Stratégie HRS4R Université de Lorraine
Plan d'actions

UNIVERSITÉ DE LORRAINE

initiation	mise en oeuvre	livrable	amélioration continue
		Ⓟ	

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

N° action Euraxess	ITEM N°	Actions	Responsable	Responsable opérationnel	Livrables	Indicateurs	OTM-R	Lien CoARA	Date de début	Date limite initiale	État de l'action	Observations	2023 T1	2023 T2	2023 T3	2023 T4	2024 T1	2024 T2	2024 T3	2024 T4	2025 T1	2025 T2	2025 T3	2025 T4	2026 T1	2026 T2	2026 T3	2026 T4
AXE I. STATUT ET ACCOMPAGNEMENT DU DOCTORANT ET POST-DOCTORANT																												
	1.1	**Accompagner le doctorant et le post doctorant dans la perspective de son projet professionnel**																										
3	1.1.3	Réviser la charte du doctorat selon l'arrêté du 26 mai 2016 (charte du doctorat) en y intégrant les éléments relevant de la dimension RH et généraliser son application	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Charte du doctorat		X	X	juil-16	juin-17	Etendu	Documents joints Amélioration continue																
4	1.1.4	Organiser et mettre en œuvre des actions de formation transverses à la préparation / construction du projet professionnel du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	a) Mise à jour de l'offre de formation b) Convention individuelle de formation	Nombre d'actions de formation Taux de participation des doctorants --> cible : 100% des doctorants qui valident avoir obtenu 5 crédits dans le volet préparation à l'après thèse.			juil-15	Décembre 2018 (a) et décembre 2018 (b)	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															
5	1.1.5	Améliorer le suivi professionnel du doctorant, tout au long de son parcours dans le cadre du comité de suivi de thèse, permettant d'aborder conjointement l'encadrement du thésard et son travail scientifique	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation		Nombre de CSI menés sur l'année N à destination des doctorants			Janvier 2018	Décembre 2020	TERMINÉ	Action (indicateur) terminée depuis l'arrêté rendant obligatoire le Comité de suivi individuel																
6	1.1.6	Favoriser la mobilité du doctorant	VP Stratégie doctorale	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Liste d'universités et d'entreprises partenaires	Nombre de mobilités au cours de la thèse dans le cadre de DREAM (≥ 2 mois) Nombre de mois de mobilité (≥ 2 mois) attribués/financés --> cible : 100% des fonds utilisés pour la mobilité			janv-18	févr-19	Etendu	Fichier Indicateurs DREAM Amélioration continue																
9	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'existance 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	Plus de 350 m² : - Présidence Libération - 3ème étage : salle 326 de 35 m² (4 postes) ; - Maison de la Recherche rue Baron Louis – 3ème étage : un open space, de 75 mètres carrées, pour les doctorants du CEREFIGE avec 12 postes de travail ; -Espace Rabelais – 2ème étage 4 espaces de cotravail de 36 à 80 m² avec 28 postes de travail, des assises de convivialité, des casiers verrouillés																
51	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 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	le site doctorat : http://doctorat.univ-lorraine.fr est une ressource permanente. Des fiches papierscomplétnt les informations existantes															
52	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 salariéset hors Lorraine															
53	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		X	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														

54	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	Poursuite de l'action 1.1.1	
55	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	X		janv-22	déc-23	En cours	Poursuite des actions 1.1.2 et 1.1.8	
56	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	TERMINÉ	Action abandonnée	
57	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	
58	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	Réglement 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**											
10	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	X		juin-15	déc-21	Etendu	Recensement et communication des pratiques des EDs en CLED. Amélioration continue	
11	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	X		juin-16	juin-20	Etendu	Partie Doctorant = offre de thèse sur site UL , Campus France (facilité + préconisé) et Euraxess (préconisé) Prévu par LPR pr les post-doc Amélioration continue	
12	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)	X		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	
13	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	X		2015	déc-21	Etendu	Règlement de gestion chercheurs contractuels, procédures RH concertées avec DRH pr les doctorants contractuels (missions/vacations, licenciement) Amélioration continue	
59	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 entreprise (exemple journée CIFRE)	
60	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 pr 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	TERMINÉ	Action abandonnée	

