



Université Paris Sciences et Lettres

DELIBERATION N°37/2026

Approbation du plan de formation 2026 de l'Ecole interne

Le Conseil d'administration de l'Université PSL
dans sa séance du 25 juin 2026

Vu le code de la recherche ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

Vu le décret n° 2019-1130 du 5 novembre 2019 portant création de l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et approbation de ses statuts ;

Vu le décret n° 2025-63 du 23 janvier 2025 portant adhésion de nouveaux établissements- composantes à l'Université Paris sciences et lettres (Université PSL) et modifiant ses statuts ;

Vu les statuts modifiés de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu le règlement intérieur de l'Université Paris sciences et lettres ;

Vu la désignation du Président de l'Université PSL, El Mouhoub Mouhoud, par délibération n°48/2024 du 17 décembre 2024 ;

DECIDE

Article unique :

Le Conseil d'Administration approuve le plan de formation 2026 de l'Ecole interne, ci-après annexé.

38 voix « pour »,

0 voix « contre »,

0 abstention,

Le Président
Professeur El Mouhoub MOUHOUD

Voies et délais de recours :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur le site internet, d'un recours gracieux devant le Président de l'Université PSL, adressé au 60 rue Mazarine 75006 Paris, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Paris, adressé au 7 Rue de Jouy 75004 Paris.



PLAN STRATEGIQUE DE FORMATION

Projet déclinaison 2026



UNIVERSITÉ
PARIS
SCIENCES
& LETTRES

Sommaire

01

L'Ecole interne PSL

02

Le schéma directeur national de la formation professionnelle tout au long de la vie

03

Le plan de formation PSL et les orientations stratégiques de l'Université PSL

04

La mise en œuvre du plan de formation PSL : année 2025

L'École interne PSL ★

Conformément à la délibération 91/2017 du Conseil d'Administration de la FCS de PSL du 14 décembre 2017 et suite à un vote à l'unanimité, un [Service Mutualisé Support](#) (SMS) PSL dédié à la formation collective des personnels a été créé au 1er janvier 2018. Ce service est porté par Dauphine-PSL.

Il est nommé **École interne PSL**.

Une [convention](#) organise les rapports entre l'université Dauphine- PSL, PSL et les établissements souhaitant bénéficier du service.

Ce service a pour vocation d'organiser et de mettre en œuvre des programmes de [formations collectives continues](#).

Il élabore notamment un plan stratégique de formation pluriannuel PSL 2019-2026 (ci-après) ainsi que sa déclinaison par année civile, validée par les instances de PSL.

Le domaine de compétence de l'École interne PSL s'étend à [l'ensemble des personnels employés par les établissements signataires](#), à savoir : enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, titulaires et contractuels.

4872 personnels sont susceptibles de suivre une formation dans le cadre de l'École interne.

Des modalités particulières s'appliquent aux doctorants contractuels et étudiants pour lesquels le collège doctoral est le principal responsable de la formation collective.

Depuis 2023, pour certaines actions spécifiques identifiées par le collège doctoral, comme les formations à la pédagogie, la fresque du climat ou la médiation scientifique par exemple, l'École Interne est susceptible de les accueillir. Une solution plus pérenne pourrait être envisagée dès lors qu'elle sera assortie des moyens humains et financiers nécessaires.

Les établissements membres ★



+ centre de recherche de l' *Inria* site de Paris.

Le fonctionnement ★

L'École interne dispose de moyens humains, matériels et financiers afin d'assurer à l'ensemble des personnels des établissements signataires une offre de formation annuelle étendue et de qualité :



Une équipe, constituée de 5 agents: 3 postes d'assistants de formation co-financés par les établissements + 2 agents titulaires de Dauphine PSL, dont un de catégorie A.



Un budget, correspondant a minima à 50% du budget total de formation de chaque établissement, est transférée au SMS. À cela s'ajoute une participation aux frais de fonctionnement qui correspond aux 3 postes (2 catg B + 1 A) et qui est calculé en fonction des effectifs permanents



Un réseau de référents identifiés au sein de chaque établissement membre du SMS.

Leurs missions : recensement des besoins internes, validation et priorisation des demandes d'inscriptions internes, relai des communications, accueil des formations de l'École interne, pilotage de l'activité pour leur établissement



Un outil de gestion de la formation permettant l'inscription en ligne des agents et la gestion de l'activité de formation: la plateforme de l'École Interne - Helisa

Modalités de diffusion et organisation de l'offre de formation de l'École interne PSL ★

Pour répondre aux besoins des personnels dans un contexte de transformation permanente, l'École interne articule son offre de formation autour d'une démarche agile et évolutive, en s'appuyant sur des experts internes et externes. Elle construit une offre de formation qui valorise les compétences, encourage l'engagement et s'inscrit dans une logique d'amélioration continue. Elle en assure la communication tout en veillant à la diffusion de bonnes pratiques.

Une offre actualisée et accessible



- La **plateforme de l'École interne**, mise à jour en temps réel, constitue le **point d'entrée principal** pour consulter l'offre de formation et s'y inscrire.
- L'offre est construite dans une logique **modulaire et évolutive**, avec la possibilité d'intégrer de nouvelles actions en cours d'année selon les besoins émergents et en fonction du budget alloué.

