur·euses titulaires du diplôme de doctorat et permet une activité de recherche dans le cadre d'un projet financé à l'international, au national ou défini par l'établissement. Ce nouveau statut offre à un chercheur nouvellement diplômé de développer une expérience professionnelle, d'approfondir sa pratique de la recherche, de faciliter sa transition professionnelle vers des postes permanents en recherche publique ou privée et de prendre, le cas échéant, des responsabilités scientifiques au sein de l'établissement. Le règlement de gestion des post-doctorants décrit l'accompagnement spécifique du post-doctorant, avec un parcours personnalisé conçu pour répondre à ses besoins professionnels et académiques. Un entretien avec le supérieur hiérarchique est également prévu afin d'élaborer le parcours de formation le plus adapté. Ce parcours, accessible via le site de la formation des personnels, inclut un compte formation dédié incluant la préparation à l'après-thèse, l'insertion professionnelle, ainsi que des modules en pédagogie, innovation, gestion de projet... Comme tous les personnels de l'UL, les post-doctorant·es reçoivent la newsletter mensuelle de l'offre de formation.

Au-delà de ce parcours dédié, et pour consolider la politique d'accueil et d'intégration des post-doctorant·es et des chercheur·euses internationaux sur le site lorrain, la Direction des Relations Internationales et Européennes propose, à travers le programme Welcome@Lorraine, un dispositif d'accueil avec des prestations spécifiques pour les chercheur·euses internationaux effectuant un séjour de plus de 3 mois à l'Université de Lorraine ou dans les institutions partenaires de l'I-SITE lorraine. Ces chercheur·euses et leurs familles ont également accès aux services des centres Euraxess de la DRIE, qui éditent un guide d'installation en Lorraine, les informent et les accompagnent dans toutes les étapes de leur séjour, depuis les formalités d'entrée et de séjour en France, en passant par la recherche d'un logement, l'affiliation à l'Assurance Maladie, l'ouverture d'un compte bancaire, jusqu'aux informations sur la scolarisation des enfants et tous les aspects de la vie quotidienne. Les centres Euraxess organisent également des ateliers thématiques en présentiel ou par visioconférence (changement de caisse d'Assurance Maladie, déclaration de revenus), et des animations (visite de la ville et accueil de bienvenue), une FAQ en ligne, etc…

Enfin, l'Université de Lorraine accompagne les post-doctorant·es dans leur insertion professionnelle académique/non académique au cours de leur contrat post-doctoral. Elle les informe en fin de contrat sur les formalités en matière de droit au séjour selon leur projet futur et les oriente vers les sites de recherche de poste dédiés aux chercheur·euses, notamment le portail Euraxess Jobs, les actions de formation animées par l'Association Bernard Gregory ou encore des outils tel que DocPro.

HRS4R Axe II - Recrutement et suivi des enseignant·es-chercheur·euses

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
2.1	**Trajectoire professionnelle**								
2.1.1	Mettre en place le suivi de carrière des enseignants-chercheurs	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Procédure		janv.-17	juin-17	**Etendu**	Amélioration continue
2.1.2	Définir et construire les actions d'accompagnement des enseignants chercheurs au retour des avis du CNU, sur leurs dossiers	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement Bilan	Taux des personnes reçues par la VP RH/ aux demandes d'entretien --> 100% des personnes souhaitant être reçues sont reçues par la VP RH	juin-17	a) déc-18 b) déc-19	**Etendu**	Voir Plan d'engagement CoARA Amélioration continue
2.1.3	Renforcer le plan de formation des chercheurs dans les domaines connexes de leurs activités et mettre en cohérence avec les besoins	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de formation Bilan SU2IP	Taux de satisfaction --> cible 80%	janv.-15	nov.-17	**Etendu**	Domaines connexes : management, langues, pilotage de projet... Amélioration continue
2.1.4	Améliorer les pratiques des comités de sélection, commissions de recrutement, notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide actualisé Présentation à la réunion des présidents et vice-présidents des comités de sélection Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement pour les enseignants et/ou chercheurs contractuels Film pour lutter contre tous les biais Plan d'engagement CoARA	Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation --> Cibles Taux Nationaux	juin-15	juin-19	**Etendu**	Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement des EC contractuels Amélioration continue
2.1.5	Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide du recrutement de personnes étrangères à l'UL Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans	Nombre de personnes accompagnées Nombre téléchargement guide	juin-19	déc.-23	**Etendu**	
2.1.6	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	OTM-R Policy intégrant CoARA Communication : Article Factuel + mail et courrier aux membres des conseils centraux	Sans objet	janv.-19	Dec-20	**Etendu**	CoARA intégré à la politique OTM-R et application au-delà des personnels de recherche Amélioration continue
2.1.7	Adaptation des critères de recrutement des enseignants-chercheurs lors de la phase locale en fonction des engagements CoARA	VP Ressources Humaines VP Recherche VP Science ouverte	Direction des Ressources Humaines	Intégrations de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comité de Sélection à CoARA	Taux de fiches de postes affichant la compatibilité DORA. Taux de Formation des CoS	Dec.-21	Dec-25	**En cours**	
2.1.8	Evolution des critères d'évaluation des dossiers des enseignants-chercheurs pour le recrutement et la promotion en lien avec CoARA	VP Ressources Humaines VP Recherche VP Science Ouverte	Direction des Ressources Humaines	Intégration de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comités de Sélection à CoARA Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans. Plan d'engagement CoARA	Taux d'accessibilité à la formation Taux de formation des rapporteurs et des Présidents de Comité de sélection et des candidats Taux de satisfaction --> Cible 80 %	janv.-23	déc.-25	**En cours**	

2.2	**Accompagner les chercheurs dans le déroulement de leur activité scientifique**								
2.2.1	Soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière du chercheur	VP Ressources Humaines VP recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement (prévenir le décrochage et lutter contre)	Nombre de dossiers suivis --> cible : augmentation de 10% entre 2023 et 2026	janv.-23	déc.-25	**A FAIRE**	Voir Plan d'engagement CoARA
2.2.2	Favoriser l'autonomie scientifique	VP recherche VP doctorat	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Document d'information (ACT, HDR, possibilités de financements, CRCT, délégation EPST) Formation (montage de projets, animation scientifique)	Nombre annuel d'HDR, d'ACT, de CRCT, de délégations EPST --> cibles : CRCT : Accorder 100% de CRCT ACT : max 2/ personne simultanément et max 3/personne avant l'HDR HDR : augmentation de 10 % Nombre de personnes formées Nombre de projets ANR « jeunes chercheurs » déposés annuellement	janv.-22	déc.-23	**En cours**	Voir Plan d'engagement CoARA
2.3	**Détecter et accompagner les talents**								
2.3.1	Identifier les talents (en recherche mais aussi dans la gouvernance/animation)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'identification et d'accompagnement	Nombre de personnes accompagnées et formées au portage de projets et projets européens --> cible : Augmentation de 10% à 3 ans du nombre de personnes accompagnées et formées	janv.-22	déc.-24	**A FAIRE**	
2.3.2	Améliorer l'accompagnement par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants (Bourses, Chaires Professeurs Juniors)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées --> cible : 100% en formation	janv.-22	mars-23	**TERMINÉ**	Lien avec la LPR
2.3.3	Définir une politique cohérente de repyramidage (MCF vers Professeurs) durant les cinq ans à venir (LPR)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Politique de repyramidage : Procédure et tableaux	Nombre d'enseignants-chercheurs promus dans les sections CNU ciblées --> cible : 100% des sections ciblées par le ministère et l'UL	janv.-22	déc.-23	**TERMINÉ**	Lien avec la LPR
2.3.4	Utiliser toutes les voies de recrutement des personnels d'appui à la recherche ou de chercheurs permises par les évolutions réglementaires	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Règlements de gestion CPJ	Nombre de Chaires de professeurs juniors --> cible : 4 CPJ/an Nombre de CDI de mission scientifique --> pas de cible car dépend du projet	juin-21	déc.-25	**En cours**	Lien avec la LPR
2.3.5	Préparer les prises de fonction et les sorties de fonctions importantes (composante de formation ou de recherche, vice-présidence) et accompagner les chercheurs en fin de contrat ou de carrière	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formations dédiées	Nombre de participants --> cible 80% des sortants formés	juin-21	déc.-23	**Fin de fonctions TERMINÉ**	Reste accompagnement fins de contrat et de carrière OTM-R seniority

- **Trajectoire professionnelle**

Le suivi de carrière des enseignant·es-chercheur·euses de l'UL est aujourd'hui déployé *via* la mise en œuvre de la procédure dédiée du Conseil National des Universités (CNU).

Le recrutement étranger est aujourd'hui facilité par la traduction (*via* la DRIE) du guide des comités de sélection et du guide d'accueil (« welcome guide »).

Le déploiement du plan d'action CoARA permet de soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière, mais aussi de faire évoluer les critères d'évaluation des dossiers d'enseignant·es-chercheur·euses dans le sens de la politique OTM-R.

Les fins de mandats des vice-présidents sont désormais mieux anticipées et accompagnées.

- **Détection et accompagnement des talents**

Afin de mieux identifier les talents, les primes et décharges pour portage de projets ont fait l'objet d'une délibération, une formation spécifique au portage de projets a également été déployée.

Les candidats et comités de sélection ont été formés à la procédure de repyramidage (procédure de promotion interne des maîtres et maîtresses de conférences prévue dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche permettant d'intégrer le corps des professeurs). Le choix des sections CNU a été effectué conformément aux préconisations de l'Etat sur les sections prioritaires, en lien également du taux de Professeurs dans les différentes sections, et des viviers de candidats potentiels. Ce choix s'est fait en tenant compte des postes publiés dans la campagne d'emplois annuelle synchronisée, de façon à avoir une vision globale des perspectives d'entrée dans le corps des Professeurs.

De nouvelles voies de recrutement de personnels d'appui à la recherche et de chercheur·euses, permises par les évolutions règlementaires ont été expérimentées, notamment les chaires de professeurs juniors (CPJ). Quatre postes de CPJ par an ont ainsi été obtenues, une procédure de recrutement et d'évaluation à mi-parcours a été mise en place. Des contrats de projets et des contrats de mission scientifique sont également mis en œuvre.

HRS4R AXE III - Qualité de vie au travail

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
3.1	**Améliorer la qualité de vie au travail**								
3.1.1	Définir et déployer les actions pour la prévention des risques psychosociaux	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation RPS Enquête fonction GT RPS Dispositif de traitement des Signalements de Violences Internes	Personnes formées/sensibilisées Nombre de saisie du GLSVI (Groupe de Liaison des Situations de Violences Internes) Nombre de saisies impliquant au moins un enseignant chercheur Nombre de sanctions disciplinaires, médiations et accompagnements découlant de ces saisines --> cible : augmentation du nombre de dossiers les premières années (prise de connaissance du dispositif par la communauté)	janv.17	déc.21	**Etendu**	Amélioration continue
3.1.1.bis	Développer la médiation professionnelle interne et externe intégré dans un plan de changement du rapport au travail	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	- Procédure de demande de médiation - Offre de prestation	Nombre de médiations Nombre d'agents formés	déc.21	déc.23	**En cours**	Médiatrice de l'équipe d'appui au management
3.1.2	Améliorer les dispositifs d'accompagnement des personnels dans leurs projets professionnels / personnels et mettre en place des dispositifs d'écoute en cas de difficultés.	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plaquette aide et accompagnement des personnels de l'UL Flyer harcèlement sexuel et discrimination Brochure handicap Affichage sur site des dispositifs d'alerte Plaquette santé au travail Recrutement psychologue du travail (cf fiche de poste) depuis janvier 2018	Enquête bien-être au travail --> cible 30% de répondants (tous les 2 ans)	janv.17	déc.17	**Etendu**	Amélioration continue
3.1.3.	Promouvoir les activités culturelles et sportives en faveur des personnels, qu'elles soient dédiées ou non	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture	Liste des actions culturelles et sportives proposées annuellement aux personnels Projet de vie universitaire QR code intégré au livret d'accueil Mettre en place une enquête de satisfaction	Nombre d'heures dédiées aux enseignements sportifs --> cible : maintenir le nombre Nombre d'évènements culturels par secteur --> cible : Equilibrer l'offre d'évènements sur le territoire Nombre de nouvelles activités culturelles sur les 3 ans --> cible : autant d'activités créées qu'abandonnées Taux de fréquentation aux activités sportives par les personnels (1X/an) --> cible : Augmentation de 5% de la fréquentation annuelle aux activités culturelles et sportives pour les personnels UL	janv.18	déc.19	**Etendu**	Modification de l'intitulé de l'action, du livrable et de l'indicateur - Validés par le COS du 5/11/2018 Une enquête de satisfaction pourrait être mise en œuvre pour faire émerger des besoins Amélioration continue
3.1.4	Respecter les différents niveaux d'information nécessaires pour fluidifier et simplifier l'accès à l'information. Clarifier la circulation de l'information en interne	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de circulation de l'information RH	Nombre de cafés DRH Nombre de publications dans factuel Nombre d'ateliers thématiques Taux de participation en fonction de la liste d'invités --> cible : 50% de participation (car RA et Directeur sont invités pour souvent une seule participation)	juil.16	déc.21	**Etendu**	Amélioration continue

3.1.6	Ouverture de l'offre "vie des personnels", challenge sportifs et projets de vie universitaire pour campus aux doctorants	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture		Nombre de doctorants participant aux activités "vie des personnels" --> cible : au moins 50% des doctorants ayant participé à au moins une activité de vie des personnels sur l'année universitaire	avr.24	Dec-25	TERMINÉ	RMN2PAM, Fête de fin d'années, InterCEA... Les doctorants sous contrat ont accès à toutes les offres. Des opérations de communication ont été mises en place pour les événements sports.
3.2	**Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination**								
3.2.1	Mettre en place des actions de communication et de promotion pour l'égalité, la diversité et l'inclusion	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de communication Supports de communication	Taux de réalisation du plan de communication --> cible : 80% de réalisation Nombre de personnes formées par an	janv.16	déc.19	Etendu	Amélioration continue
3.2.2	Sensibiliser, communiquer et former aux différentes formes de discrimination	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de formation - vidéo biais implicites	Nombre d'actions de formation portant sur la lutte contre la discrimination --> cible : 20 formations par an Nombre de formés par an	janv.16	déc.19	Etendu	Amélioration continue
3.2.4	Mise en œuvre du plan d'Egalité Femmes-Hommes, incluant l'approche genrée dans le pilotage des ressources humaines	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Document annuel des analyses et recommandations (rapport social unique) -->Extraire la partie données genrées Supplément des 10 ans du RSU PAEFH (21-24, 24-27) Bilan PAEFH tous les 3 ans (21-24, 24-27) Schéma directeur EDI	Indicateurs et cibles identifiées relevant d'actions HRS4R dans le PAEFH	mars-21	déc.-24	En cours	En lien avec la politique européenne sur le sujet PAEFH Révision du PAEFH tous les 3 ans
3.2.5	Mise en œuvre du plan de prévention des harcèlements chez les doctorants	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Document annuel des analyses et recommandations	Indicateurs et cibles du bilan actions EDI doctorat	janv.22	déc.23	TERMINÉ	Relève du plan d'action PhD mais aussi du PAEFH et du Schéma directeur EDI
3.2.6	Développer l'engagement de la communauté universitaire dans l'égalité diversité inclusions	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Schéma directeur EDI	Taux de couverture des cellules EDI --> cible : toutes les composantes de formation soient dotées d'une cellule pour 2027 et 50% pour les composantes de recherche d'ici 2026 Nombre de personnes impliquées	janv.22	déc.26	En cours	Poursuite de l'action 3.2.3
3.3	**Améliorer les conditions de vie professionnelle des personnes en situation de handicap**								
3.3.1	Déployer le schéma directeur du handicap de l'UL	VP vie universitaire VP égalité, diversité, inclusion	Chargé de mission handicap	Schéma directeur inclut dans schéma directeur EDI	Indicateurs et cibles identifiés relevant d'actions pouvant entrer dans HRS4R et dans plan d'action université inclusive Pourcentage de chercheurs reconnus en situation de handicap -> cible : 1,5% d'ici en 2026	Janv.17	déc.-19	Etendu	Rapport d'étape de fin de la V2 en décembre 2022 - Poursuite du déploiement dont version 3 période 2023 - 2026 Amélioration continue

L'Université de Lorraine s'engage dans l'amélioration la prévention des Risques PsychoSociaux (RPS) et l'accompagnement des personnes en situation de handicap ainsi qu'à l'enrichissement de l'offre sportive et culturelle. Enfin, l'accent a été mis sur la structuration de la mission égalité diversité inclusion (EDI), intégrée à la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) de l'établissement.