	1.3	**Former les encadrants / Directeurs de thèse**											
14	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 de 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	
15	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	
61	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	
62	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	
63	1.3.5	Accompagner les encadrants dans la prevention et la detection 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**											
64	1.4.1	Valoriser les enquêtes d'insertion professionnelle post-doctorat et le réseau ALUMNI Docteurs	VP Stratégie doctorale	Maison du doctorat Délégation à l'appui au pilotage, à l'évaluation et à la qualité	Enquêtes à 1 an et 3 ans, avec analyse des situations	Nombre d'écoles doctorales qui présentent l'insertion après thèse --> cible : 100% des écoles doctorales présentent l'insertion après thèse			janv-22	déc-26	TERMINÉ	Coordoner avec la DAPEQ Mise en place de doctostat	
65	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]	
	AXE II. RECRUTEMENT ET CARRIERE DES CHERCHEURS												
	2.1	**Trajectoire professionnelle**											
17	2.1.1	Mettre en place le suivi de carrière des enseignants-chercheurs	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Procédure				janv-17	juin-17	Etendu	Amélioration continue	
18	2.1.2	Définir et construire les actions d'accompagnement des enseignants chercheurs au retour des avis du CNU, sur leurs dossiers	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement Bilan	Nombre des personnes reçues par la VP RH/ Nombre de personnes souhaitant être reçues X 100 --> 100% des personnes souhaitant être reçues sont reçues par la VP RH		X	juin-17	a) déc-18 b) déc-19	Etendu	Voir Plan d'engagement CoARA Amélioration continue	
19	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	
20	2.1.4	Améliorer les pratiques des comités de sélection, commissions de recrutement, notamment en les sensibilisant à l'importance de la mobilité géographique et professionnelle	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide actualisé Présentation diffusée lors de la réunion dédiée aux présidents et vice-présidents des comités de sélection Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement pour les enseignants et/ou chercheurs contractuels Film pour lutter contre tous les biais Plan d'engagement CoARA	Taux d'endo-recrutement Taux de féminisation --> Cibles Taux Nationaux	X	X	juin-15	juin-19	Etendu	Guide des bonnes pratiques des commissions de recrutement des EC contractuels Amélioration continue	
21	2.1.5	Processus de préparation du recrutement étranger, aide au montage de dossier	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Guide du recrutement de personnes étrangères à l'UL, le mettre en lien sur fiche de recrutement Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans	Nombre de personnes accompagnées Nombre téléchargement guide			juin-19	déc-23	Etendu		
49	2.1.6	Politique de Recrutement Ouvert, Transparent et basé sur le Mérite	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	OTM-R Policy intégrant CoARA Communication : Article Factuel + mail et courrier aux membres des conseils centraux	Sans objet	X	X	janv-19	Dec-20	Etendu	Intégrer CoARA à la politique OTM-R Politique appliquée au dela des personnels de recherche Amélioration continue	
89	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	A définir	Intégrations de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comité de Sélection à DORA	Taux de fiches de postes affichant la compatibilité DORA. Taux de Formation des CoS	X	X	Dec.21	Dec.-25	En cours		
90	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	Intégrations de mentions spécifiques dans les fiches de postes Formation des Comité de Sélection à CoARA Questionnaire de satisfaction post recrutement envoyé avec dossier titularisation et à 3 ans. Plan d'engagement CoARA	Taux d'accessibilité à la formation Taux de formation des rapporteurs et des Présidents de Comité de sélection et des candidats Taux de satisfaction --> Cible 80 %	X	X	janv-23	déc-25	En cours		

