

Présentation de la démarche de préfiguration du Pôle Santé Sport Humanités (PSSH)

15 septembre 2026



L'objet de ce point

Ce que le CSA examine aujourd'hui, et ce sur quoi il se prononcera ensuite

Aujourd'hui — 15 septembre 2026

Point d'information sur la démarche de préfiguration :
la stratégie retenue, la méthode de concertation,
le calendrier et les modalités d'association des personnels.

Les deux retours prévus devant le CSA

- Février / mars 2027: organisation cible et première analyse des impacts RH.
- Mai / juin 2027: organisation consolidée et modalités de mise en œuvre

Le périmètre concerné

8

Composantes

350+

Agents BIATSS

1000+

Enseignants-chercheurs

1350+

Total personnels

Sommaire

- ① Pourquoi créer le Pôle?
- ② Les principes de la préfiguration
- ③ Les groupes de travail
- ④ La méthode de concertation
- ⑤ Les impacts potentiels
- ⑥ Le calendrier prévisionnel

Pourquoi ce pôle ?



Enjeux de santé publique

Vieillesse, prévention, déserts médicaux, bien-être



Universitarisation

Sciences infirmières (2026) et maïeutique (2027)



Attractivité internationale

Visibilité alliance ARQUS, réactivité aux appels d'offres européens



Stratégie nationale sport santé 2025–2030

Déploiement de la SNSS à ancrer dans l'offre académique de Lyon 1



Alliance HCL 2035

S'aligner sur le projet stratégique des Hospices Civils de Lyon



Coordonner les forces

Initiatives riches mais dispersées — coordination et lisibilité à bâtir

Les 8 composantes du Pôle Santé Sport Humanités

Une organisation en pôle fondée sur la coordination des composantes

UFR de Médecine Lyon Est

Département Universitaire de Maïeutique (DUM)

UFR de Médecine Lyon Sud

UFR STAPS

Institut des Sciences Pharmaceutiques et Biologiques (ISPB)

Institut des Sciences et Techniques de la Réadaptation (ISTR)

UFR d'Odontologie

Département Universitaire de Sciences Infirmières (DUSI)

Un écosystème unique en France

25 000

étudiants
santé-sport

27

laboratoires
de recherche

1350+

personnels

2e

CHU de France
24 000 collab.

Mais des initiatives encore dispersées, une coordination à renforcer, une lisibilité à construire

Les 6 grands principes du Pôle

Une organisation en pôle fondée sur la coordination des composantes

Le Pôle n'est pas une fusion.

Les composantes conservent leurs identités.

Les projets sont co-construits.

Les personnels participent aux groupes de travail.

Le Pôle respecte le principe de subsidiarité.

Les décisions restent prises au niveau le plus pertinent.

Les impacts RH sont étudiés avant toute évolution.

Aucune évolution n'est décidée sans analyse préalable.

Les mutualisations sont construites lorsqu'elles apportent une valeur ajoutée.

Pas de mutualisation pour mutualiser.

La mise en œuvre est en 2 étapes

Phase 1 → structuration organisationnelle du Pôle
(rentrée 2027)

Phase 2 → structuration juridique du Pôle (2029)

Les enjeux du Pôle

Enjeu	Résultat attendu
Organisation	Meilleure coordination
Qualité de service	Harmonisation des pratiques
Offre de service	Développement de services et dispositifs communs
QVCT	Clarification des rôles
Efficienne	Meilleure articulation des ressources et expertises

Le projet est construit progressivement dans le cadre des groupes de travail et sera soumis aux instances de l'Université avant toute mise en œuvre.

Groupes de travail — Proposition d'organisation

Fil conducteur: Interdisciplinarité – Territoire - Recherche

GT1

Coordination des scolarités

Définir les modalités de coordination entre les scolarités des composantes et formuler des propositions opérationnelles.

GT3

Coordination de la recherche et partenariats scientifiques

Construire les modalités de mise en réseau des laboratoires de recherche et des instances scientifiques afin de favoriser les coopérations interdisciplinaires.

GT5

Organisation et fonctionnement du Pôle

Construire une organisation en lien avec la création du pôle sciences et ingénierie. Propositions opérationnelles de gouvernance du Pôle.

GT7

Formation tout au long de la vie

Développer l'offre de formation continue au sein du pôle, développer les diplômes intercomposantes et une offre commune.