- **Améliorer la qualité de vie au travail**

Le recrutement d'une coordinatrice, d'une juriste et d'une psychologue supplémentaire ont permis d'améliorer la prévention des RPS, tandis que le travail de la Direction de l'Accompagnement et du Développement en Ressources Humaines (DADRH) autour de l'accompagnement des personnes en situation de handicap se poursuit. Ces démarches s'inscrivent plus largement dans le cadre du plan d'action élaboré suite à l'enquête « Bien-être au travail » et dans le cadre du schéma directeur handicap. Une Charte des cellules EDI et un vade-mecum sont désormais disponibles. Un audit sur le process de traitement des signalements a été diligenté, et une plateforme de signalement mise en place. Sur le volet de la communication, le site RH a été revu afin que les informations soient plus facilement accessibles.

Du côté des activités physiques et sportives, les personnels ont accès aux 72 activités proposées par le SUAPS, avec quelques cours spécifiquement réservés aux personnels (fitball, musculation, cardio training, tennis). Les années passées ont vu une augmentation significative du nombre d'heures dédiées aux enseignements sportifs, ainsi qu'une réelle augmentation des adhésions : 549 + 39 conjoints en 2022/2023, pour 715 + 71 conjoints en 2023-2024. L'offre événementielle (Course de Saint Nicolas à Nancy, Colour Run à Metz, RMN2PAM, spectacle des Arts dansés à Nancy, et, à partir de 2026, à Metz) reste fortement plébiscitée.

Enfin, les activités culturelles en faveur des personnels restent également fortement prisées, comme le montre la fréquentation d'un certain nombre de lieux emblématiques de l'Université : Espace Bernard Marie Koltès, Galerie Le Préau, Galerie 0.15 Essais Dynamiques, MAUL, Musée de la Santé, Musées scientifiques de la Métropole du Grand Nancy, etc. L'offre événementielle, elle aussi, est très appréciée : Octobre Rose, Fêtes de Fin d'Année pour les enfants du Personnel, JACES, SAPS (Agenda Science et Société, Semaine de la Recherche, Fête de la Science, Nuit de la Science, A votre Santé, MT180''), Programmation « Culture et Loisirs des Personnels ». On notera, parmi les initiatives récentes, l'ouverture de la Chorale du Personnel en 2024 et, pour la pratique théâtrale, celle de la Troupe des Personnels de l'UL en 2025. Rappelons que les personnels ont également la possibilité de créer et de faire financer un projet participatif via le dispositif « Projet Vie Universitaire ».

- **Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination**

La période 2022/2025 a marqué une étape clé dans la structuration de la mission EDI au sein de l'Université de Lorraine. Intégrée à la délégation RSE, la mission a été renforcée par la création d'un poste de Délégué EDI et l'élaboration du premier schéma directeur EDI 2024/2027. Ce document stratégique articulé autour de six axes, intègre le schéma directeur handicap et le plan d'action d'égalité femmes-hommes, consolidant ainsi une approche globale et transversale.

Une première phase de déploiement territorial des cellules EDI a été engagée créant un maillage de 46 cellules EDI sur 51 composantes de formation et de recherche. Pour encadrer ce réseau, une Charte des cellules EDI a été formalisée, accompagnée d'un *vademecum* des bonnes pratiques (voté par le Conseil d'Administration le 16 décembre 2025). Ces outils visent à garantir l'engagement des cellules et de leurs membres, dans la promotion du vivre-ensemble, de l'égalité et du respect de la diversité.

Les dispositifs de prévention et d'accompagnement ont été renforcés avec la mise en œuvre du dispositif « STOP-violences », un outil unique d'écoute et de traitement des situations de violences internes, renforçant ainsi la protection et le bien-être de la communauté universitaire.

HRS4R AXE IV - MOBILITE INTERNATIONALE

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
4.1	**Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche débutants et expérimentés**								
4.1.1	Élargir et équilibrer les dispositifs de mobilité géographique permettant le financement de la mobilité entrante et sortante (y compris avec LUE) - donc minimum 2 mois	VP Stratégie européenne et internationale	Direction des relations internationales et européennes	Tableau de bord	Pourcentage de doctorants qui partent en mobilité (DREAM et autres) --> cible : augmentation de 20% sur 3 ans (2023-2026) Pourcentage d'Enseignants-Chercheurs qui partent avec CRCT, CPP, ou délégation --> cible : augmentation de 15% pour les enseignants chercheurs sur 3 ans (2023-2026)	oct.-16	déc.-19	**Etendu**	Amélioration continue
4.1.2	Développer les dispositifs de financement de la mobilité internationale, en articulation avec les EPST	VP Stratégie européenne et internationale	Direction des relations internationales et européennes	Programme Widen Horizons Programme DrEAM	Budget consacré à Widen Horizons, DREAM, ERASMUS+ et Eurecapro --> cible : Augmentation de 20% du budget consommé sur les 3 ans (2023-2026)	avr.-17	déc-20	**Etendu**	Amélioration continue
4.1.4	Donner une publicité internationale au recrutement de doctorants dans toutes les écoles doctorales (lié à l'action 1.2.2)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Processus	Mêmes indicateurs que 1.2.2 : Pourcentage de publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France --> cible : 100% des publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France	juin-16	juin-20	**Etendu**	Amélioration continue
4.2	**Sur la base de notre dispositif Euraxess et en mutualisation avec les EPST, développer un service d'accueil et d'accompagnement de tous les chercheurs sur le plan logistique et administratif**								
4.2.1	Développer des services d'accueil personnalisé pour les chercheurs entrants	VP Stratégie européenne et internationale	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Programme Welcome@Lorraine Activités Euraxess	Taux de chercheurs entrants ayant bénéficié du service d'accueil sur le nombre de chercheurs entrants étrangers --> cible : pourcentage égal ou supérieur à celui de 2023 Nombre d'activités Euraxess développées pour les chercheurs et doctorants (lien MDD qui a des actions complémentaires) / an et taux de participation --> cible : augmentation de 10 à 15% de la participation aux activités et de 10 à 15% de l'offre proposée sur 3 ans.	avr.-17	Dec-18	**Etendu**	Compter aussi les doctorants : non concernés par welcome@lorraine => voir MDD Amélioration continue
4.3	**Accueil international – focus doctorants internationaux**								
4.3.1	Mettre en place un réseau de correspondants « accueil international » dans les laboratoires	VP international et VP recherche	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Feuille de route du réseau Liste des correspondants Accueil International dans les laboratoires	Nombre de laboratoires représentés dans le réseau --> cible 70% à 3 ans Nombre de correspondants internationaux formés à l'accueil International pour les laboratoires --> cible : 100% des correspondants internes formés	janv.-22	déc.-25	**En cours**	Tâche au long cours
4.3.2	Internationaliser les services centraux et les services des composantes et laboratoires	VP international	Direction des relations internationales et européennes et directions.	Modules de formation et d'information (cours de langues, modules métier), désigner une personne spécialisée / DO et parlant au moins anglais	Nombre de services correctement couverts --> cible : 100% des services pouvant répondre en anglais à 3 ans Pourcentage de mobilités Erasmus+ pour les BIATSS --> cible : augmentation de 10% des mobilités ERASMUS+ pour les BIATSS	janv.-22	déc.-25	**A FAIRE**	Tâche au long cours.

4.3.3	Guide d'accueil du chercheur international	VP international	Direction des relations internationales et européennes	Guide	Publication du guide d'accueil du chercheur international à l'UL	janv.-22	déc.-23	**Etendu**	Mise en place d'un guide pratique des démarches d'installation (2021) : https://www.univ-lorraine.fr/welcome/guide-dinstallation-en-lorraine/ (DRIE) Amélioration continue
4.4	**Travailler un statut du professeur invité**								
4.4.1	Formaliser l'accueil d'un professeur invité par une lettre officielle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction de la formation	Lettre d'invitation officielle	Mettre en place un courrier type et une fiche de poste détaillée	janv.-22	déc.-23	**En cours**	Fiche de poste non pertinente donc abandonnée
4.4.2	Personnaliser l'accueil des professeurs invités	VP international	Direction des relations internationales et européennes	Package d'accueil Welcome@Lorraine pour Prof invité	Nombre de bénéficiaires et type de service utilisé (cf. précédemment) --> cible : 100% des professeurs invités pour des séjours de plus de 3 mois	janv.-23	déc.-24	**Etendu**	"Suite de Welcome@Lorraine Accueil sur site, accompagnement et information démarches + mise en place Ateliers thématiques pour les EC internationaux (DRIE) Amélioration continue
4.4.3	Impliquer les professeurs invités dans l'internationalisation de l'université	VP Recherche VP Formation	Direction de la formation Direction des relations internationales et européennes	Droits et devoirs des professeurs invités	Pourcentage de professeurs invités qui contribuent à l'internationalisation, en amont, définir les actions d'internationalisation (cours en langue étrangère, animation d'ateliers ou TP, promotion de leur établissement à l'UL, etc.) --> cible : à définir	janv.-22	déc.-25	**En cours**	Tâche au long cours fait dans certains laboratoires.
4.5	**Mobilité sortante**								
4.5.1	Augmenter le pourcentage de CRCT et de CPP dédiés à la mobilité	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines		Pourcentage de CRCT et CPP accordés ayant une demande de mobilité internationale --> cible : + 20% sur 3 ans des CRCT et CPP	janv.-22	déc.-25	**En cours**	Tâche au long cours
4.5.2	Orienter la mobilité sur les périodes clés de la carrière	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Bonnes pratiques	% de mobilité des chercheurs selon les périodes clés de leur carrière	janv.-22	déc.-25	**TERMINE**	Périodes clés difficiles à définir Action abandonnée
4.5.3	Politique proactive sur la mobilité des personnels, y compris les BIATSS	VP Ressources Humaines VP International	Direction des Ressources Humaines Direction des relations internationales et européennes	Bonnes pratiques	Suivi du pourcentage des personnels EC et BIATSS qui partent en mobilité	janv.-22	déc.-25	**En cours**	Tâche au long cours Formation continue avec un atelier spécifique - Eureca Pro

L'Université de Lorraine a marqué ces dernières années par un engagement fort en faveur de la mobilité internationale entrante et sortante, en renforçant ses dispositifs d'accueil et d'accompagnement des chercheur·euses internationaux, tout en dynamisant les opportunités de carrière pour ses personnels.

- **Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche débutants et expérimentés et Mobilité sortante**

La mobilité sortante des enseignant·es-chercheur·euses et personnels de recherche a progressé de 2,9 %, grâce à des dispositifs comme le CRCT, le CPP et les délégations, avec pour objectif d'atteindre 15 % de mobilités. A cet effet, des incitations ciblées ont été renforcées, notamment pour les personnels administratifs. Une formation mobilité Erasmus+ a été ajoutée à l'offre de formation continue, facilitant l'accès des personnels aux financements Erasmus+ Staff pour des missions d'enseignement, de formation ou de partenariat en enseignement en Europe.

Plus globalement, les financements dédiés aux programmes Erasmus+ (mobilité entrante et sortante personnels et étudiants), Eiffel pour les doctorant·es, Widen Horizons (mobilité sortante chercheur·euses) et DREAM (mobilité sortante doctorant·es) ont progressé de 48 %, dépassant l'objectif initial de 20 %. Les mobilités du personnel administratif (BIATSS) et des enseignant·es-chercheur·euses ont augmenté de 127 % et 62 %, respectivement, avec une durée moyenne stable. Pour renforcer encore plus l'attractivité, un tutoriel a été créé pour faciliter la publication d'offres de doctorat sur Euraxess Jobs, améliorant la visibilité des écoles doctorales.

- **Sur la base de notre dispositif Euraxess et en mutualisation avec les EPST, développer un service d'accueil et d'accompagnement de tous les chercheur·euses sur le plan logistique et administratif et Accueil international – focus doctorant·es internationaux**

Welcome@Lorraine, le programme d'accueil et d'accompagnement des chercheur·euses internationaux néo-entrants en France et leur famille, qui effectuent un séjour de plus de 3 mois dans l'une des entités membre de l'I-SITE lorraine, a poursuivi son développement avec :

- Prise de contact en amont, logement temporaire (1 mois), Welcome Pack et orientation à l'arrivée.
- Soutien des centres Euraxess à toutes les entités (composantes, laboratoires, directions centrales) pour les démarches administratives et l'intégration.
- Charte tripartite (UL, chercheur, laboratoire d'accueil) définissant les engagements de chacun.
- Activités d'intégration (visites culturelles, présentation des services universitaires).

Ainsi, le nombre de bénéficiaires internationaux du programme Welcome@Lorraine a augmenté de 125 % depuis 2023, année de sa mise en œuvre. L'enquête de satisfaction, menée auprès des chercheur·euses accueillis, s'est avérée très positive, et des pistes d'amélioration ont déjà été prises en compte. En interaction avec la Direction de la Recherche, ce programme est activé et étendu si nécessaire (prolongation de l'hébergement temporaire en attendant un logement pérenne) pour l'accueil des chercheur·euses en exil dans le cadre du programme PAUSE. Certains Établissements Publics à Caractère Scientifique et Technologique (EPST) ne connaissent pas suffisamment ce programme et ne l'utilisent pas pleinement. Une action de sensibilisation sera menée en mars 2026 pour mieux faire connaître un programme aux EPST concernés.