	2.2	**Accompagner les chercheurs dans le déroulement de leur activité scientifique**										
67	2.2.1	Soutenir et encourager la recherche tout au long de la carrière du chercheur	VP Ressources Humaines et VP recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Plan d'accompagnement (prévenir le décrochage et lutter contre)	Nombre de dossiers suivis --> cible : augmentation de 10% entre 2023 et 2026		X	janv-23	déc-25	A FAIRE	Voir Plan d'engagement CoARA
68	2.2.2	Favoriser l'autonomie scientifique	VP recherche et VP 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 annuellement		X	janv-22	déc-23	En cours	Voir Plan d'engagement CoARA
	2.3	**Détecter et accompagner les talents**										
69	2.3.1	Identifier les talents dans la gouvernance/animation	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan d'identification et d'accompagnement	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	A FAIRE	
70	2.3.2	Améliorer l'accompagnement par les services RH via une meilleure connaissance des dispositifs existants (Bourses, Chaires Professeurs Juniors)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation des agents RH	Nombre de personnes formées --> cible : 100% en formation			janv-22	mars-23	TERMINE	Lien avec la LPR
71	2.3.3	Définir une politique cohérente de repyramidage (MCF vers Professeurs) durant les cinq ans à venir (LPR)	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Politique de repyramidage : Procédure et tableaux	Nombre d'enseignants-chercheurs promus dans les sections CNU ciblées --> cible : 100% des sections ciblées par le ministère et l'UL	X		janv-22	déc-23	TERMINE	Lien avec la LPR
72	2.3.4	Utiliser toutes les voies de recrutement des personnels d'appui à la recherche ou de chercheurs permises par les évolutions réglementaires	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Règlements de gestion CPJ	Nombre de Chaires de professeurs juniors --> cible : 4 CPJ/an Nombre de CDI de mission scientifique --> pas de cible car dépend du projet	X		juin-21	déc-25	En cours	Lien avec la LPR
73	2.3.5	Préparer les prises de fonction et les sorties de fonctions importantes (composante de formation ou de recherche, vice-présidence) et accompagner les chercheurs en fin de contrat ou de carrière	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formations dédiées	Nombre de participants --> cible 80% des sortants formés	X		juin-21	déc-23	Fin de fonctions TERMINÉ	Reste accompagnement fins de contrat et de carrière OTM-R seniority
	AXE III. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL											
	3.1	**Améliorer la qualité de vie au travail**										
22	3.1.1	Définir et déployer les actions pour la prévention des risques psychosociaux	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Formation RPS Enquête fonction GT RPS Dispositif de traitement des Signalements de Violences Internes	Personnes formées/sensibilisées Nombre de saisie du GLSVI (Groupe de Liaison des Situations de Violences Internes) Nombre de saisies implicant au moins un enseignant chercheur Nombre de sanctions disciplinaires, médiations et accompatgnements découlant de ces saisines --> cible : augmentation du nombre de dossiers les premières années (prise de connaissance du dispositif par la communauté)			janv-17	déc-21	TERMINÉ	
74	3.1.1.bis	Développer la médiation professionnelle interne et externe intégré dans un plan de changement du rapport au travail	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	- Procédure de demande de médiation - Offre de prestation	Nombre de médiations Nombre d'agents formés			déc-21	déc-23	En cours	
23	3.1.2	Améliorer les dispositifs d'accompagnement des personnels dans leurs projets professionnels / personnels et mettre en place des dispositifs d'écoute en cas de difficultés.	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plaquette aide et accompagnement des personnels de l'UL Flyer harcèlement sexuel et discrimination Brochure handicap Affichage sur site des dispositifs d'alerte Plaquette santé au travail Recrutement psychologue du travail (cf fiche de poste) depuis janvier 2018	Enquête bien être au travail --> cible 30% de répondants (tous les 2 ans)			janv-17	déc-17	Etendu	Amélioration continue
24	3.1.3.	Promouvoir les activités culturelles et sportives en faveur des personnels, qu'elles soient dédiées ou non	VP vie universitaire	Direction de la Vie Universitaire et de la Culture	Liste des actions culturelles et sportives proposées annuellement aux personnels Projet de vie universitaire QR code intégré au livret d'accueil Mettre en place une enquête de satisfaction	Nombre d'heures dédiées aux enseignements sportifs --> cible : maintenir le nombre Nombre d'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