GT2

Mobilité et partenariats internationaux

Définir les modalités de coordination des mobilités et des partenariats internationaux, notamment pour la maïeutique et les formations paramédicales

GT4

Innovation pédagogique et intelligence artificielle

Construire une stratégie commune d'innovation pédagogique, de développement des usages de l'intelligence artificielle et de valorisation de la recherche en pédagogie

GT6

Politique RH et personnel mono-appartenants

Identifier les enjeux RH communs et proposer des modalités de coordination. Une attention particulière sera portée à la place des personnels mono-appartenants.

Composition des GT

Les composantes désigneront leurs représentants avec: représentation équilibrée des composantes, diversité des catégories de personnels, des métiers et des fonctions, association de personnels directement concernés par les thématiques traitées et attention portée à la parité.

Chaque groupe produira

- un diagnostic ;
- des scénarios d'organisation ;
- des propositions ;
- une analyse des impacts RH.

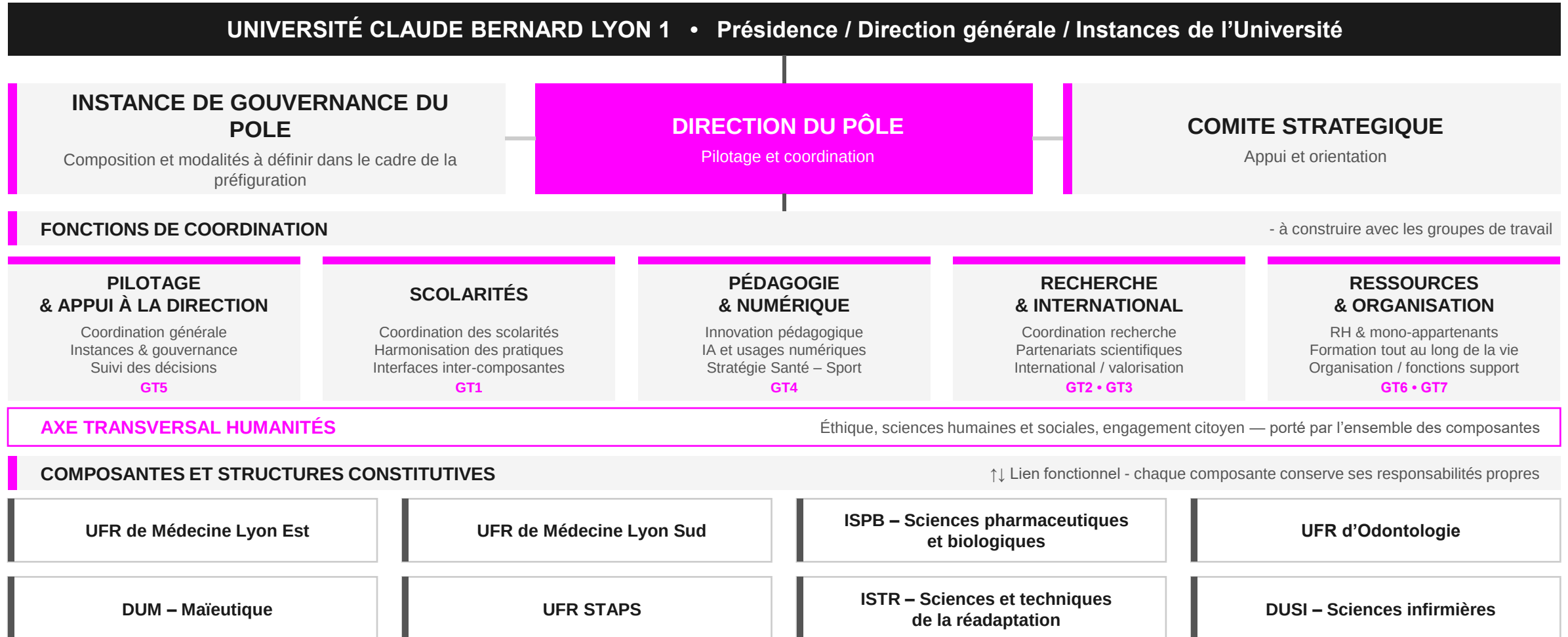
Les potentielles évolutions organisationnelles

Aujourd'hui	Demain
Fonctionnement essentiellement par composante	Coordination renforcée
Coopérations ponctuelles	Coopérations structurées lorsque pertinentes
Réseaux informels	Réseaux animés
Peu de coordination transversale	Fonctions de coordination identifiées