Pour améliorer et renforcer la qualité de l'accueil des chercheur·euses internationaux, l'Université de Lorraine a également développé des :

- Outils pratiques : site Welcome! et Guide d'installation
- Webinaires UL Prep'days de préparation au séjour (budget, couverture sociale, fiscalité)
- Cafés Euraxess (6 fois/an) pour informer et former les gestionnaires de laboratoire à l'accompagnement des doctorant·es et chercheur·euses

HRS4R AXE V-ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEUR·EUSES AU MONTAGE DE PROJET ET A LA VALORISATION DE LA RECHERCHE

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
5.1	**Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement**								
5.1.1	Éditer des fiches pratiques sur les différents dispositifs existants au sein de l'UL favorisant l'accompagnement et le dépôt des dossiers	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Fiches pratiques	Nombre de projets retenus (car accompagnés)/an --> cible +10% de 2023 à 2026	avr.-17	mars-18	TERMINE	Amélioration continue jusqu'en 2023 puis prise de relai par les actions du Programme REIL (France 2030)
5.1.2	Enrichir les dispositifs de suivi de projet, en permettant de mobiliser des compétences complémentaires au fur et à mesure de l'avancement du projet et en fonction des besoins	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Plan de déploiement des services de la cellule Europe	nombre de sollicitation/nombre de projets accompagnés par la DIPRO-SE --> +10% sur la période 2023 à 2026	juin-16	juin-18	TERMINE	
5.1.3	Organiser des formations au suivi de projet	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Plan de formation	Nombre d'enseignants chercheurs participant aux actions de formation --> +10% sur la période 2023-2026	oct.-16	juin-18	TERMINE	
5.1.4	Améliorer la visibilité afin de faciliter l'accès à l'accompagnement de projet	VP Recherche	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des relations internationales et européennes	Outil commun et point d'entrée unique	cf. indicateur action 5.1.1	janv.-22	Dec.23	TERMINE	
5.1.5	Adaptation des critères pris en compte lors de la gestion de appels à projets internes à l'établissement en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco (DORA) et CoARA.	VP Recherche VP Science Ouverte	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Taux d'appels à projet interne évalués avec des critères qualitatifs --> Atteindre 100%	janv.-23	déc.-25	En cours	
5.2	**Développer une culture de valorisation et de transfert**								
5.2.1	Proposer des formations à la gestion et à la protection du patrimoine scientifique et technique adaptées aux différents publics de chercheur	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation à la PPST	Nombre de chercheurs participant aux actions de formation --> cible : augmentation de 10% / an sur 3 ans Nombre de doctorants participant aux actions de formation --> cible : augmentation de 30% par an sur 3 ans.	janv.-17	déc.-20	Etendu	Amélioration continue
5.2.2	Amplification de la politique partenariale en recherche	VP Valorisation VP Partenariat	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Partenariats socio-économiques	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de binômes (partenariat et valo + partenaires établissement) crées 19/04/21 : Liste des dispositifs créés --> cibles : augmentation de 30% entre 2023 et 2026 Augmentation de 85% des contrats d'exploitation sur les titres de propriété intellectuelle	janv.-18	déc.-27	En cours	Outils : Pôle Universitaire d'Innovation - Polaris, Plug In Labs, Filiale, ..., Sirius, PeeL, SME Booster
5.2.4	Favoriser et reconnaître l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique en lien avec CoARA.	VP Valorisation VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan d'engagement CoARA	Pourcentage des chercheurs et enseignants chercheurs ayant créé une start-up, obtenant un avancement --> cible : 10% Pourcentage de doctorants ayant créé une start-up --> cible 1% des docteurs	sept.-24	déc.-26	En cours	Nouvelle action qui reprend celle terminée (5.2.3) avec lien CoARA Contrat mission d'expertise doctorants
5.2.5	Favoriser la mobilité public-->privé	VP Valorisation	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Note/lettre de cadrage mobilité public--> privé	Nombre de mobilité du public vers le privé pour création de start-up --> cible : augmentation de 40% sur les 3 ans	mars-21	janv-23	Etendu	Loi PACTE = Commission Déontologie organise évaluation dossiers de mobilité public/privé des chercheurs Amélioration continue

Depuis 2023, l'Université de Lorraine a renforcé son appui à la gestion de projets via une réorganisation des services (regroupement de l'ingénierie projet, ajustement des activités entre services), une offre structurée par phases de projet, avec mobilisation ciblée de services (Mission Appui à la Recherche, DAPEQ, Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe), des formations annuelles (coordination de projets européens, conduite de projet) dont certaines spécifiques pour les néo-entrants et directeurs de laboratoires. Enfin, le Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) POLARIS (Unys) renforce l'innovation via des actions de valorisation et formation avec un focus sur les startups

- **Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement**

Depuis 2023, l'Université de Lorraine a structuré son appui à la gestion de projets afin de faciliter la lisibilité des services supports pour les porteurs de projets *via* une :

- Réorganisation des services (regroupement de l'ingénierie projet ANR/européens, ajustement des activités entre la cellule de justification des projets subventionnés et l'ingénierie de projet).
- Approche métier pour clarifier les rôles et optimiser l'accompagnement des porteurs de projets

L'ingénierie de projet de l'Université de Lorraine se mobilise selon les phases clés de la vie d'un projet en complétant l'offre d'accompagnement aux porteurs par celles proposées par d'autres services en fonction des besoins spécifiques :

- La Mission Appui à la Recherche soutient les porteurs de projets ERC pour leur visibilité en ligne (gestion des identifiants ORCID) et aide les lauréats ANR/Horizon Europe à mettre en place leur plan de gestion des données.
- La DAPEQ intervient sur les aspects qualité, notamment pour les montages de projets Erasmus Mundus.

Cette structuration permet une prise en charge optimale des projets, adaptée aux besoins spécifiques des porteurs et aux exigences des différents programmes de financement.

Depuis plusieurs années, le Wiki interne a été repensé pour les porteurs de projets européens en proposant une structure chronologique (opportunités de financement, montage, suivi) et des fiches pratiques (conseils méthodologiques, guides et informations administratives).

Enfin, plusieurs formations annuelles sont proposées aux enseignant·es-chercheur·euses et chercheur·euses du site lorrain :

- Coordination de projets européen (2 jours, également déclinés pour les doctorant·es)
- Fondamentaux de la conduite de projet (25 h). Cette dernière étant plus globale et chronophage, elle attire plus difficilement nos chercheur·euses (participants principalement constitués de personnels administratifs).
    - Formations ciblées en lien avec la stratégie européenne du site : Acculturation aux politiques européennes et financements pour les néo-entrants
    - Positionnement européen, retours d'expériences et ateliers pour les directeurs de laboratoires

Dans le cadre de la publication de son plan d'engagement CoARA en 2025, l'UL harmonise l'évaluation des projets de recherche et l''I-SITE lorraine lance en 2026 un contrat doctoral pour :

- Étudier les dynamiques organisationnelles facilitant le déploiement de CoARA
- Analyser l'appropriation par les communautés scientifiques (diversités des pratiques d'évaluation)
- Capitaliser sur l'expérimentation lorraine pour faire avancer la recherche sur l'évaluation scientifique

- **Développer une culture de valorisation et de transfert**

Le Pôle Universitaire d'Innovation POLARIS (Unys) fédère les acteurs académiques, hospitalo-universitaires, organismes nationaux de recherche du territoire et de transfert et valorisation du territoire lorrain pour dynamiser l'innovation via trois axes :

- Partenariats renforcés (prestations, chaires industrielles, prospection active).
- Valorisation économique (détection de technologies, protection de la PI, création de startups Deeptech).
- Formations (Propriété intellectuelle, valorisation, entrepreneuriat) pour monter en compétences.

Ces actions contribuent à structurer et renforcer durablement la relation entre la recherche académique et les acteurs socio-économiques, en faisant du PUI POLARIS un levier majeur de dynamisation du territoire et de rayonnement du site académique.

Au sein de POLARIS un groupe de travail sur la sensibilisation et la formation a été mis en place afin de mutualiser et développer des outils de formation à la propriété intellectuelle et l'entreprenariat. Ces formations seront dédiées au plus grand nombre de chercheur·euses, doctorant·es et personnels. De plus, POLARIS réalise un état des lieux et une cartographie des besoins (caractéristique, besoin, comment parler à ce public…) pour adapter ses outils de formation au public visé. Le *Kit Valo*, déjà existant à l'UL, sera enrichi avec des fiches pratiques couvrant des thèmes variés (logiciels, négociation de contrats, calculs de coûts, thèses CIFRE, droit d'auteur, etc.). Des permanences en laboratoire et des formations individualisées au cours des conseils d'unité par exemple seront proposées. Un nouvel outil sous forme d'Escape Game sera déployé début 2026 auprès des doctorant·es et chercheur·euses, actuellement en phase de test. Cette formation participative permettra de faire de la sensibilisation à la PI, à la valorisation de la recherche et à l'entreprenariat via un parcours de jeu qui débute à la déclaration d'invention jusqu'au transfert de technologie. L'Escape Game sera ajouté au catalogue de formation des personnels à partir de 2026. D'autres formats de formation participatives sont en cours de réflexion comme « Une Kermesse de la Valo » avec un livret récapitulatif des items abordés pendant le jeu qui serait donné à la fin aux participants.

Enfin, Polaris vise également à accélérer la dynamique de création de start-up.
Des actions sont mises en place dans cette perspective, comme par exemple la diffusion d'un flyer distribué aux doctorant·es lors de la Journée de rentrée commune des écoles doctorales le 01/12/2025. Il est prévu de faire traduire ce document. Des formations sont proposées comme par exemple un *Massive Open Online Course* (MOOC) intitulé « femme et entreprenariat », une formation sur les logiciels et les brevets pour doctorant·es et chercheur·euses.

HRS4R AXE VI - ETHIQUE, INTEGRITE SCIENTIFIQUE ET SCIENCE OUVERTE

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations
6.1	**Accompagner les chercheurs à l'ouverture de la science**								
6.1.1	Créer un environnement favorable à la diffusion en accès ouvert des publications et ouvrages des chercheurs.	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Publications Ouvertes Direction de la Documentation Éditions de l'Université de Lorraine	Continuité du plan de formation Maintien en Conditions Opérationnelles des EDUL Formalisation d'un dispositif d'accompagnement aux revues diamant	Via Baromètre de la science ouverte : Taux d'accès ouvert des publications --> cible : au moins égal à la moyenne nationale Nombre d'ouvrage en accès ouvert publiés par les EDUL Nombre de revues accompagnées —> Satisfaire au moins 75% des demandes	janv.-17	dec.-27	**Etendu**	Amélioration continue. Seule la formalisation du dispositif d'accompagnement est à faire.
6.1.2	Pérenniser l'environnement favorable à la bonne gestion des données de la recherche et assurer la disponibilité des infrastructures nécessaires	VP Science Ouverte	Atelier de la donnée ADOC Lorraine UMS Plateforme des données Recherche Data Gouv	Continuité du plan de formation Maintien en conditions opérationnelles du cahier de laboratoire électronique Maintien en conditions opérationnelles de la plateforme nationale des données de recherche	Proportion de données déposées dans des entrepôts de confiance --> cible : à calculer en fonction de l'existant Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un jeu de données —> cible au moins la moyenne nationale Nombre de laboratoires actifs (plus de 50% des membres sont actifs) dans le cahier de laboratoire électronique —> cible : augmentation continue sans retour en arrière	janv.-17	Dec.-24	**Etendu**	Amélioration continue Action permanente sauf pour la fusion DOREL/RDG (2024) et publication de la politique des données (2023)
6.1.3	Dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte, développer une politique et un accompagnement en matière de valorisation des logiciels produits par les chercheurs	VP Science Ouverte	Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	Création d'un OSPO	Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un logiciel libre —> cible au moins la moyenne nationale	janv.-23	Déc 25	**En cours**	Date limite intiale étendue à déc.-27. Après la création de l'OSPO, une action permanente d'accompagnement se mettra en place.
6.2	**Renforcer la sensibilisation des chercheurs débutants et confirmés sur la responsabilité, l'éthique et l'intégrité scientifique**								
6.2.1	Construire une culture de l'intégrité scientifique au sein de l'UL par le biais de l'organisation de colloques et séminaires au sein des communautés	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction de la documentation	Séminaire / colloques	Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement --> 1 séminaire/3 ans Nombre de participants aux séminaires ---> répartition représentative globale des différents types de participants (BIATSS, EC...)	juin-17	déc.-20	**En cours**	Informations régulières vers les doctorants Colloques intra communautés à venir Fiches intégrité scientifique en cours de traduction (mars 2023)
6.2.3	Mettre en place un comité d'éthique au sein de l'UL	VP Partenariats, VP Recherche, Chargé de mission intégrité VP Valorisation	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	Nombre de dossiers déposés (donc traités)/an --> cibles : 100% déposés/traités et + 25% de dossiers déposés d'ici 2026 (par rapport à 2023 où 8 dossiers ont été déposés)	sept.-16	déc.-23	**TERMINÉ**	Application du protocole de Nagoya : Recherche responsable Commission de déontologie mise en place en 2020 Comité d'Ethique pour la Santé non interventionnelle (Loi Jardé) et aussi en SHS
6.2.4	Mettre en place un appui opérationnel aux dossiers Ethique et Intégrité scientifique en recherche	VP Recherche	Direction Générale des Services Direction de la Recherche et de la Valorisation		Nombre de projets accompagnés/nombre de projets déposés --> Cible : + 25% sur 3 ans Nombre de dossiers traités/an qui ont bénéficié d'un	janv.-23	dec-24	**TERMINÉ**	

			Direction des affaires juridiques		accompagnement --> cible : 100% et maintien à 100%				
6.2.5	Déontologie, mise en place d'une commission de déontologie	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	Commission de déontologie	Nombre de dossiers traités / nombre de dossiers déposés --> cible : 100%	Janv.-22	Janv.-23	**TERMINÉ**	
6.3	**Mettre en place une charte de l'intégrité scientifique et en décliner ses modalités d'application à l'Université de Lorraine**								
6.3.1	Définir le champ de l'intégrité scientifique à l'université de Lorraine et rédiger une charte explicitant les modalités d'instruction des dossiers relatifs aux manquements à la responsabilité et à l'intégrité scientifique.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité	Mise en place des procédures formalisées du Comité d'intégrité scientifique	Cible : Traçabilité de 100% des étapes de la procédure	sept.-17	déc.-19	**Etendu**	Comité d'Intégrité : VP CS, 2 élus + Dir. DAJ, ... réunion mensuelle Amélioration continue Ajout de procédure ou document de bonnes pratiques
6.3.2	Faire systématiquement apparaître le nom des doctorants dans les publications, le rappeler dans la charte du doctorat et établir les règles de publication et cosignature pour l'ensemble des champs disciplinaires.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité		Nombre de doctorants entrants présents à la formation pour être sensibilisés/an --> cible : 100%	sept.-17	déc.-20	**Etendu**	Liste des obligations des doctorants dans les ED (Publi, séminaire, colloque avant soutenance ...). Amélioration continue

- **Accompagner les chercheur·euses à l'ouverture de la science**

L'Université de Lorraine déploie un accompagnement complet à l'ouverture scientifique pour l'ensemble des acteurs du territoire lorrain, dans le cadre d'une collaboration régionale établie. Cette démarche couvre les trois types de productions scientifiques (publications, données et logiciels) en fournissant les infrastructures nécessaires et un accompagnement personnalisé *via* des réseaux d'appui spécialisés. L'efficacité de ces actions est mesurée par l'ensemble des indicateurs du baromètre lorrain de la science ouverte, que nous avons créé, aligné sur le baromètre français pour la science ouverte, dans lequel nous sommes fortement impliqués, et dans le cadre d'OSMI, *the Open Science Monitoring Iniative*, que nous menons avec nos partenaires.