25	3.1.4	Respecter les différents niveaux d'information nécessaires pour fluidifier et simplifier l'accès à l'information. Clarifier la circulation de l'information en interne	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Plan de circulation de l'information RH	Nombre de cafés DRH Nombre de publications dans factuel Nombre d'ateliers thématiques Taux de participation en fonction de la liste d'invités --> cible : 50% de participation (car RA et Directeur sont invités pour souvent une seule participation)			juil-16	déc-21	Etendu	Amélioration continue	
26	3.1.5	Développer le vadémécum des personnels de l'UL (droits et devoirs) en fonction de leurs statuts respectifs et élaborer des fiches par thématique	VP Ressources Humaines	Direction des Ressources Humaines	Liste des fiches	Nombre de fiches mises à disposition sur l'intranet Nombre de consultations annuelles			janv-16	déc-19	TERMINÉ	Non suivie	
	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		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 sportifs.	
	3.2	**Développer les actions pour la promotion de l'égalité, diversité, inclusion à l'Université de Lorraine, renforcer les outils de lutte contre la discrimination**											
27	3.2.1	Mettre en place des actions de communication et de promotion pour l'égalité, la diversité et l'inclusion	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Plan de communication Supports de communciaton	Taux de réalisation du plan de communication --> cible : 80% de réalisation Nombre de personnes formées par an	X		janv-16	déc-19	Etendu	Amélioration continue	
28	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	X	X	janv-16	déc-19	Etendu	Amélioration continue	
29	3.2.3	Mettre en place des réseaux de référents discrimination, en vue d'un développement organisationnel et d'un dispositif d'alerte	VP égalité, diversité, inclusion	Délégué Égalité - Diversité - Inclusion	Liste des référents	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	X		janv-16	déc-19	TERMINÉ	Non suivie car poursuivie en 3.2.6.	
50	3.2.4	Mise en oeuvre 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 identifiés relevant d'actions HRS4R dans le PAEFH		X	mars-21	déc-24	En cours	En lien avec la politique européenne sur le sujet PAEFH Révision du PAEFH tous les 3 ans	
75	3.2.5	Mise en oeuvre 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	
76	3.2.6	Développer l'engagement de la communauté universitaire dans l'égalite 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**											
30	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 enttrer dans HRS4R et dans plan d'action unversité inclusive Pourcentage de chercheurs reconnus en situation de handicap -> cible : 1,5% d'ici en 2026	X	X	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	
	AXE IV. MOBILITE INTERNATIONALE												
	4.1	**Stimuler la mobilité internationale des personnels de recherche débutants et expérimentés**											
31	4.1.1	Élargir et équilibrer les dispositifs de mobilité géograhique 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	
32	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	dév-20	Etendu	Amélioration continue	
33	4.1.3	Réviser les critères d'attribution de CRCT et de délégation EPST pour favoriser la mobilité internationale	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Ressources Humaines	Décision politique	Pourcentage de CRCT accordés ayant une demande de mobilité internationale --> cible : + 20% sur 3 ans des CRCT et CPP	X	X	janv-18	oct-18	TERMINÉ	Terminé et non suivi car identique à action 4.1.1.	

34	4.1.4	Donner une publicité internationale au recrutement de doctorants dans toutes les écoles doctorales (à lier avec 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	X		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**											
35	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 participaion aux activités et de 10 à 15% de l'offre proposée sur 3 ans.			avr-17	Dec-18	Etendu	Amélioration continue Compter aussi les doctorants : non concernés par welcome@lorraine => voir MDD	
	4.3	**Accueil international – focus doctorants internationaux**											
77	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 Intreanational pour les laboratoires --> cible : 100% des correspondants internes formés			janv-22	déc-25	En cours	Tâche au long cours	
78	4.3.2	Internationaliser les services centraux et les services des composantes et laboratoires	VP international	Direction des relations internationales et européennes et directions centrales	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.	
79	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**											
80	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		
81	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	
82	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**											
83	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	
84	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	TERMINÉ	Périodes clés difficiles à définir Action abandonnée	
85	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	
	AXE V. ACCOMPAGNEMENT DES CHERCHEURS AU MONTAGE DE PROJET ET A LA VALORISATION DE LA RECHERCHE												
	5.1	**Développer une culture de l'accompagnement de projet, du dépôt du dossier à son aboutissement**											
36	5.1.1	Éditer des fiches pratiques sur les différents dispositifs existants au sein de l'UL favorisant l'accompagnement et le dépôt des dossiers	VP Stratégie européenne et internationale	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 (point de départ en 2023 est de 22 projets européens retenus, financés			avr.-17	mars-18	TERMINÉ	Amélioration continue jusqu'en 2023 puis prise de relai par les actions du Programme REIL (Reinforcing the European Impact of the Lorrain academic site) France 2030	