L'organigramme de principe du Pôle

Hypothèse d'organisation fonctionnelle – à construire dans le cadre de la préfiguration



Les potentiels impacts sur les personnels

Les principes

- Aucune mobilité géographique imposée
- Évolutions ciblées des lignes hiérarchiques, selon les scénarios retenus
- Analyse individuelle des impacts
- Évolution progressive
- Accompagnement RH

Les impacts possibles

- Évolution de certaines missions
- Montée en compétences
- Développement du travail transversal
- Transformation substantielle de certains postes et fiches de poste

Les personnels mono-appartenants

Un point d'attention identifié dès le lancement de la démarche

De quoi parle-t-on ?

Dans les composantes de santé, les enseignants-chercheurs mono-appartenants relèvent uniquement de l'Université, à la différence des personnels hospitalo-universitaires bi-appartenants, qui relèvent également des HCL.

Pourquoi le sujet est posé

Leur place dans les collectifs de travail, leur représentation dans les instances et leurs perspectives de carrière sont des questions récurrentes.

Ce qui est prévu — groupe de travail n° 6

Un état des lieux

Recensement des personnels mono-appartenants, par composante et par section.

Une place dans la gouvernance

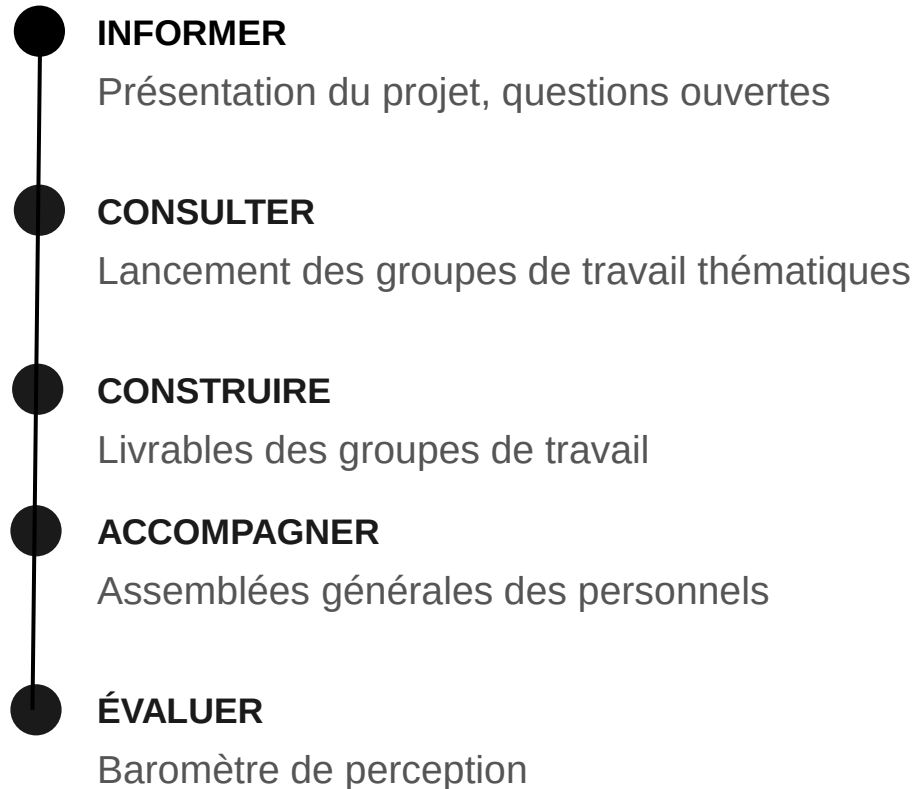
Propositions de représentation au sein
De la future gouvernance du pôle.

Une analyse des impacts

Examen des effets du projet sur leurs missions et leurs conditions d'exercice.

La proposition d'accompagnement des agents

Un accompagnement tout au long du projet



Principe	Engagement
Transparence	Information régulière des personnels
Concertation	Association des agents aux groupes de travail
Progressivité	Déploiement par étapes
Individualisation	Accompagnement des situations particulières
Évaluation	Suivi des effets de la réorganisation

Le dialogue social

Les instances mobilisées à chaque étape du projet

Concertation directe

Assemblée générale des personnels
Groupes de travail thématiques
Réunions avec les directions de
composantes

Instances représentatives

CSA
- 15 septembre 2026, puis février/mars
2027
et mai/juin 2027

Instances de l'Université

Conseils des composantes
Conseil Académique
Conseil d'Administration

Les observations formulées à chaque étape alimenteront l'évolution du projet avant sa mise en œuvre.