Les infrastructures nécessaires à l'ouverture des publications sont essentiellement, une archive ouverte permettant le dépôt pré ou post-publication et, des infrastructures éditoriales. Le portail lorrain ouvert depuis 2016 sur l'archive ouverte HAL, mutualisée nationalement, a été modernisé : en 2023, il accueille 52% des articles publiés. Nous n'avons pas créé d'infrastructure éditoriale en propre, préférant le soutien d'infrastructures mutualisés afin de contribuer à leur pérennité et ainsi permettre à nos chercheuses et chercheur·euses d'y accéder (100k€/an). Ce fonds sert également à aider les revues lorraines qui souhaitent fonctionner sur le modèle de l'accès ouvert diamant (50k€/an). Nous avons en parallèle clarifié notre politique en matière d'accès ouvert en déconseillant à nos chercheuses et chercheurs le paiement de frais de publication, en les incitant, et les accompagnant, à garder leurs droits sur les articles qu'elles et ils écrivent. Pour les ouvrages, les Éditions de l'Université de Lorraine ont été créées sur une infrastructure dédiée, sous le paradigme de l'accès ouvert immédiat pour les ouvrages scientifiques.

En ce qui concerne les données issues des activités de recherche, nous avons déployé nos efforts sur tout le cycle de vie de la donnée, y compris pour les données qui ne sont pas destinées à l'ouverture. L'Université de Lorraine a développé une infrastructure nationale pour la gestion des données de recherche, en collaboration avec INRAE et trois autres universités, soutenue par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Cette plateforme nationale des données de la recherche est le cœur d'un écosystème français qui fédère l'ensemble des dispositifs d'accompagnement des chercheur·euses à la gestion de leurs données, dont le dispositif lorrain. L'ensemble du dispositif regroupe près de 80 établissements et sera sur la feuille de route nationale des infrastructures de recherche. L'UL y dispose d'un espace dédié hébergeant actuellement 128 jeux de données pour 51 laboratoires.

Du côté des logiciels et codes sources produit par la recherche, le site lorrain dispose d'une forge logicielle, de l'archive ouverte nationale qui gère la typologie logicielle, et de *Software Heritage*, qu'elle soutient (15 k€/an). L'accompagnement est plus embryonnaire et commence à se structurer sous la forme d'un projet d'*Open Source Program Office* (OSPO).

Pour terminer, il nous fallait reconnaître le travail supplémentaire demandés à nos chercheur·euses pour ouvrir leur recherche. C'est pourquoi nous nous sommes impliqués dans CoARA, la coalition internationale dont l'objectif est une reconnaissance élargie de la diversité des productions de la recherche, incluant, justement, leur ouverture.

- **Renforcer la sensibilisation des chercheur·euses débutants et confirmés sur la responsabilité, l'éthique et l'intégrité scientifique**

En matière d'éthique de la recherche, le fait le plus marquant a été la création du Comité d'éthique de la Recherche de l'Université de Lorraine (CER-UL) le 3 mai 2023. Son bureau permet d'opérer la qualification des demandes et leur orientation, soit vers un Comité de Protection des Personnes (CPP) pour les demandes qui relèvent de la Loi Jardet, soit vers le CER-UL si ce n'est pas le cas. Depuis la création du CER-UL plus de 90 avis éthiques ont été prononcés (48 du CER-UL et 44 par des CPP). Par

ailleurs, le CER-UL est membre de la Fédération des CER depuis 2024 et a obtenu le statut IRB (*Institutional Review Board*) la même année. Le CER-Ul a également mené des actions de sensibilisation et des outils visant à développer une culture de l'éthique en recherche, avec notamment la mise en place d'une "boîte à outils" (Guide éthique pour le projet de recherche, documents divers sur la qualification d'une recherche et les démarches à suivre, etc.) et la diffusion de "Recommandations de l'UL" sur l'éthique de la recherche (2025) accessibles sur l'espace numérique de travail de l'UL. Enfin, des échanges de bonnes pratiques ont été organisés avec plusieurs partenaires : CPP Est III, COERLE, INRS, autres CER universitaires (Bordeaux, Nantes, etc.)

En matière d'intégrité scientifique, le Référent Intégrité Scientifique, en s'appuyant autant que de besoin sur un Comité d'Intégrité Scientifique qui se réunit environ 8 fois par an, a pu traiter un flux de demandes ou de signalements qui s'élève à plus de 30 nouvelles sollicitations sur les seules années 2024 et 2025. Ces demandes couvrent des problématiques aussi diverses que le plagiat, les données suspectées d'être erronées, l'autorat, la propriété des données etc. Toutes les sollicitations ne donnent pas lieu à instruction, une partie d'entre elles pouvant être solutionnées soit par de la diffusion d'information soit par de la médiation entre les parties concernées. Outre cette activité récurrente, le Comité Intégrité Scientifique a également contribué à la sensibilisation aux sujets d'intégrité, notamment en organisant des actions vis-à-vis des doctorant·es et des laboratoires, ou en produisant et diffusant des recommandations (sur les règles d'autorat, sur le dépôt des données, …).

Les problématiques d'éthique et d'intégrité étant partiellement liées, une coordination a été mise en place à travers l'instauration en 2023 d'un COPIL Ethique. Déontologie. Intégrité Scientifique (COPIL E.D.IS). Un agent a été spécialement dédié à ces problématiques et a été positionné sur un poste de Coordonnateur E.D.IS. Sa fonction consiste notamment à sensibiliser et à accompagner les chercheur·euses et les équipes de recherche, à gérer les demandes d'avis éthique, à intervenir en appui au Référent Intégrité Scientifique et au Comité IS. Le COPIL E.D.IS traite des problématiques transverses aux 3 domaines et permet de réfléchir de façon collective à des problématiques le plus souvent traitées de façon "tubulaire". Il a favorisé le partage d'expériences avec différents partenaires (RESINT, Fédération des CER, COERLE, autres structures), et a permis de communiquer autour du modèle d'organisation innovant à l'UL, amenant à réfléchir autrement la structuration des domaines concernés tout en respectant la spécificité de chacun d'entre eux. Il a aussi organisé une journée sur l'impact potentiel de l'Intelligence Artificielle sur les champs de l'éthique de la rechercher et de l'intégrité scientifique.

Perspectives : Actions à mener *via* le futur plan d'action 2026-2029

La demande de renouvellement du label *HR excellence in Research* inclut un plan d'action 2026-2029 qui consiste d'une part en l'amélioration continue des actions menées jusqu'ici et d'autre part, en de nouvelles actions qui ont été proposées par un panel de personnels enseignant·es-chercheur·euses et doctorant·es, des directions opérationnelles au travers d'ateliers organisés lors du séminaire-ateliers du 19 novembre financé par l'i-site Lorrain. Cette co-construction a été menée *via* quatre ateliers, déclinant les quatre piliers et 20 principes constituant la charte européenne du chercheur renouvelée en décembre 2023 :

Pilier 1. Éthique, intégrité, genre et science ouverte
Pilier 2. Évaluation, recrutement et progression des chercheur·euses
Pilier 3. Conditions et méthodes de travail
Pilier 4. Carrières scientifiques et développement de talents

Ainsi, ces ateliers ont permis de définir de nouvelles actions prioritaires constitutives de notre plan d'action 2026-2029 et de renforcer la traduction en actions concrètes de ce label d'excellence en ressources humaines à destination des chercheur·euses et des chercheuses (de la période doctorale au déroulé de la carrière d'enseignant-chercheur). Les actions constituants ce plan d'action 2026-2029 sont proposées en coordination avec le plan d'action de la démarche Bien-Être & Co, ainsi que le schéma directeur de transition écologique et de responsabilité sociétale et environnementale de l'UL notamment par la mise en place d'actions autour du principe de durabilité de la recherche, des actions de formation spécifiques comme une série de Webinaires « éthique et intégrité scientifique », et un plan de lutte contre la sédentarité en lien avec le SUAPS. Le suivi de la trajectoire des carrières des personnels enseignant·es-chercheur·euses bénéficiera de l'intégration des engagements CoARA dans les dossiers de titularisation, d'avancement et de demande de prime. Le suivi de carrière, au-delà de la procédure organisée par le CNU, fera l'objet d'une attention prioritaire, se traduisant par la proposition de mise en place de rendez-vous dédiés à différentes étapes de la carrière et la mise en place du mentorat. Ces démarches permettront d'améliorer l'insertion professionnelle. Côté recherche, un volet Formation visant 3 publics cibles spécifiques (chercheur·euses néo-entrants, chercheur·euses avec 5-6 ans d'expérience scientifique et directeurs de laboratoires) est en cours de mise en place afin de contribuer à la montée en compétences des futurs porteurs de projet européens et de les inciter à développer leur recherche au sein de l'ESR européen. Ces formations, en complément d'autres en place ou en cours de développement, visent à contribuer plus largement à développer la culture projet de notre communauté. Les personnels contractuels seront également soutenus avec le développement d'une plateforme « insertion docteur » et la poursuite du développement de la formation continue à destination des personnels post-doctorant·es.

Pilier 1. ÉTHIQUE, INTÉGRITÉ, GENRE ET SCIENCE OUVERTE

Principes

1. Éthique Et Intégrité De La Recherche
2. Liberté De La Recherche Scientifique
3. Science Ouverte
4. Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
5. Prise En Compte De La Diversité
6. Le Chercheur
7. Libre Circulation Des Chercheurs
8. Durabilité De La Recherche

ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
1.1.	**Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination**								
1.1.1	Mettre en place des actions de communication et de promotion pour l'égalité, la diversité et l'inclusion	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de communication Supports de communication	Taux de réalisation du plan de communication --> cible : 80% de réalisation Nombre de personnes formées par an	janv-16	déc-19	**Etendu**	Prise En Compte De La Diversité Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
1.1.2	Sensibiliser, communiquer et former aux différentes formes de discrimination	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de formation - vidéo biais implicites	Nombre d'actions de formation portant sur la lutte contre la discrimination --> cible : 20 formations par an Nombre de formés par an	janv-16	déc-19	**Etendu**	
1.1.3	Mise en œuvre du plan d'Egalité Femmes-Hommes, incluant l'approche genrée dans le pilotage des ressources humaines	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Données genrées du rapport social unique (RSU) Supplément 10 ans du RSU PAEFH et Bilan PAEFH (21-24, 24-27) Schéma directeur EDI	Indicateurs et cibles identifiés relevant d'actions HRS4R dans le PAEFH	mars-21	déc-24	**En cours**	Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
1.1.4	Prévention des harcèlements chez les doctorants	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Bilan de la délégation à l'amélioration des relations et régulation des conflits, DARRC) Cellule EDI maison du doctorat	Indicateurs et cibles du bilan de la DARRC	janv-24	déc-29	**Etendu**	Prise En Compte De La Diversité Égalité Entre Les Femmes Et Les Hommes
1.1.5	Développer l'engagement de la communauté universitaire dans l'égalité diversité inclusions	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Schéma directeur EDI	Taux de couverture des cellules EDI --> cible : toutes les composantes de formation soient dotées d'une cellule pour 2027 et 50% pour les composantes de recherche d'ici 2026 Nombre de personnes impliquées	janv-22	déc-26	**En cours**	Prise En Compte De La Diversité
1.1.6	Déployer le schéma directeur du handicap de l'UL	VP vie universitaire VP égalité, diversité, inclusion	Chargé de mission handicap	Schéma directeur inclut dans schéma directeur EDI	Indicateurs et cibles identifiés relevant d'actions du plan d'action université inclusive Pourcentage de chercheurs reconnus en situation de handicap -> cible : 1,5% d'ici en 2026	janv-17	déc-19	**Etendu**	
1.2	**Développer l'accueil et l'accompagnement des chercheurs internationaux**								
1.2.1	Développer des services d'accueil personnalisé pour les chercheurs entrants	VP Stratégie internationale	Direction des relations internationales et européennes	Programme Welcome@Lorraine Activités Euraxess	Taux de chercheurs entrants bénéficiant du service d'accueil --> cible : pourcentage égal ou supérieur à celui de 2025 Nombre d'activités Euraxess développées pour les chercheurs et doctorants/an et nombre de participation --> cible : augmentation de 10 à 15% de la participation aux activités et de 5 à 10 % de renouvellement de l'offre proposée sur 3 ans.	avr-17	Dec-18	**Etendu**	Libre Circulation Des Chercheurs

1.2.2	Mettre en place un réseau de correspondants « accueil international » dans les laboratoires	VP Stratégie internationale VP recherche	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Feuille de route du réseau (définir missions correspondants administratifs et chercheurs si stratégie internationale formalisée dans les Unités de Recherche) Liste des correspondants Accueil International dans les laboratoires Formation d'accueil international dédié aux référents du chercheur international	Nombre de laboratoires représentés dans le réseau --> cible 80% à 3 ans Nombre de correspondants internationaux formés à l'accueil International pour les laboratoires --> cible : 100% des administratifs correspondants internes et 50 % des référents chercheurs formés	janv-22	déc-25	En cours	
1.2.3	Internationaliser les services centraux et les services des composantes et laboratoires	VP Stratégie internationale VP Stratégie européenne VP Recherche	Direction Générale des Services Direction des Ressources Humaines Direction des relations internationales et européennes	Feuille de route d'internationalisation des services (désigner et acculturer les personnes spécialisées / DO et parlant au moins anglais) ==> DGS, RH Modules de formation et d'information (cours de langues, modules métier) ==> DRIE	Nombre de services correctement couverts --> cible : 30% des services pouvant répondre en anglais à 3 ans (DGS et DRH) Pourcentage de BIATSS ayant suivi la formation ou bénéficié d'une mobilité Erasmus+ --> cible : augmentation de 10% des mobilités ERASMUS+ et de 10 % pour les formations pour les BIATSS	janv-22	déc-25	A FAIRE	
1.2.4	Guide d'accueil du chercheur international	VP Stratégie international	Direction des relations internationales et européennes	Guide d'accueil Guide informations RH	Publication du guide d'accueil et du guide RH du chercheur international à l'UL	janv-22	déc-23	Etendu	
1.2.5	Activer tous les leviers de financement du Fonds Fonction Refuge et améliorer les conditions d'accueil des chercheurs/doctorants en exil	VP International VP Recherche VP vie universitaire	Direction des relations internationales et européennes Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de communication sur les programmes et partenariat Adaptation du programme Welcome@Lorraine	Nombre de chercheurs en exil accueillis/an Nombre de dispositifs activés sur les 3 ans	janv-26	Déc-29	Nouveau	Libre Circulation Des Chercheurs Durabilité de la recherche
1.2.6	Formaliser l'accueil d'un professeur invité par une lettre officielle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction de la formation	Lettre d'invitation officielle	Mettre en place un courrier type et une fiche de poste détaillée	janv-22	déc-23	En cours	Libre Circulation Des Chercheurs
1.2.7	Personnaliser l'accueil des professeurs invités	VP Stratégie internationale	Direction des relations internationales et européennes	Package d'accueil Welcome@Lorraine pour Prof invité	Nombre de bénéficiaires et type de service utilisé (cf. précédemment) --> cible : 100% des professeurs invités pour des séjours de plus de 3 mois	janv-23	déc-24	Etendu	

