



**Université
de Limoges**

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES

MARCHÉ PUBLIC DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES

**913 26 26 - Prestation d'accompagnement au plan
d'action RH au sein de l'Université de Limoges**

Université de Limoges
<http://www.unilim.fr>
Pôle de la commande publique
33 rue François Mitterrand
87032 LIMOGES

Présentation synthétique de l'Université de Limoges

Au cœur de l'Europe, l'Université de Limoges est un important pôle d'enseignement supérieur pluridisciplinaire. Elle accueille près de 17000 étudiants dont plus de 2 000 étudiants étrangers, et propose plus de 350 formations diplômantes. L'Université se structure en :

Cinq unités de formation et de recherche

- Faculté de Droits et des Sciences Economiques
- Faculté de Médecine
- Faculté de Pharmacie
- Faculté des Lettres et Sciences Humaines
- Facultés des Sciences et Techniques

Cinq instituts de formation

- Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education - INSPE
- Institut de Préparation à l'Administration Générale - IPAG
- IUT du Limousin
- Ecole Universitaire de management – IAE
- Institut Limousin de Formation aux Métiers de la Réadaptation – ILFOMER

Une école d'ingénieurs

- École Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Limoges, Ecole Nationale supérieure de Céramique Industrielle ENSIL-ENSCI

Quatre instituts de recherche, dont les instituts XLIM et IMPEO,

Plus d'une dizaine de laboratoires de recherche dont certains communs avec des entreprises, Vingt-cinq équipes de recherches dont certaines associées aux grands organismes de recherches internationaux (CNRS, CEA, INRA, INSERM...). Du fait de son statut d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, et dotée de l'autonomie pédagogique, scientifique, administrative et financière, l'Université de Limoges gère une très forte diversité de types de personnels et de statuts.

Pour exercer l'ensemble de ses missions, l'Université de Limoges s'appuie sur près de 2 000 agents permanents (800 personnels non enseignants BIATSS et 1200 enseignants et enseignants-chercheurs), et de nombreux vacataires d'enseignement.

Au regard de cette diversité de statuts, de métiers et de lieux de travail, la fonction RH constitue pour l'Université de Limoges, une des fonctions support des plus stratégiques.

La fonction Ressources Humaines au sein de l'université de Limoges

Les différentes missions de la fonction Ressources Humaines sont assurées par une Direction des Ressources Humaines dite « DRH centrale » et par une diversité d'acteurs n'appartenant pas à la même chaîne hiérarchique dits « RH de proximité ».

Au 1^{er} janvier 2026 la « **DRH centrale** » compte 27 agents

- Service gestion statutaire et des carrières des personnels BIATSS : 10 agents
- Service gestion statutaire et des carrières des personnels : 8 agents
- Pôle mutualisé absentéisme long, retraite : 2 agents
- Service développement RH : 4 agents
- Service conditions de travail et handicap des personnels : 2

- Cellule contrôle interne et modernisation : 1 agent

Les gestionnaires RH sont organisés par portefeuille d'agents (composante, institut, pôle, direction, service) et responsables d'une référence (paye, recrutement, vacataires et HCE...)

Les « RH de proximité » comptent 35 agents répartis sur les divers sites d'implantation de l'université de Limoges : Limoges, Brives, Egletons, Guéret, Tulle. 18 responsables ou gestionnaires RH de proximité, 17 agents administratifs avec des missions RH.

1. Constat et objectifs

Le constat aujourd'hui :

Accompagné par un cabinet, l'établissement a réalisé en 2024 /2025 une étude approfondie ayant permis de poser un diagnostic précis et une analyse approfondie de son organisation en matière RH.

Cette étude a fait l'objet d'un rapport circonstancié suggérant plusieurs scénarios d'évolution du schéma organisationnel RH.

Au regard des caractéristiques de notre établissement notamment son attachement à la pluridisciplinarité et son fort ancrage territorial, le scénario retenu est de faire évoluer qualitativement le schéma organisationnel pour passer d'un réseau d'acteurs RH multisite à la construction d'un véritable collectif d'experts métier RH.

L'ambition à horizon 2027 :

- ❖ **Créer une communauté de destin entre la DRH centrale et les relais RH de proximité.**

L'objectif n'est pas simplement de consolider le réseau RH actuel mais de créer un **véritable collectif de travail**.

En effet, contrairement à un simple réseau d'échange, un **collectif RH implique que les acteurs se sentent co-responsables de la stratégie de l'établissement et soient capables de :**

- Garantir une équité de traitement pour tous les agents de l'université
- Partager les bonnes pratiques dans le respect des règles juridiques et statutaires.
- Créer une identité "Métier RH" forte pour attirer et fidéliser nos talents.

Le prestataire devra prendre en compte dans sa réponse, trois niveaux d'objectifs :

1. **Niveau identitaire :** définir une raison d'être commune ("pourquoi sommes-nous un collectif ?").
2. **Niveau opérationnel :**
 - Etablir la cartographie des gestionnaires RH de proximité
 - Déterminer la mission de gestionnaire RH de proximité et celle de la DRH centrale
 - Définir le rôle de l'encadrant en matière RH
 - Harmoniser les processus (recrutement, formation, GPEEC) pour une expérience usager cohérente.
 - Définir le schéma de circulation de l'information en matière RH entre les différents acteurs et l'usager.
3. **Niveau relationnel :** installer des rituels de travail (groupes de pairs, co-développement,

outils collaboratifs)

3. Méthodologie et période de réalisation

Un collectif ne se décrète pas, il se construit. Une attention sera portée à la posture. Il est attendu du prestataire qu'il agisse comme un "tiers de confiance" pour éviter que le collectif ne soit perçu comme une simple reprise en main hiérarchique. Nous attendons du prestataire une approche participative :

- **Phase de mise en conviction** : entretiens et ateliers d'immersion pour identifier les potentiels freins
- **Design de la gouvernance** : comment le collectif décide-t-il ?
- **Lancement et animation** : organisation d'un événement fondateur et mise en place d'outils d'animation

Le prestataire devra préciser sa capacité à intervenir entre septembre 2026 et juillet 2027.

4 . Livrables attendus

1. **La rédaction d'une « charte du Collectif »** : valeurs, engagements réciproques et règles de fonctionnement.
2. **L'élaboration d'une feuille de route opérationnelle** : avec modalités de mise en œuvre et rétroplanning
3. **La production de rapports d'étape** selon le calendrier de réalisation
4. **La proposition d'un kit de communication Interne** : pour rendre le collectif visible auprès des autres services et des agents.

5. Profil du Prestataire

Le prestataire devra donner des preuves significatives de :

- **Son expertise forte en Ressources Humaines**
- **Ses compétences démontrées en facilitation / intelligence collective**
- **Son expérience réussie d'accompagnement en milieu universitaire**

4. Modalités de réponse

Les réponses devront s'inscrire dans le cadre suivant :

Présentation structure/cabinet	Historique et références
Méthodologie	Détail de l'approche proposée, outils d'animation

Équipe dédiée	CV des consultants
Planning	Durée estimée de la mission
Budget	Détail des honoraires par phase et frais annexes.
Références	Missions similaires réalisées dans le même secteur.