La proposition d'accompagnement RH



Information

Assemblée générale des personnels



Formation

Nouvelles procédures, outils, management transversal



Accompagnement

DRH, encadrement, direction du projet



Prévention

Médecine du travail, suivi de la QVCT

Les impacts RH feront l'objet d'un suivi: charge de travail, évolution des missions, besoins en compétences, organisation, QVCT grâce à des échanges réguliers, revue de fiches de postes, plan de formation, retour d'expérience, indicateurs et échange avec les acteurs de la prévention

La cartographie des impacts potentiels

Élément	Impact
Gouvernance	Évolution de la gouvernance institutionnelle du périmètre – sans modification des responsabilités propres des composantes
Organisation des services	Potentielles évolutions structurantes
Missions	Potentielles évolutions ciblées
Lieux de travail	Domaine Rockefeller CCEM pressenti
Effectifs	Aucun impact envisagé dans les orientations de préfiguration à ce stade – à confirmer à l'issue des travaux
Régime indemnitaire	Aucun impact envisagé dans les orientations de préfiguration à ce stade – à confirmer à l'issue des travaux
Temps de travail	Aucun impact envisagé dans les orientations de préfiguration à ce stade – à confirmer à l'issue des travaux
Lignes hiérarchiques	Évolutions ciblées selon les scénarios retenus

Les risques du projet et les mesures de maîtrise

Risque identifié	Mesure de maîtrise
Difficulté d'appropriation	Communication régulière
Hétérogénéité des pratiques	Élaboration de référentiels communs
Surcharge ponctuelle	Déploiement progressif et priorisation
Résistance au changement	Concertation et accompagnement
Coordination inter-sites	Gouvernance et animation des réseaux

Le calendrier prévisionnel de mise en place

Période	Étapes principales
Été 2026	Validation de la stratégie de préfiguration
Septembre 2026	Présentation de la démarche de préfiguration au CSA
Octobre / Novembre 2026	Installation des groupes de travail, désignation des référents des composantes, lancement des travaux de co-construction.
Novembre à Mars 2027	Déroulement des groupes de travail, production progressive des livrables, échanges réguliers avec la gouvernance et les directions concernées.
Février / Mars 2027	2eme passage en CSA : présentation de l'état d'avancement, organisation cible et premiers impacts RH.
Mars 2027	Consolidation des propositions issues des groupes de travail et arbitrages de la gouvernance.
Mars / Avril 2027	Présentation du projet consolidé dans les conseils des composantes afin de recueillir leur avis sur le projet d'organisation.
Avril / Mai 2027	Formalisation des modalités de fonctionnement et des principaux documents de gouvernance selon le modèle retenu.
Mai / Juin 2027	Passage en CSA (dossier d'organisation consolidée et des modalités de mise en œuvre), puis CAc et CA, selon le calendrier institutionnel arrêté par la gouvernance.
Rentrée 2027	Mise en œuvre progressive de la structuration organisationnelle du Pôle (phase 1)

Pourquoi un premier CSA maintenant ?

Présenter la démarche au moment où elle peut encore être infléchie

01

Présenter

La démarche de préfiguration retenue

02

Recueillir

Les observations des représentants du personnel

03

Enrichir

La méthode de travail des groupes

04

Associer

Les personnels dès le lancement du projet

05

Revenir

Devant le CSA lorsque le projet sera consolidé

Le projet n'est pas arrêté : les groupes de travail n'ont pas encore rendu leurs livrables. Les observations du comité peuvent donc encore en modifier le contenu.

En conclusion

Créer un levier de coopération

Construire

Une organisation lisible pour les personnels , les étudiants
comme pour les partenaires.

Coopérer

Sans remettre en cause l'identité
et les responsabilités des composantes.

Accompagner

Les personnels tout au long
de la transformation et un suivi post-
réorganisation

Le projet de Pôle Santé Sport Humanités est conçu comme un levier de coopération au service des étudiants, des personnels et des partenaires de l'Université Claude Bernard Lyon 1.



MERCI

Deux retours devant le CSA sont prévus : février/mars 2027 (organisation cible et analyse des impacts RH), puis mai/juin 2027 (organisation consolidée et modalités de mise en œuvre).