1.2.8	Impliquer les professeurs invités dans l'internationalisation de l'université	VP Recherche VP Formation	Direction de la formation Direction des relations internationales et européennes	Droits et devoirs des professeurs invités Définition des actions d'internationalisation (cours en langue étrangère, animation d'ateliers ou TP, promotion de leur établissement à l'UL…)	Pourcentage de professeurs invités qui contribuent à l'internationalisation	janv-22	déc-25	En cours	
1.3	**Accompagner les chercheurs à l'ouverture de la science**								
1.3.1	Créer un environnement favorable à la diffusion en accès ouvert des publications et ouvrages des chercheurs.	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Publications Ouvertes & Editions de l'Université de Lorraine	Continuité du plan de formation Maintien en Conditions Opérationnelles des EDUL Formalisation d'un dispositif d'accompagnement aux revues diamant	Via Baromètre de la science ouverte : Taux d'accès ouvert des publications --> cible : au moins égal moyenne nationale Nombre d'ouvrages en accès ouvert publiés par les EDUL Nombre de revues accompagnées —> Satisfaire au moins 75% des demandes	janv.-17	dec.-27	Etendu	Science Ouverte Liberté De La Recherche Scientifique Durabilité de la recherche
1.3.2	Pérenniser l'accompagnement, développer le réseau des ambassadeurs des données, assurer le développement de l'entrepôt lorrain DOREL en lien avec le plateforme nationale Recherche Data Gouv	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Continuité du plan de formation Maintien en conditions opérationnelles du cahier de laboratoire électronique Maintien en conditions opérationnelles de la plateforme nationale des données de recherche	Proportion de données déposées dans des entrepôts de confiance --> cible : à calculer en fonction de l'existant Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un jeu de données —> cible au moins la moyenne nationale Nombre de laboratoires actifs dans le cahier de laboratoire électronique (> à 50% des membres sont actifs) —> cible : augmentation continue	janv.-17	Dec.-24	Etendu	
1.4	**Développer l'Ethique de la recherche, la Déontologie et l'intégrité scientifique (E.D.IS)**								
1.4.1	Construire une culture de l'intégrité scientifique au sein de l'UL par le biais de l'organisation de colloques et séminaires au sein des communautés	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction de la documentation	Séminaire / colloques	Nombre de séminaires / colloques portant sur l'intégrité (ou y faisant référence) organisés annuellement --> 1 séminaire/3 ans Nombre de participants aux séminaires ---> répartition représentative globale des différents types de participants (BIATSS, EC...)	juin-17	déc-20	En cours	Éthique Et Intégrité De La Recherche Liberté De La Recherche Scientifique Le chercheur
1.4.2	Animer le comité d'éthique de la recherche de l'UL	VP Partenariats, VP Recherche, Chargé de mission intégrité VP Valorisation	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	Nombre de dossiers déposés/an --> cibles : 100% déposés/traités + 25% de dossiers déposés d'ici 2026 (par rapport à 2023 où 8 dossiers ont été déposés)	Mai-23	févr-29	En cours	Liberté De La Recherche Scientifique Éthique Et Intégrité De La Recherche Durabilité De La Recherche
1.4.3	Proposer un appui opérationnel aux dossiers Ethique et Intégrité scientifique en recherche	VP Recherche	Direction Générale des Services Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	Production de recommandations	Nombre de projets accompagnés/nombre de projets déposés --> Cible : + 25% sur 3 ans Nombre de dossiers traités/an qui ont bénéficié d'un accompagnement --> cible : 100% et maintien à 100%	janv.-26	dec-29	En cours	

1.4.4	Animation de la commission de déontologie	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	Production d'avis	Nombre de dossiers traités / nombre de dossiers déposés --> cible : 100%	janv.-26	dec-29	En cours	Le chercheur Durabilité De La Recherche
1.4.6	Faire systématiquement apparaître le nom des doctorants dans les publications.	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.IS	Charte du doctorat. Etablir les règles de publication et co-signature pour l'ensemble des champs disciplinaires	Nombre de doctorants entrants présents à la formation pour être sensibilisés/an --> cible : 100%	sept.-17	déc-29	En cours	Le chercheur Éthique Et Intégrité De La Recherche
1.4.5	Produire des recommandations de bonnes pratiques complémentaires à la charte de l'intégrité scientifique à l'université de Lorraine	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.IS	Mise en place des procédures formalisées du Comité d'intégrité scientifique Recommandations de bonnes pratiques	Cible : Traçabilité de 100% des étapes de la procédure	janv.-26	dec-29	Nouveau	Éthique Et Intégrité De La Recherche Liberté De La Recherche Scientifique Le chercheur
1.4.7	Améliorer la diffusion des bonnes pratiques d'intégrité et d'éthique	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.IS	Webinaires	Nombre de participants/webinaire	2026	2029	Nouveau	Éthique Et Intégrité De La Recherche Durabilité De La Recherche Le chercheur
1.4.8	Promouvoir les interconnexions Intégrité, Ethique et IA	VP Recherche	Chargé de coordination E.D.IS	Séminaires	Nombre de participants/séminaire	2026	2029	Nouveau	

L'UL affirme sa volonté de garantir un environnement de recherche responsable, fondé sur l'éthique, l'intégrité scientifique, l'égalité femmes-hommes, la diversité et l'inclusion, la diffusion ouverte des connaissances et la libre circulation des chercheur·euses. Les actions déployées - instances dédiées, consolidation des politiques d'égalité, renforcement de la science ouverte et développement d'actions de prévention - ont progressivement ancré ces valeurs dans les pratiques de l'établissement.

En termes d'égalité, diversité inclusion (EDI), le développement du réseau des cellules EDI sera poursuivi au sein des composantes de recherche (y compris la Maison du doctorat) et des directions centrales. Le maillage territorial visera également à renforcer les partenariats extérieurs par l'organisation d'événements en commun, en s'appuyant sur les schémas de déploiement universitaires territoriaux. L'offre de formation sera enrichie, entre autres avec l'élaboration en interne de deux nouvelles ressources : un MOOC sur la prise en charge des violences internes et une formation spécifique sur la prévention et la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. La création d'une communauté « inclusion » aura par ailleurs pour objectif de recenser et suivre les travaux de recherche menés en matière d'EDI à l'UL. Enfin, l'accueil des chercheur·euses en situation de handicap sera amélioré en s'appuyant sur les axes de notre politique EDI. Ces différentes actions participent en particulier à la réalisation des différents plans d'actions déployés en interne (schéma directeur EDI, schéma directeur Handicap, plan d'action égalité femme homme…).

L'UL envisage également de renforcer encore son attractivité à l'international en améliorant l'accueil et les conditions de travail des chercheur·euses internationaux. Il s'agira notamment de structurer davantage l'accueil international au sein des services centraux et des composantes, en formalisant un réseau de correspondants dédiés dans les laboratoires. Un cadre officiel sera élaboré pour les professeurs invités afin de clarifier leur statut et de les impliquer davantage dans l'internationalisation de l'université durant leur séjour à travers des conférences et des actions d'échange et de partage avec les structures d'accueil. Nos actions à l'international ont également pour objectif d'affirmer nos valeurs d'inclusion, de responsabilité et de solidarité ; une attention particulière sera ainsi portée aux chercheur·euses et doctorant·es en exil au travers de la fonction Refuge de l'établissement, *via* les programmes PAUSE (national) et SAFE (Européen). Pour garantir la qualité de l'accueil à l'ensemble des publics internationaux et en complément de l'accompagnement mis en place à la direction des relations internationales et européennes (DRIE), une action de formation sera proposée aux collègues des laboratoires accueillant des chercheur·euses internationaux, afin de mieux appréhender leur parcours selon leur origine (UE et hors UE) et ses enjeux afin qu'ils puissent être de véritables ambassadeurs et relais de terrain y contribuera également. Enfin, les interactions entre les services internes de l'établissement seront améliorées pour mieux structurer le soutien apporté aux publics internationaux.

L'accessibilité et l'ouverture des produits de la recherche au plus grand nombre est également une mission fondamentale de notre université. Son développement nécessite un accompagnement permanent des chercheurs à l'ouverture de leur recherche. C'est ainsi que l'accompagnement à la publication et à l'édition ouverte se structurera en un pôle éditorial formalisé, qui initiera un réseau national. Les données produites par la recherche sont également concernées. Leur bonne gestion et leur partage contrôlé et efficace sont aussi des enjeux majeurs afin d'éviter la perte de ressources essentielles. Pour finir, et à plus long terme, une politique de l'établissement en matière de risques et d'opportunités sur les productions et sources de données et logiciels de recherche est à définir : des risques de dépendance sur des sources potentiellement volatiles, et des opportunités de valorisation de données et codes sources produits de manière trop confidentielle.

Garantir un environnement de recherche accueillant, inclusif, international et ouvert ne suffit pas, en particulier si les règles élémentaires de production de la recherche ne sont pas garanties. Ce constat nous conduit à renforcer et à diffuser plus largement la culture éthique déontologie et intégrité scientifique (E.D.IS) par l'adoption de lignes directrices au sein de l'UL. En s'appuyant sur la

structuration et les outils existants, il s'agira notamment de continuer de diffuser largement des recommandations et des guides ouverts pour faire connaître et diffuser les bonnes pratiques. A cette fin, le travail réalisé avec les instances nationales en charge des questions E.D.IS (OFIS, Fédération des CER, Comités de Protection des Personnes, ...) sera une base d'appui complétée par des webinaires sur éthique et intégrité qui seront organisés pour toucher un large public, notamment un séminaire sur les liens entre IA, éthique et intégrité scientifique.

Pilier 2. ÉVALUATION, RECRUTEMENT ET PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES CHERCHEUR.SES

Principes

1. Évaluation des chercheurs
2. Recrutement
3. Sélection
4. Évolution de carrière

Item N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
2.1	**Recrutement et évolution professionnelle des Doctorant·es (R1) et post-doctorant·es (R2)**								
2.1.1	Identifier et affirmer les bonnes pratiques de recrutement existantes et à pérenniser suivant les spécificités de chaque discipline, et déployer une démarche qualité à terme pour le recrutement (dont affichage)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide des bonnes pratiques Vidéo biais implicites (inclue dans le guide)	Procédure de recrutement uniquement pour CD établissement ==> Processus de recrutement à élargir à d'autres contrats doctoraux. Dans un premier temps % de CD financés qui suivent la procédure --> cible : 80% à 3 ans	juin-15	déc-21	**Etendu**	Sélection
2.1.2	Systématiser les appels à recrutement ouverts à l'International des doctorants et post-doctorants (lorsque pertinent pour l'unité de recherche)	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plateforme numérique de publication des sujets de thèse	Pourcentage de publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France --> cible : 100% des publications sur ADUM avec extension de publication sur ABG-Euraxess et campus France	juin-16	juin-20	**Etendu**	Recrutement
2.2.3	Informer les doctorants sur les possibilités et procédures d'emploi au sein de l'établissement ainsi que dans les établissements partenaires	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Guide de l'emploi scientifique à l'UL Systématiser l'envoi vers les doctorants via liste de diffusion des campagnes de recrutement EC, ATER, BIATSS	Nombre de doctorants qui suivent "compétences docteur" --> cible : 90 doctorants participent à "compétences docteur" (70 en 2023)	sept-19	sept-20	**Etendu**	Évolution de carrière
2.2	**Recrutement titularisation et promotion des enseignant·es -chercheur·es (R3 et R4)**								
2.2.1	Adaptation les critères de recrutement des enseignants-chercheurs lors de la phase locale en fonction de l'ensemble des engagements de l'UL	VP Ressources Humaines VP Recherche VP Science Ouverte	Direction des Ressources Humaines	Intégration de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comités de Sélection à CoARA, RSE, handicap Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans.	Taux de fiches de postes affichant la compatibilité avec les engagements Taux de Formation des CoS	Dec.-21	Dec-25	**En cours**	Recrutement
2.2.2	Evolution des critères d'évaluation des dossiers des enseignants-chercheurs pour la promotion en lien avec l'ensemble des engagements de l'UL	VP Ressources Humaines VP Recherche VP Science Ouverte	Direction des Ressources Humaines	Formation des rapporteurs à CoARA, RSE, handicap Plan d'engagement CoARA	Taux d'accessibilité à la formation Taux de formation des rapporteurs et des Présidents de Comité de sélection et des candidats Taux de satisfaction --> Cible 80 %	janv-23	déc-25	**En cours**	Evaluation Évolution de carrière
2.2.3	Améliorer les pratiques des comités de sélection, commissions de recrutement, notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide actualisé Présentation diffusée lors de la réunion dédiée aux présidents et vice-présidents des comités de sélection Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement des enseignants et/ou chercheurs contractuels Film de lutte contre tous les biais Plan d'engagement CoARA	Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation --> Cibles Taux Nationaux	juin-15	juin-19	**Etendu**	Recrutement Sélection

2.2.4	Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide du recrutement de personnes étrangères à l'UL, mis en lien sur fiche de recrutement Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans	Nombre de personnes accompagnées Nombre téléchargement guide	juin-19	déc-23	**Etendu**	Recrutement Sélection
2.2.5	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	OTM-R Policy intégrant CoARA Communication : Article Factuel + mail et courrier aux membres des conseils centraux	Sans objet	janv-19	Dec-20	**Etendu**	Recrutement Sélection
2.2.6	Utiliser toutes les voies de recrutement des personnels d'appui à la recherche ou de chercheurs permises par les évolutions réglementaires	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Politique de repyramidage : Procédure et tableaux Règlements de gestion CPJ	Nombre d'enseignants-chercheurs promus dans les sections CNU ciblées --> cible : 100% des sections ciblées par le ministère et l'UL Nombre de Chaires de professeurs juniors --> cible : 4 CPJ/an Nombre de CDI de mission scientifique --> pas de cible car dépend du projet	juin-21	déc-25	**En cours**	Recrutement
2.2.7	Favoriser l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique	VP Valorisation VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan d'engagement CoARA pour la reconnaissance de l'implication	Pourcentage des chercheurs et enseignants chercheurs ayant créé une start'up, obtenant un avancement --> cible : 10% Pourcentage de ayant créé une start'up --> cible 1% des docteurs	sept-24	déc-26	**En cours**	Evaluation des chercheurs Évolution de carrière

Le label *HR excellence in research,* au travers de notre politique OTM-R mais aussi de l'ensemble de notre plan d'actions, a permis d'affirmer un principe de recrutement ouvert et transparent, fondé sur le mérite ainsi qu'un partage des critères d'évolution des carrières. Cette dynamique structure désormais les pratiques de sélection et d'évolution professionnelle.

Concernant les recrutements, le respect des procédures et la concrétisation de nos engagements sont permis grâce à des canaux de diffusion auprès de celles et ceux qui participent aux recrutements. Ceci se traduit par l'existence de guides de recrutement (pour les différents personnels) régulièrement mis à jour et des formations, notamment des présidents des comités de sélection (pour le recrutement des enseignant·es-chercheur·euses). Ces bonnes pratiques sont appliquées aux recrutements de tous niveaux. Un guide (incluant une vidéo des biais implicites) des bonnes pratiques de recrutement des chercheur·euses contractuels a ainsi par exemple été mis en place. Nous envisageons de le déployer plus activement au niveau des écoles doctorales et des unités de recherche pour le recrutement des doctorant·es et des post-doctorant·es. Dans ce but, un groupe de travail a été mis en place au niveau de la Maison du Doctorat associant directeur d'écoles doctorales et doctorant·es. Le but est d'arriver à définir les différentes étapes clés à respecter.