37	5.1.2	Enrichir les dispositifs de suivi de projet, en permettant de mobiliser des compétences complémentaires au fur et à mesure de l'avancement du projet et en fonction des besoins	VP Stratégie européenne et internationale	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 --> +10% sur la période 2023 à 2026			juin-16	juin-18	TERMINÉ	Amélioration continue jusqu'en 2023 puis prise de relai par les actions du Programme REIL (Reinforcing the European Impact of the Lorrain academic site) France 2030	
38	5.1.3	Organiser des formations au suivi de projet	VP Stratégie européenne et internationale	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	TERMINÉ	Amélioration continue jusqu'en 2023 puis prise de relai par les actions du Programme REIL (Reinforcing the European Impact of the Lorrain academic site) France 2030	
86	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 36 (Nombre de projets retenus (car accompagnés)/an --> cible +10% de 2023 à 2026			janv.-22	Dec .2023	TERMINÉ		
91	5.1.5	Adaptation des critères pris en compte lors de la gestion de appels à projets internes à l'établissement en fonction des engagements pris lors de la signature de la déclaration de Sans Francisco (DORA) et CoARA.	VP Recherche VP Science Ouverte	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Appels à projets compatibles CoARA Plan d'engagement CoARA	Taux d'appels à projet interne évalués avec des critères qualitatifs --> Atteindre 100%		X	janv-23	déc-25	En cours		
	5.2	**Développer une culture de valorisation et de transfert**											
46	5.2.1	Proposer des formations à la gestion et à la protection du patrimoine scientifique et technique adaptées aux différents publics de chercheur	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan de formation à la PPST	Nombre de chercheurs 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	
47	5.2.2	Amplification de la politique partenariale en recherche	VP Valorisation VP Partenariat	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des Partenariats socio-économiques	Mise en place d'une politique avec les partenaires de valorisation et la DP	Nombre de binômes (partenariat et valo + partenaires établissement) 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	
93	5.2.4	Favoriser et reconnaître l'implication individuelle dans les actions de valorisation des connaissances vers le monde socioéconomique en lien avec CoARA.	VP Valorisation VP Ressources Humaines	Direction de la Recherche et de la Valorisation	Plan d'engagement CoARA	Pourcentage des chercheurs et enseignants chercheurs ayant créé une start'up, obtenant un avancement --> cible : 10% Pourcentage de doctorants ayant créé une start'up --> cible 1% des docteurs		X	sept-24	déc-26	A FAIRE	nouvelle action qui reprend celle terminée (5.2.3) avec lien CoARA	
94	5.2.5	Favoriser la mobilité public-->privé	VP Valorisation	Direction de la Recherche et de la Valorisation	note/lettre de cadrage mobilité public--> privé de l'UL	Nombre de mobilité du public vers le privé pour création de start'up --> cible : augmentation de 40% sur les 3 ans			mars-21	janv-23	Etendu	Suite à la loi PACTE, la Commission de Déontologie de l'UL organise le processus de décision dans les dossiers de demande de mobilité public/privé des chercheurs Amélioration continue	
	AXE VI. ETHIQUE, INTEGRITE SCIENTIFIQUE ET SCIENCE OUVERTE												
	6.1	**Accompagner les chercheurs à l'ouverture de la science**											
44	6.1.1	Créer un environnement favorable à la diffusion en accès ouvert des publications et ouvrages des chercheurs.	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Publications Ouvertes & Editions de l'Université de Lorraine	Continuité du plan de formation et d'accompagnement Création des EDUL Ouverture d'Open U Journals et/ou accompagnement de revues pour ouverture sous modèle économique diamant Offre éditoriale ouverte des EDUL	Via Baromètre de la science ouverte : Taux d'accès ouvert des publications --> cible : au moins égal à la moyenne nationale Nombre de téléchargements des publications à partir de HAL --> cible : Revoir avec Laetita : augmentation de 10% en 3 ans Taux de couverture de HAL --> cible : 80% (mais à revoir avec Laetitia Pour les EDUL : Volume de téléchargement des articles publiés dans les revues scientifiques accompagnées et des ouvrages scientifiques diffusés en accès ouvert aux EDUL : --> cible : 3000 téléchargements en tout jusqu'à fin 2026. Open U Journals --> cible en 2026 : 9 revues		X	janv.-17	Dec.-27	Etendu	Amélioration continue. Seule la formalisation du dispositif d'accompagnement est à faire.	
45	6.1.2	Pérenniser l'accompagnement, développer le réseau des ambassadeurs des données, assurer le développement de l'entrepôt lorrain DOREL en lien avec le plateforme nationale Recherche Data Gouv	VP Science Ouverte	Comité Opérationnel pour les Données de la Recherche	Nommer un Administrateur des Données, des Algorithmes et des Codes sources (ADAC), en accord avec le Plan National pour la Science Ouverte Continuité du plan de formation et d'accompagnement : Plan de formation Développement du réseau des ambassadeurs Fonctionnement de DOREL Convergence avec RDG ADAC Interface unique DOREL/RDG	Nombre des ambassadeurs des données --> cible de 30 ambassaddeurs pour 2026 Nombre de dépôts dans DOREL --> cible : croissance de 10%/an Nombre de personnes formées au Plan de Gestion de Données (Formation DOREL, gestion de données) --> cible : 100 personnes formées par an au PDG Nombre de projets de recherche accompagnés --> cible : 30 projets accompagnés par an Proportion de publications avec partage de jeux de données --> cible : au moins égal à la moyenne nationale			janv.-18	Dec.-24	Etendu	Amélioration continue Action permanente sauf pour la fusion DOREL/RDG (2024) et publication de la politique des données (2023)	