D'autres actions seront poursuivies comme l'ouverture des recrutements à l'international *via* la diffusion des offres de thèse sur les sites du doctorat-Université de Lorraine, Campus France et Euraxess. Un tutoriel accompagne et encourage les encadrants dans cette procédure.

Concernant l'évolution de carrière, les formations dispensées auprès des rapporteurs (avancement des enseignant·es-chercheur·euses et composante C3 du régime indemnitaire) seront poursuivies. Les évolutions déjà observées dans l'évaluation des dossiers grâce à l'intégration progressive des engagements CoARA et à la sensibilisation à une évaluation plus qualitative des candidatures seront encouragées. Cependant, un travail d'approfondissement devra être mené afin d'intégrer les critères d'évaluation tels qu'énoncés dans le plan d'engagement CoARA. En parallèle, le plan de carrière des enseignant·es-chercheur·euses fait partie des projets prioritaires qui seront menés par la Direction de la Modernisation de la Gestion des Ressources Humaines (DMGRH) en 2026.

Une enquête « bien-être au travail », menée en 2025 au sein de l'établissement, confirme une dégradation du bien-être des enseignant·es-chercheur·euses observée également au niveau national, qui nous conduit à travailler sur les causes sur lesquelles nous disposons d'un levier (actions pour redonner du sens au travail et permettre un recentrage sur les activités d'un enseignant-chercheur). Un meilleur suivi de carrière et des accompagnements dédiés à la prise de fonctions managériales constituent des modalités d'actions que nous souhaitons activer ou renforcer à l'avenir. Ainsi, par exemple, les entretiens individuels proposés par la vice-présidente ressources humaines ou sa chargée de mission aux personnes dans les cas de candidatures infructueuses seront perpétués afin d'apporter un soutien dans l'analyse des points d'amélioration des dossiers et dans la mise en œuvre des procédures, dans un souci de transparence.

Nous envisageons enfin d'insister davantage sur les valeurs et les priorités portées par l'établissement, telles qu'inscrites dans nos schémas directeurs portant sur la responsabilité sociétale et environnementale de l'établissement, le handicap, l'égalité-diversité-inclusion, tant au moment des recrutements que de l'évolution des carrières (valoriser/reconnaître l'engagement individuel venant renforcer et concrétiser l'engagement collectif).

Pilier 3. CONDITIONS ET MÉTHODES DE TRAVAIL

Principes

1. Conditions de travail, financement et salaires
2. Stabilité de l'emploi
3. Obligations contractuelles et légales
4. Diffusion et valorisation des résultats

Item N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
3.1	**Améliorer la qualité de vie au travail**								
3.1.1	Amélioration des conditions d'accueil des doctorants SHS	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Inventaire des salles / espaces dédiés Equipement des salles/espaces	Pourcentage de doctorants informés de l'existence de ces espaces dédiés pour SHS --> cible : 100% des doctorants informés (enquête à faire fin 2024, après l'ouverture de l'espace Rabelais)	janv-18	déc-21	**Etendu**	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.2	Améliorer l'accueil des doctorants	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Site internet dédié doctorat Guide- Production de documents complémentaires au site (déc 2024)	Nombre de guides remis à la rentrée Nombre de connexions sur le site par mois sur une année --> cible : augmentation du nombre de connexions suite à la mise en œuvre et diffusion du document papier complémentaire	janv-22	déc-24	**Etendu**	
3.1.3	Amplifier l'utilisation du Contrat Doctoral lors du recrutement des doctorants	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Contrat doctoral	% de contrats doctoraux signés par an --> cible : 90% des doctorants rémunérés par l'UL	2015	déc-21	**Etendu**	Conditions de travail, financement et salaires Stabilité de l'emploi
3.1.4	S'assurer de l'existence d'une source de financement des doctorants dans le domaine des SHS permettant la transition préconisée par la LPR pour résorber la précarité des doctorants SHS	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat/CLED/CS	Procédure d'inscription (documents et pièces à joindre)	Pourcentage de doctorants financés par un contrat dédié et en temps plein recherche --> cible : +20% sur 3 ans (à partir de 2023)	janv-23	déc-26	**En cours**	
3.1.5	Accompagner les encadrants de thèse dans la prévention et la détection des risques psycho-sociaux potentiels chez les doctorants	VP Ressources Humaines VP stratégie doctorale	Maison du doctorat Direction des Ressources Humaines	Formation RPS à proposer aux encadrants de thèse	Nombre d'encadrants formés --> cible : 100% des ACT et HDR annuelles	janv-22	déc-26	**A FAIRE**	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires
3.1.6	Développer l'animation de la vie doctorante permettant de « Bien vivre son doctorat »	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat CLED	Liste des activités mises en place	Nombre d'activités et de doctorants participants aux activités --> cible : 100% des demandes satisfaites	janv-22	déc-26	**En cours**	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.7	Définir et déployer les actions pour la prévention des risques psychosociaux	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation RPS Enquête fonction GT RPS Dispositif de traitement des Signalements de Violences Internes	Personnes formées/sensibilisées Nombre de saisie du GLSVI (Groupe de Liaison des Situations de Violences Internes) Nombre de saisies impliquant au moins un enseignant chercheur Nombre de sanctions disciplinaires, médiations et accompagnements découlant de ces saisines --> cible : augmentation du nombre de dossiers les premières années (prise de connaissance du dispositif par la communauté)	janv-17	déc-21	**Etendu**	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires

3.1.8	Développer la médiation professionnelle interne et externe intégré dans un plan de changement du rapport au travail	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	- Procédure de demande de médiation - Offre de prestation	Nombre de médiations Nombre d'agents formés	déc-21	déc-23	En cours	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.9	Améliorer les dispositifs d'accompagnement des personnels dans leurs projets professionnels / personnels et mettre en place des dispositifs d'écoute en cas de difficultés.	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plaquette aide et accompagnement des personnels de l'UL Flyer harcèlement sexuel et discrimination Brochure handicap Affichage sur site des dispositifs d'alerte Plaquette santé au travail Recrutement psychologue du travail (cf fiche de poste) depuis janvier 2018 Dispositif suivi de carrière	Enquête bien-être au travail --> cible 30% de répondants (tous les 2 ans)	janv-17	déc-17	Etendu	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires
3.1.10	Promouvoir les activités culturelles et sportives en faveur des personnels, qu'elles soient dédiées ou non	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture	Liste des actions culturelles et sportives proposées annuellement aux personnels Projet de vie universitaire QR code intégré au livret d'accueil Mettre en place une enquête de satisfaction	Nombre d'heures dédiées aux enseignements sportifs --> cible : maintenir stable Nombre d'évènements culturels par secteur --> cible : Equilibrer l'offre d'évènements sur le territoire Nombre de nouvelles activités culturelles sur les 3 ans --> cible : autant d'activités créées qu'abandonnées Taux de fréquentation aux activités sportives par les personnels (1X/an) --> cible : Augmentation de 5% de la fréquentation annuelle aux activités culturelles et sportives pour les personnels UL	janv-18	déc-19	Etendu	Conditions de travail, financement et salaires
3.1.11	Respecter les différents niveaux d'information nécessaires pour fluidifier et simplifier l'accès à l'information. Clarifier la circulation de l'information en interne	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de circulation de l'information RH	Nombre de cafés DRH Nombre de publications dans factuel Nombre d'ateliers thématiques Taux de participation en fonction de la liste d'invités --> cible : 50% de participation (car RA et Directeur sont invités pour souvent une seule participation)	juil-16	déc-21	Etendu	Obligations contractuelles et légales Conditions de travail, financement et salaires
3.1.12	Promouvoir l'Offre "vie des personnels", challenge sportifs et projets de vie universitaire vers les doctorants	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture		Nombre de doctorants participant aux activités "vie des personnels" --> cible : au moins 50% des doctorants ayant participé à au moins une activité de vie des personnels sur l'année universitaire	avr-24	Dec-25	Etendu	Conditions de travail, financement et salaires
3.2	**Promouvoir les méthodes de travail**								
3.2.1	Réviser la charte du doctorat en fonction des évolutions règlementaires	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat		juil-16	juin-17	Etendu	Obligations contractuelles et légales
3.2.2	Accroitre la qualité de l'encadrement doctoral des directeurs de thèse y compris en mentionnant les actions de formation des EPST partenaires	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Formation à l'encadrement doctoral	Nombre de personnes formées chaque année --> cible : 100% des ACT formés	sept-16	déc-21	Etendu	Conditions de travail, financement et salaires

3.2.3	Elaborer un « Guide de l'encadrant » rassemblant les informations et outils nécessaires au bon déroulement de la thèse	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Conseil Lorrain des Ecoles Doctorales	Guide de l'encadrant à jour (papier et mis en ligne)	Nombre de guides distribués Nombre d'encadrants formés recevant le guide, --> cible : 100% des encadrants formés reçoivent le guide	janv-24	déc-25	En cours	Conditions de travail, financement et salaires
3.2.4	Améliorer l'information et la formation des encadrants des doctorants dans le cadre de l'animation d'un Réseau Doctorat mis en place au sein des laboratoires	VP Recherche VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Pôles scientifiques	Création d'un réseau de référents Doctorat en UR	Nombre de référents doctorat --> cible : au moins un référent par laboratoire	janv-23	déc-26	En cours	Conditions de travail, financement et salaires
3.2.5	Développer une politique de la donnée et des codes sources associée à ces moyens, à l'échelle de l'établissement.	VP Science Ouverte/ADAC (Administrateur des Données, Algorithmes)	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Politique de la donnée publiée	-	janv-28	déc.30	Nouveau	Diffusion et valorisation des résultats
3.2.6	Dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte, développer une politique et un accompagnement en matière de valorisation des logiciels produits par les chercheurs	VP Science Ouverte Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	Création d'un Open Source Programme Office (OSPO)	Proportion d'articles qui mentionnent le dépôt d'un logiciel libre —> cible au moins la moyenne national	janv-23	déc-27	En cours	Diffusion et valorisation des résultats

L’amélioration des conditions de travail est au cœur de la stratégie de l’Université de Lorraine, portée par la démarche Bien-Être & Co, une offre sportive et culturelle en expansion et un accompagnement renforcé des doctorant·es. Ces initiatives convergent vers un objectif commun : garantir un cadre de travail équilibré, sécurisant et favorable à l’épanouissement professionnel de l’ensemble des personnels et doctorant·es.

Du côté de activités physiques et culturelles, les actions entamées seront poursuivies tout en augmentant le nombre de participants, dont les doctorant·es, et en veillant à mieux équilibrer l’offre sur les différents territoires. Pour le sport, l’accent pourrait être mis sur la lutte contre la sédentarité en lien avec le SUAPS, projet à relier à la démarche « Bien-Être and Co ». Concernant les Fêtes de fin d’Année pour les enfants du personnel, demi-journée très largement fréquentée, on fera désormais appel à des compagnies locales afin de proposer, en lieu et place du film projeté en salle, des spectacles vivants destinés à mettre en valeur les talent de nos étudiants, notamment ceux bénéficiant du statut d’étudiant-artiste. Il conviendrait enfin de mettre en place une communication plus ciblée, afin que les dispositifs mis en place soient mieux connus des personnels potentiellement intéressés.

L’animation de la vie doctorante est développée à travers plusieurs initiatives (Modération d'un groupe WhatsApp et d'un groupe Facebook pour les doctorant·es, Événements après le travail à Metz et Nancy. Visites (visites guidées de Nancy/Metz), activités sportives et culturelles… Chaque année deux doctorant·es sont recrutés pour accueillir les doctorant·es et organiser des activités. L'objectif principal est d’aider les nouveaux doctorant·es, en particulier les étudiants internationaux, à s'intégrer et à renforcer la cohésion, mais aussi à réduire le stress et l'isolement. Ces activités sont un levier important pour le bien-être des doctorant·es. Elles offrent un cadre pour rencontrer de nouvelles personnes, découvrir de nouveaux lieux, interagir avec des pairs… La prévention et la détection des risques psycho-sociaux chez les doctorant·es est également abordée dans la formation des enseignant·es-chercheur·euses encadrants (4 à 6 sessions par an, 60 personnes formées environ soit 123 personnes depuis septembre 2023) qui sera poursuivie. De plus, tout comme pour les doctorant·es, le site du doctorat est une ressource permanente pour les encadrants avec l’onglet « Être encadrant ».

Concernant les enseignant·es-chercheur·euses, la réflexion sur la médiation se poursuit, notamment en explorant la possibilité de former en interne et de recourir aux compétences de l’équipe d’appui au management nouvellement recrutée. Afin de renforcer la connaissance des dispositifs existants, une nouvelle campagne de communication sur la médiation est également envisagée, à destination des différentes parties prenantes : composantes, laboratoires, agents, étudiants et doctorant·es. De façon plus générale, l’accès à l’information sera facilité par un large projet autour de la communication RH qui sera lancé et piloté par la DMGRH, visant à travailler sur les différents supports de communication (et notamment la clarification de l’information sur l’Espace Numérique de Travail), sur la stratégie et la posture de la communication RH.

En termes de valorisation des produits de la recherche, l’accent sera porté sur l’initiation d’un accompagnement dans le domaine des codes sources et des logiciels, via la création d'un Open Source Program Office (OSPO).

Pilier 4. CARRIÈRES SCIENTIFIQUES ET DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Principes

1. Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
2. Évolution et orientations de carrière
3. Formation professionnelle continue
4. Supervision et mentorat

Item N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Principe
4.1	**Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel**								
4.1.1	Organiser et mettre en œuvre des actions de formation transverses à la préparation/construction du projet professionnel du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Mise à jour de l'offre de formation b) Convention individuelle de formation	Nombre d'actions de formation Taux de participation des doctorants --> cible : 100% des doctorants qui valident avoir obtenu 5 crédits dans le volet préparation à l'après thèse.	juil-15	a)déc-18 b)déc-18	Etendu	Formation professionnelle continue
4.1.2	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Liste d'universités et d'entreprises partenaires	Nombre de mobilités au cours de la thèse dans le cadre de DREAM (≥ 2 mois) Nombre de mois de mobilité (≥ 2 mois) attribués/financés --> cible : 100% des fonds utilisés pour la mobilité	janv-18	févr-19	Etendu	Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
4.1.3	Développer l'offre de formations transverses e-learning en particulier à destination des doctorants salariés	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Modules e-learning	Nombre de modules mis en ligne --> cible : Chaque rubrique doit avoir au moins une formation (un module) en ligne Taux d'occupation --> cible : 100% des places proposées occupées (sur les modules où les places sont limitées)	janv-23	déc-26	Etendu	Formation professionnelle continue
4.1.4	Généraliser l'utilisation du portfolio du doctorant en sensibilisant et accompagnant les doctorants – travailler en liaison avec les compétences à afficher RNCP - sensibiliser les directeurs de thèse	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Maison du doctorat	Actions de sensibilisation/Formation	Nombre de doctorants utilisant réellement le portefolio (où les cases "clés" identifiées sont complétées) --> cible : 35% Taux de participation aux actions de formation dédiées à l'utilisation des portfolio --> cible : +10% par an de 2023 à 2026	janv-22	déc-26	En cours	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue
4.1.5	Analyser et s'approprier la cartographie du Post-doctorat à l'UL	VP Recherche VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Plan d'action CS/G10/I-SITE Lorrain	Pourcentage d'européens Pourcentage de français --> cible : viser 10% d'européens en 2026 Post-doctorant : Par typologie de contrat (Post-doc, ATER 2.3 et 2.6, chercheurs confirmés), par type de financement et origine géographique --> cible : augmenter le nombre de statut post-doctorant/à l'ensemble des situations	janv-22	déc-23	En cours	Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
4.1.6	Développer l'appui aux post-doctorants pour favoriser leur insertion professionnelle	VP Recherche VP Ressources Humaines VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Contrat, règlement de gestion Accompagnement à l'insertion professionnel : - Modules de formation transverse - Parcours de formation orienté recherche dédié post-doctorants en anglais (concours, projet de recherche, après post-doc…) - Dispositifs UL (innovation et création d'entreprise et Polaris)	Nombre de comptes formation ouverts par année ou Nombre de demandes d'utilisation du compte de formation ou taux d'utilisation --> cible : à définir par la suite Pourcentage de post-doctorants informé de l'offre de formation --> cible : 100% des post-doctorants informés Nombre de post-docs ayant suivi les modules de formation Nombre de post-doctorants accompagnés	janv-24	déc-26	En cours	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue

4.2	**Détecter et accompagner les talents**								
4.2.1	Accroître le potentiel d'encadrement des doctorants en incitant les jeunes chercheurs à s'engager vers l'HDR	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation	Nombre d'HDR soutenues à l'UL par an --> cible : 70 HDR/an (en 2023, 60 HDR) Nombre d'ACT par an --> cible : 160 ACT/ an (en 2023, 173 ACT)	janv-15	déc-21	**Etendu**	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue Supervision et mentorat
4.2.2	Valoriser les enquêtes d'insertion professionnelle post-doctorat et le réseau ALUMNI Docteurs	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Délégation à l'appui au pilotage, à l'évaluation et à la qualité Direction des partenariats	Enquêtes à 1 an et 3 ans, avec analyse des situations Doctostat	Nombre d'écoles doctorales qui présentent l'insertion après thèse --> cible : 100% des écoles doctorales présentent l'insertion après thèse	janv-22	déc-26	**Etendu**	Évolution et orientations de carrière
4.2.3	Définir et construire les actions d'accompagnement des carrières des enseignants chercheurs	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Procédure suivi de carrière, avancement et régime indemnitaire Plan d'accompagnement Bilan	Nombre des personnes reçues par la VP RH/ Nombre de personnes souhaitant être reçues X 100 --> 100% des personnes souhaitant être reçues sont reçues par la VP RH	juin-17	a)déc-18 b)déc-19	**Etendu**	Évolution et orientations de carrière Supervision et mentorat
4.2.4	Renforcer le plan de formation des chercheurs dans les domaines connexes de leurs activités et mettre en cohérence avec les besoins	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de formation Bilan SU2IP	Taux de satisfaction --> cible 80%	janv-15	nov-17	**Etendu**	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue
4.2.5	Favoriser l'autonomie scientifique des EC	VP recherche et VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Document d'information (ACT, HDR, possibilités de financements, CRCT, délégation EPST) Formation (montage de projets, animation scientifique)	Nombre annuel d'HDR, d'ACT, de CRCT (candidatures, priorités), de délégations EPST --> cibles : CRCT : Accorder 100% de CRCT ACT : max 2 par personne simultanément et max 3 par personne avant l'HDR HDR : augmentation de 10 % Nombre de personnes formées Nombre de projets ANR « jeunes chercheurs » déposés/an	janv-22	déc-23	**En cours**	Évolution et orientations de carrière
4.2.6	Identifier les talents dans la gouvernance/animation	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de formations des managers	Nombre de personnes accompagnées et formées au management (manager de direction et néomanager) --> cible : Augmentation de 10% à 3 ans du nombre de personnes accompagnées et formées Participation des enseignants-chercheurs aux forums ouverts	janv-22	déc-24	**En cours**	Évolution et orientations de carrière Supervision et mentorat

4.2.7	Améliorer l'accompagnement par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées --> cible : 100% en formation	janv-22	mars-23	**Etendu**	
4.2.8	Préparer les prises de fonction et les sorties de fonctions importantes (composante de formation ou de recherche, vice-présidence) et accompagner les chercheurs en fin de contrat ou de carrière	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formations dédiées	Nombre de participants --> cible 80% des sortants formés	juin-21	déc-23	**Etendu**	
4.3	**Stimuler et accompagner la mobilité des personnels de recherche débutants et expérimentés**								
4.3.1	Favoriser la mobilité internationale via des dispositifs de mobilité géographique financés par l'UL en articulation avec les EPST	VP RH VP Recherche VP Stratégie européenne et internationale	Direction Recherche et valorisation Direction des relations internationales et européennes	Tableau de bord critères d'attribution de CRCT, CPP et de délégation EPST pour favoriser la mobilité internationale Poursuite des dispositifs DREAM et Widen Horizon de l'I-SITE Lorraine	Pourcentage de doctorants qui partent en mobilité (DREAM et autres) --> cible : augmentation de 20% sur 3 ans (2023-2026) Pourcentage d'Enseignants-Chercheurs qui partent avec CRCT, CPP, ou délégation avec mobilité --> cible : augmentation de 15% pour les enseignants chercheurs sur 3 ans (2023-2026) Budget consacré à Widen Horizons, DREAM, ERASMUS+ et Eurecapro --> cible : Augmentation de 20% du budget consommé sur les 3 ans (2023-2026)	oct-16	déc-19	**Etendu**	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
4.3.2	Augmenter le pourcentage de CRCT et de CPP dédiés à la mobilité (thématique, internationale...)	VP Recherche VP RH	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines		Pourcentage de CRCT et CPP accordés ayant une demande de mobilité (thématique, internationale...) --> cible : + 20% sur 3 ans des CRCT et CPP	janv-22	déc-25	**Etendu**	
4.3.3	Politique proactive sur la mobilité des personnels, y compris les BIATSS	VP Ressources Humaines VP International	Direction des Ressources Humaines Direction des relations internationales et européennes	Bonnes pratiques	Suivi du pourcentage des personnels EC et BIATSS qui partent en mobilité	janv-22	déc-25	**Etendu**	
4.3.4	Favoriser la mobilité public-->privé	VP Valorisation	Direction de la Recherche et de la Valorisation	note/lettre de cadrage mobilité public--> privé de l'UL	Nombre de mobilité du public vers le privé pour création de start'up --> cible : augmentation de 40% sur les 3 ans	mars-21	janv-23	**Etendu**	Évolution et orientations de carrière Valorisation des carrières scientifiques diversifiées

4.4	Développer une culture de l'accompagnement de projet, de valorisation et de transfert								
4.4.1	Améliorer l'accompagnement des porteurs de projet européen en mettant à disposition des porteurs de projets stratégiques, les compétences complémentaires des différentes directions centrales et en proposant des outils d'aide au montage	VP Stratégie européenne	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Animation de la ligne métier « accompagnement de projet » Intégration dans l'offre de service aux porteurs les autres directions centrales pertinentes Prise en charge par la Cellule Justifs de l'ensemble des projets européens Accompagnement spécifique pour les Mundus, MSCA DN/PF et ERC	Nombre de projets européens déposés --> Cible : 85 sur l'année universitaire 2027-2028	sept.-25	déc-28	Nouveau	Formation professionnelle continue Évolution et orientations de carrière
4.4.2	Développer des formations complémentaires de soutien au montage de projets ANR et européens et, de développement de conduite de projet appliquée au contexte d'AAP	VP Stratégie européenne VP Recherche	Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe	Formation sur les fondamentaux de la réponse à un AAP Formation ANR Formations Europe ciblant : (. Les chercheurs néo-entrants, 2. les chercheurs avec 5-6 ans d'expérience scientifique, 3. les DU	Nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs participant aux actions de formation --> Cible : 100 en cumulé	sept.-23	déc-27	En cours	
4.4.3	Adaptation des critères pris en compte lors de la gestion de appels à projets internes à l'établissement en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco (DORA) et CoARA.	VP Recherche VP Science Ouverte	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Taux d'appels à projet interne évalués avec des critères qualitatifs --> Cible : 100%	janv-23	déc-29	En cours	Évolution et orientations de carrière Valorisation des carrières scientifiques diversifiées
4.4.4	Proposer des formations à la gestion et à la protection du patrimoine scientifique et technique adaptées aux différents publics de chercheur	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation à la PPST	Nombre de chercheurs ayant participé aux actions de formation --> cible : augmentation de 10% par an sur 3 ans (65 chercheurs en 2023) Nombre de doctorants ayant participé aux actions de formation --> cible une augmentation de 30% par an sur 3 ans, (en nous appuyant sur les chiffres PUI pour les formations à l'entreprenariat, en 2023 cela faisait 143 doctorants).	janv.-17	déc-20	Etendu	Évolution et orientations de carrière Formation professionnelle continue
4.4.5	Amplification de la politique partenariale en recherche	VP Valorisation VP Partenariat	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Partenariats socio-économiques	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de binômes (partenariat et valo + partenaires établissement) crées 19/04/21 : Liste des dispositifs créés --> cibles : augmentation de 30% entre 2023 et 2026; Augmentation de 85% des contrats d'exploitation sur les titres de propriété intellectuelle	janv.-18	déc-27	En cours	Évolution et orientations de carrière Valorisation des carrières scientifiques diversifiées

L'Université de Lorraine accompagne les parcours scientifiques à chaque étape, grâce à des programmes d'internationalisation, à l'appui au montage de projets européens, à la formation continue et à un suivi de carrière structuré. Le repérage des talents, tout comme le soutien à l'évolution des carrières, constitue un enjeu clé pour renforcer l'attractivité et la vitalité de la communauté de recherche.

Concernant les doctorant·es, la Maison du doctorat *via* la plateforme ADUM a permis de mettre un outil portfolio à disposition des doctorant·es. Néanmoins dans un objectif de généralisation et de sensibilisation à l'utilisation d'un portfolio, une réflexion est menée au sein d'un groupe de travail. Ce GT a procédé à un benchmark et un recensement des guides existants, a préconisé la mise en évidence de la compétence identifiée par la fiche RNCP sur chaque descriptif de formation doctorale sur ADUM. Ce GT s'attache désormais à produire un guide « Approche Par Compétences » (avec intégration des textes de référence, des définitions compétences (transversales, transférables), des illustrations, les outils et référentiels possibles, les formations dédiées aux compétences. De plus, Actuellement, environ 40 formations par an sont organisées en ligne afin de répondre aux besoins des doctorant·es salariés et/ou ne résidant pas en Lorraine. Parmi ces modules en ligne, plusieurs sont des MOOCs (Éthique, Intégrité scientifique, Gestion de projet, Poursuite de carrière, Qualité en recherche) et permettent aux doctorant·es d'effectuer la formation à leur rythme. La Maison du Doctorat travaille activement à proposer des modules en ligne et en cours du soir, plus facilement accessibles aux salariés. C'est déjà le cas pour les webinaires sur « les possibilités de carrière après la thèse » et certains modules de langue anglaise.
L'insertion professionnelle des doctorant·es fait également l'objet d'une attention particulière avec la création d'un réseau « Alumni Doctorants » rassemblant plus de 1000 docteurs et doctorant·es et d'un réseau Linkedin. De plus, une plateforme dénommée Doctostat facilitant l'analyse des différents indicateurs (Taux de réponses aux enquêtes, Parcours doctoral, situation à 3 ans après leur soutenance, Caractéristiques de l'emploi : type de contrat, localisation, revenus, satisfaction a été réalisée. C'est un nouvel outil interactif avec de nouvelles fonctionnalités (Filtre par cohorte, discipline, école doctorale, Visualisation dynamique des résultats, Export possible des graphiques et des pages)

Concernant les post-doctorant·es, la mise en place du contrat de droit public dénommé "contrat post doctoral" a permis le développement d'un parcours personnalisé conçu pour répondre aux besoins professionnels et académiques de ce statut. Afin d'accompagner les post-doctorant·es dans leur insertion professionnelle et dans le cadre du PUI POLARIS, de nouvelles formations leur seront ouvertes sur des thématiques d'innovation et de création d'entreprise. De plus, une réflexion sera lancée sur le développement d'un parcours de formation orienté recherche académique et secteur privé dédié post-doctorant·es et en anglais (thèmes : concours, projet de recherche, après post-doc…). Enfin, une amélioration des outils RH pour permettre d'envoyer un mail personnalisé aux post doctorant·es est prévu et s'inscrit dans l'axe « simplification » de la démarche « Bien-être & Co ». Enfin, une réflexion sera menée avec les EPST pour harmoniser les pratiques et peut-être mettre en place un Guide d'accueil commun avec les EPST.

En matière de développement de carrière, l'Université de Lorraine poursuivra ses efforts pour encourager la mobilité et le développement des talents. Elle a pour objectif d'augmenter le nombre de CRCT et CPP à l'étranger et révisera les critères d'attribution pour favoriser la mobilité internationale. L'objectif est aussi que la mobilité soit mieux intégrée dans les plans de carrière, en lien avec les recommandations de la Vice-Présidence Stratégie Internationale. Des rendez-vous de fin de contrat -ont d'ores et déjà été mis en place par les centres Euraxess et la DRIE, pour aider les chercheur·euses à préparer leur départ ou la recherche d'un nouveau poste, que ce soit pour les formalités administratives ou l'orientation vers des sites dédiés aux postes d'enseignement et recherche (Euraxess jobs par exemple), voire l'accompagnement dans cette démarche (SOIP, formations mises en place par l'ABG, etc.), les synergies entre les services internes de l'UL seront renforcées pour optimiser l'accompagnement des publics internationaux.

L’accompagnement des enseignant·es-chercheur·euses dans leur carrière scientifique, au-delà du suivi de carrière mis en place par le CNU et toujours en lien avec le plan d’engagement CoARA, fait l’objet d’une attention prioritaire, qui se traduira par la mise en place d’un suivi de carrière à certaines étapes clefs de la carrière : à la titularisation au bout d’un an, puis à 3 et 5 ans. Une réflexion et expérimentation seront menées en ce sens dans le cadre du prochain plan d’action HRS4R en coordination avec les composantes de formation et de recherche qui permettra de mieux valoriser tous les types de carrières et actions scientifiques, au-delà des publications. De plus, des actions de formation sur la transition écologique et la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)/ Responsabilité Sociale de l’Université (RSU) seront déployées auprès des enseignant·es-chercheur·euses, sur le modèle de ce qui peut être aujourd’hui proposé aux étudiants. Sur le modèle de ce qui peut être proposé aux VP, la fin de mandat des directeurs sera davantage préparée, notamment par des actions de formation sur le sujet.