88	6.1.3	Dans le cadre du Plan National pour la Science Ouverte, développer une politique et un accompagnement en matière de valorisation des logiciels produits par les chercheurs	VP Science Ouverte Comité opérationnel pour les logiciels et codes sources	A définir	Création d'une instance opérationnelle dédiée Plan de formation	taux de publications qui mentionnent le partage de leurs codes et logiciels --> cible : égaler la moyenne nationale		X	janv-23	déc-25	En cours	Date de 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**											
39	6.2.1	Construire une culture de l'intégrité scientifique au sein de l'UL par le biais de l'organisation de colloques et séminaires au sein des communautés	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation 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 ---> répation représentative globale des différents types de participants (BIATSS, EC...)			juin-17	déc-20	En cours	Informations régulières vers les doctorants Colloques intra communautés non réalisés : à venir Fiches intégrité scientifique en cours de traduction (mars 2023)	
41	6.2.3	Mettre en place un comité d'éthique au sein de l'UL	VP Partenariats, VP Recherche, Chargé de mission intégrité VP Valorisation	Cabinet	Comité d'éthique + règlement de fonctionnement	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	
87	6.2.4	Mettre en place un appui opérationnel aux dossiers Ethique et Intégrité scientifique en recherche	VP Recherche	Direction Générale des Services Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques		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%		X	janv.-23	dec-2024	TERMINÉ		
92	6.2.5	Déontologie, mise en place d'une commission de déontologie	VP Recherche	Direction de la Recherche et de la Valorisation Direction des affaires juridiques	Commission de déontologie	Nombre de dossiers traités / nombre de dossiers déposés --> cible : 100%		X	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**											
42	6.3.1	Définir le champ de l'intégrité scientifique à l'université de Lorraine et rédiger une charte explicitant les modalités d'instruction des dossiers relatifs aux manquements à la responsabilité et à l'intégrité scientifique.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité	Mise en place des procédures formalisées du Comité d'intégrité scientifique	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	
43	6.3.2	Faire systématiquement apparaître le nom des doctorants dans les publications, le rappeler dans la charte du doctorat et établir les règles de publication et co-signature pour l'ensemble des champs disciplinaires.	VP Recherche	Chargé de mission intégrité		Nombre de doctorants entrants présents à la formation pour être sensibilisés/an --> cible : 100%		X	sept.-17	déc-20	Etendu	Liste des obligations des doctorants dans les ED (Publi, séminaire, colloque avant soutenance , ..) Amélioration continue	