Enfin, la détection et le développement de talents bénéficiera de la poursuite de l’accompagnement au montage de projets, du dispositif « Marche + » de soutien au dépôt de projets à l’agence nationale de la recherche et au travers des stratégies Europe et internationale de l’UL. Concernant la stratégie internationale, la proximité avec les composantes de recherche sera renforcée, en programmant notamment des visites. Afin de stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche et de permettre le financement de la mobilité entrante/sortante, des présentations aux différents laboratoires seront organisées, prolongeant en cela une expérience antérieure. Dans le cadre de la stratégie européenne, une communication renforcée sera mise en place afin de rendre visible le continuum d’accompagnement incluant à la fois le volet influence européenne (faire porter la voix de nos scientifiques à Bruxelles) et l’appui au dépôt et au suivi de projets. Dans le cadre du projet REIL et plus globalement du schéma directeur Stratégie Europe&Projets, en plus des formations déjà programmées, une formation Europe plus poussée à destination des chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses ayant 5-6 ans d’ancienneté sera proposée. Enfin, la conception d’une formation « fondamentaux de la réponse à un appel à projet » est programmée afin d’apporter les règles d’or / grands principes pour être dans les meilleurs dispositions dans la réponse à un appel à projet, qu’il soit national ou européen. La valorisation et le transfert de la recherche bénéficiera des activités du PUI POLARIS avec entres autres, le développement d’outils de formation à la propriété intellectuelle et l'entreprenariat, commun aux partenaires du site lorrain, et à destination des chercheur·euses, doctorant·es et personnels. Un Escape Game sera déployé auprès des doctorant·es et chercheur·euses et permettra sensibiliser à la propriété intellectuelle, à la valorisation de la recherche et à l’entreprenariat. D’autres formats de formation participatives sont en cours de réflexion comme « Une Kermesse de la Valo » avec un livret récapitulatif des items abordés pendant le jeu qui serait donné à la fin aux participants. Des actions seront également mises en place afin d’accélérer la dynamique de création de start-up comme par exemple la diffusion d’un flyer distribué aux doctorant·es lors de la Journée de rentrée commune des écoles doctorales et la proposition de formations comme par exemple un MOOC intitulé « femme et entreprenariat », une formation sur les logiciels et les brevets pour doctorant·es et chercheur·euses. Un MOOC est également en cours de création avec le PEEL dédié à l'entreprenariat. Il sera sous forme de capsule de 18 vidéos de témoignage sur des entrepreneurs courant 2026 (une vidéo égale à une idée reçue à déconstruire).

Commentaires sur la mise en œuvre des principes OTM-R (examen interne pour le renouvellement de la bourse)

La nouvelle politique OTM-R initialement adoptée en janvier 2021 a été révisée, à la faveur de l'adhésion de l'UL fin 2022 à la *Coalition for Advancing Research Assessment* (CoARA), et adoptée par le conseil d'administration de l'UL en février 2025. Ainsi, la politique OTM-R basée sur la charte des valeurs de l'Université de Lorraine intègre les 4 engagements principaux de la CoARA comme suit :
- l'universalité : « reconnaître la diversité des carrières et des contributions scientifiques »
- la créativité : « baser l'évaluation des carrières et des chercheurs et chercheuses sur des critères qualitatifs moins normatifs plus favorables à la diversité des profils tout en usant des critères quantitatifs de manière complémentaire et raisonnée »
- La réflexivité : « L'UL interroge régulièrement ses pratiques de recrutement. Par exemple au travers de son engagement dans la CoARA internationale et sa déclinaison nationale (Chapitre français) ainsi que dans les groupes de travail en découlant »
- La solidarité
- La responsabilité : « L'UL considère que sa responsabilité sociétale réside également dans la reconnaissance de la diversité des profils et des carrières de ses chercheurs et chercheuses »

Ainsi, notre politique OTM-R respecte l'universalité des candidatures (membre du réseau Euraxess et de la CoARA). Notre politique OTM-R est créative (révision du règlement de gestion des contractuels, contrat post-doctoral, stratégie pluriannuelle de recrutement, chaires de professeur junior). Notre politique OTM- R est réflexive (actualisation annuelle du guide de fonctionnement des comités de sélection, transparence des décisions, amélioration des procédures de recrutement). Notre politique OTM-R est solidaire (accueil des chercheur·euses étrangers, accueil spécifique des doctorant·es étrangers, participation au programme PAUSE pour l'accueil d'urgence de scientifiques en exil, participation au dispositif *Choose France*). Notre politique OTM-R est responsable (personnels formés aux procédures et mis en responsabilité, participation aux objectifs de développement durable de l'ONU dans les projets 2023-2027 des laboratoires ou unités de recherche, attention particulière portée aux conditions de travail des jeunes chercheur·euses, 2ème plan égalité homme-femme).

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

Les actions déjà mises en place comme la sensibilisation accrue des présidents de comités de sélection et de jurys aux risques de discrimination et à l'égalité homme-femme, le dépôt du 2ème plan d'action égalité hommes-femmes, ont jusqu'à présent principalement porté sur les procédures de recrutement des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·euses, chercheur·euses, doctorant·es et futurs doctorant·es. Ces actions visent à garantir des recrutements ouverts à tous sans discrimination, fondés sur la transparence et le mérite, à tous les niveaux et pour tous les types d'emplois. Ainsi par exemple, la réglementation française en matière de recrutement de chercheur·euses à temps plein respecte les principes OTM-R. Notre politique OTM-R est amenée à évoluer régulièrement, en fonction des textes réglementaires et législatifs en vigueur (révision des lignes directrices de gestion « mobilité » et « promotion ») mais aussi des décisions de l'établissement et en particulier de son ambition en matière de politique de recrutement et de carrières.

D'autres actions en lien direct avec le plan d'engagement CoARA de l'UL comme l'abandon progressif de l'utilisation inappropriée, dans l'évaluation des candidatures, des indicateurs basés sur les revues et les publications ou baser l'évaluation des carrières et des chercheurs et chercheuses

sur des critères qualitatifs moins normatifs, sont en cours de mis en place. A cet effet, l'UL a mis en place une communauté de pratiques CoARA composée d'une quinzaine de membres de l'UL engagés volontairement dans la construction et le partage d'une expertise dans un domaine donné. L'objectif est de porter une réflexion commune, *via* une démarche structurée, qui permettra l'élaboration d'actions pour concrétiser les engagements de l'Université de Lorraine dans CoARA. Ses premiers travaux porteront sur le CV narratif dans l'évaluation des carrières puis sur des pistes de réflexion concernant l'évaluation des unités de recherche. Ces actions sont également soutenues par l'ISITE Lorraine qui financera un contrat doctoral (2026-2029), afin d'accompagner la démarche CoARA. Ce travail de recherche visera à faciliter la compréhension des dynamiques organisationnelles susceptibles de faciliter le déploiement de la démarche et son appropriation par des communautés scientifiques répondant à des modalités et des traditions différentes en matière d'évaluation de la recherche. Il vise aussi à saisir l'opportunité de cette expérimentation sur le site lorrain pour faire avancer la recherche sur l'évaluation de la recherche qui connaît actuellement un fort regain d'intérêt compte tenu des enjeux en termes d'orientation et de crédibilité de la recherche scientifique. Le démarrage de ce travail de recherche est prévu en 2026.

Sachez que votre politique de gestion des ressources humaines doit être intégrée à la stratégie RH de votre établissement lors de la phase de renouvellement de la bourse. La version étendue de la stratégie RH révisée, incluant la politique et les actions OTM-R, doit être publiée sur le site web de votre organisme.

4. Mise en œuvre

Aperçu général du processus de mise en œuvre :

Le plan d'actions du label *HR Excellence for Research* a été mis en œuvre dès l'obtention du label en février 2017. Des indicateurs précis, initialement proposés sous la forme « action réalisée ou non », ont été finalisés en 2024-2025.
Coordonné par une cheffe de projet (1ère Vice-présidente en charge du conseil d'administration, des Ressources Humaines, des conditions de travail et du dialogue social), une chargée de mission RH (enseignante-chercheuse) assurant l'animation du comité de pilotage, le suivi du plan d'actions et la communication autour du label, une chargée de projet (la responsable du service des enseignant·es et chercheur·euses de la Direction des Ressources Humaines) et une chargée d'études de la direction à l'aide au pilotage et qualité, le Label *HR Excellence in Research* est piloté par un comité de pilotage validé en équipe politique.

1. Le comité de pilotage (COPIL) est responsable de la mise en œuvre du plan d'actions et de sa progression qualitative et il définit les priorités. Les membres de ce comité sont les responsables politiques de chaque action, avec l'appui de leur direction opérationnelle. Il se réunit une fois par mois.
2. De nombreux groupes de travail ad hoc, commissions ou ateliers permettent de travailler avec l'ensemble de l'établissement sur les actions afin de partager et répondre aux besoins des chercheur·euses. Chaque groupe est constitué en fonction des thématiques traitées. A titre d'exemple, un atelier CoARA et un atelier HRS4R ont été organisés pour établir, respectivement, le plan d'engagement CoARA publié en 2025 et le plan d'action HRS4R proposé pour la période 2026-2029. Des travaux de synthèse ont également été menés dans le cadre du groupe de travail sur le rapport social unique (RSU) réunissant de représentants des organisations syndicales (UNSA, CGT-FSU-SUD, SGEN-CFDT) et des représentants de la Direction Accompagnement et Développement des Ressources Humaines (DADRH). Ce groupe de travail a élaboré une synthèse de 10 années de données sociales de l'UL sur l'emploi, le recrutement et ses différentes modalités, la rémunération, le temps de travail ou la formation continue sans oublier les questions de santé et de sécurité au travail ou l'action sociale, culturelle et sportive sont autant de thématiques que les membres du groupe de travail peuvent décider d'investir. Plus récemment, un copil sur la trajectoire emploi de l'établissement s'est vu constitué afin de poser les bases d'un diagnostic et d'éléments de prospective.

3. Pour le suivi du travail réalisé, un espace de collaboration dédié (edc), en interne à l'établissement accessible à tous les membres du COPIL a été mis en place. Il assure la coordination et le suivi de l'ensemble des actions en temps réel, avec la mise en ligne de l'ensemble des groupes de travail, comptes rendus de réunions, avancées des actions. Outil de pilotage efficace, cet edc permet à chaque membre du COPIL d'avoir une vue d'ensemble et détaillée sur tout le plan d'actions et son avancée. Chaque porteur d'axe peut y déposer son bilan, son projet et l'ensemble des indicateurs qui font l'objet d'un bilan annuel communiqué à l'ensemble de l'UL *via* Factuel, le journal d'information de l'UL.

Veillez à couvrir également tous les aspects mis en évidence dans la liste de contrôle, que vous devrez décrire en détail :

Comment avez-vous préparé l'examen interne ?

L'UL évalue chaque année les travaux effectués dans le cadre du label *HR Excellence for Research via* la publication de son bilan annuel. La présente revue interne se base donc sur ces bilans et en fait partie intégrante. La démarche d'évaluation est donc basée sur ces bilans annuels complétés par un séminaire organisé la 19 novembre 2025. Cette journée de travail a réuni une trentaine de personnels enseignant·es-chercheur·euses de toutes disciplines et niveaux d'expérience et de personnels des différentes directions opérationnelles. Ce séminaire a été l'occasion de faire le bilan des actions menées et des ateliers ont initié un travail collectif d'élaboration du plan d'action que l'UL proposera pour la période 2026-2029. En effet, l'objectif était de partager, notre connaissance et notre analyse des différentes actions mises en place par l'établissement dans le cadre du label *HR Excellence in Research*. Il s'agissait également de réfléchir aux actions futures, dans une dynamique d'amélioration permanente et d'évolution de nos pratiques. Les participants ont ainsi pu échanger autour des six axes du plan d'actions 2022-2025, et des 4 piliers et 20 principes de la charte européenne du chercheur renouvelée en décembre 2023, à la base du plan d'actions 2026-2029 de l'établissement.

Des groupes de sept à huit personnes ont été constitués et chaque groupe a tourné sur les quatre ateliers consacrés aux quatre piliers du futur plan d'actions. Ces ateliers ont été animés par un membre du copil HRS4R et un animateur du *deep change lab* (dispositif d'innovation publique de l'UL et ses partenaires, permettant d'améliorer les processus d'idéation).

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

A l'issue de ce séminaire, le COPIL HRS4R a travaillé à l'établissement du nouveau plan d'actions, dans la continuité du précédent tout en rompant avec sa structuration afin de répondre d'une part aux critiques sur la complexité du plan d'action de l'établissement formulées par le jury d'évaluation HRS4R et d'autre part à la charte européenne du chercheur publiée en décembre 2023.

De plus, le copil travaillait depuis 2023 à répondre aux remarques et critiques formulées par le jury HRS4R venu en visite lors de la dernière évaluation. Des réunions du COPIL organisées tous les mois ont également permis à chaque axe de présenter son bilan en identifiant les actions terminées, celles encore en cours ou à prolonger puis son plan d'actions futur. Les nouvelles actions ainsi que les actions terminées ont toutes été validées en COPIL.

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

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

La communauté a également été sollicitée à travers les séminaires, dont le plus récent en novembre 2025. Les propositions issues des travaux sur les actions sont discutées dans les instances de l'institution et, le cas échéant, adoptées par le Conseil d'administration.

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

Le comité de pilotage (COPIL) est composé des vice-président·es ou chargé·es de mission en charge de :

- Ressources Humaines, conditions de travail et dialogue social (une cheffe de projet + une chargée de mission),
- Politique internationale
- Recherche et Politique scientifique
- Valorisation
- Stratégie doctorale
- Politique de vie universitaire
- Politique « égalité diversité inclusion »
- Politique numérique, des données et de la science ouverte

Ainsi que de représentants des directions et délégations suivantes :

- Direction de la modernisation de la gestion des ressources humaines (chargée de projet)
- Délégation à l'aide au pilotage et qualité
- Direction des relations internationales et européennes
- Direction de la recherche et de la valorisation
- Direction de la vie universitaire et de la culture
- Direction des Etudes Doctorales
- Direction d'ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe

Les politiques organisationnelles sont-elles alignées sur la HRS4R ? Par exemple, la HRS4R est-elle reconnue dans la stratégie de recherche de l'organisation, dans la politique générale* des RH ?

Le plan d'actions HRS4R est complétement intégré dans le contrat quinquennal de l'Université de Lorraine avec l'Etat et l'I-SITE Lorrain. Il présente la politique ressources humaines de l'université de Lorraine en recherche et celle de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des personnels.

Comment votre organisation s'est-elle assurée que les actions proposées seraient également mises en œuvre ?

Les propositions issues du travail du copil HRS4R sur les actions sont discutées dans les instances de l'établissement et si nécessaires adoptées par le conseil d'administration.

Comment suivez-vous les progrès (calendrier) ?

Le suivi des actions est réalisé par le COPIL (réunion mensuelle) et avec l'aide de l'espace de collaboration (edc) dédié. La publication régulière des travaux, avancées et bilan annuel des actions du copil HRS4R sont publiées dans Factuel, le journal d'information de l'UL

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

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

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

L'évaluation externe fait l'objet d'un travail du copil HRS4R avec l'aide de l'ensemble des personnels élus dans les instances (plus de 500 personnels).

Remarques/commentaires supplémentaires sur le processus de mise en œuvre proposé

La charte européenne du chercheur ayant été publiée en décembre 2023, au cours de la période de renouvellement du label HR Excellence de l'établissement (2022-2025), l'évaluation du label s'effectue sur la base des 40 principes de la charte européenne du chercheur publiée en 2005. Cependant, en anticipation de la présente demande de renouvellement de ce label pour la période 2026-2029, le copil HRS4R a travaillé à la refonte du plan d'action 2026-2029 sur la base des 4 piliers et des 20 principes de la charte européenne du chercheur de 2023.