Une diffusion structurée et régulière



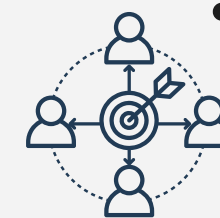
- Un **programme semestriel** est diffusé via les référents formation, l'ENT commun et la communication institutionnelle. Il est structuré autour de 10 thématiques.
- Un **programme mensuel** recense les actions à venir et valorise des ressources complémentaires issues de LinkedIn Learning / Mentor autour de thématiques ciblées.

Une approche pédagogique encadrée et responsabilisante



- Les convocations et supports intègrent désormais une **présentation des bonnes pratiques** en formation (ponctualité, participation active, respect des engagements, accessibilité...).
- En cas d'**absences non justifiées** répétées, les demandes futures peuvent faire l'objet d'un **traitement non prioritaire**.

Des intervenants diversifiés et de qualité



- Les formations sont animées par :
 - des experts internes (personnels administratifs et académiques)
 - des organismes externes reconnus
 - des prestataires spécialisés indépendants

Le schéma directeur national de la formation professionnelle tout au long de la vie ★

① Présentation:

Le Schéma Directeur 2024-2027, porté par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), définit les grandes orientations interministérielles en matière de formation professionnelle tout au long de la vie pour les agents de l'État.

Il s'inscrit dans un contexte de transformation profonde de l'action publique, face à des enjeux sociétaux, numériques, écologiques et managériaux.

Ce cadre stratégique vise à professionnaliser les personnels, soutenir leur évolution et répondre aux besoins croissants de compétences transversales.

L'université y joue un rôle central et doit structurer ses formations en intégrant ces priorités nationales.

② Les obligations en matière de formation professionnelle

- Construire des offres de formation fondées sur des référentiels d'activités et de compétences, en s'appuyant sur des dispositifs existants.
- Favoriser les parcours hybrides, cohérents et accessibles à tous les agents.
- Encourager la mutualisation des contenus et la transversalité.
- Mesurer l'impact des formations à travers des indicateurs annuels de suivi (taux de formation, progression).

L'article 2 du décret 2022-1043 du 22 juillet 2022 précise la définition d'une action de formation :

C'est un parcours pédagogique concourant au développement des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon les modalités déterminées par arrêté du Ministère de la Fonction Publique.

③ Les 6 axes stratégiques prioritaires:

★ **Axe 1 – Transmettre les valeurs de la République**

Une formation commune sur la laïcité, l'égalité et les missions du service public. Accompagner et professionnaliser les référents internes en charge de ces sujets.

★ **Axe 2 – Former à la transition écologique**

Développer la formation à la transition écologique et au développement durable. Intégrer ces enjeux dans les formations.

★ **Axe 3 – Accompagner la transformation numérique**

Mettre en place une culture du numérique responsable. Former aux enjeux de cybersécurité, d'intelligence artificielle et à l'accessibilité numérique.

★ **Axe 4 – Manager autrement**

Former tous les primo-encadrants dès leur prise de poste. Renforcer le rôle des managers sur la qualité de vie au travail, l'évaluation professionnelle, le dialogue social et le recrutement. Structurer des parcours autour du management.

★ **Axe 5 – Professionaliser des acteurs RH**

Moderniser les pratiques RH par des parcours professionnalisants. Former les acteurs RH pour accompagner les transformations RH et favoriser l'attractivité. Accompagner la mobilité.

★ **Axe 6 – Cultiver les compétences transverses**

Consolider les compétences des fonctions achat, finance et pilotage. Développer la connaissance des institutions européennes et renforcer la maîtrise des langues.

Ce schéma constitue une feuille de route opérationnelle pour l'université, l'invitant à aligner ses dispositifs de formation avec les priorités de l'État, tout en prenant en compte ses propres enjeux stratégiques.

Il appelle ainsi à une articulation entre enjeux sectoriels, transversaux et ceux relatifs aux valeurs publiques, pour préparer les personnels aux défis actuels et futurs.

Le plan stratégique de formation PSL ★

Le plan de formation est établi en fonction des **orientations stratégiques de l'Université PSL** en matière de ressources humaines et des besoins en compétences des agents.

Il répond à des **objectifs communs** et vise à améliorer la performance collective, fidéliser les personnels tant académiques qu'administratifs en leur donnant des perspectives et à développer les capacités des collaborateurs afin de réaliser leur potentiel.

Il traduit à la fois les projets de l'université et les aspirations des personnels, en conformité avec les réformes en vigueur ayant trait à la formation tout au long de la vie.

Il s'appuie par ailleurs sur une réflexion menée en collaboration avec les référents formations désignés par chaque établissement signataire, afin de garantir la meilleure adéquation possible entre le programme de formation de l'Ecole Interne PSL et les besoins de chacun, tout en faisant émerger les meilleures pratiques en la matière.

Le plan de formation PSL est voté s'il y a lieu par chaque établissement dans les instances compétentes, en complément le cas échéant du plan de formation local relatif à certaines actions spécifiques.

Le plan définitif est arrêté en fonction des impératifs budgétaires du service.

Le bilan du traitement des demandes de formation et des actions menées par l'Ecole Interne est produit annuellement et mis à disposition des établissements.



UNIVERSITÉ
**PARIS
SCIENCES
& LETTRES**

Les orientations stratégiques PSL

1

Axe 1: Contribuer au développement de l'Université PSL en tant qu'acteur de rang mondial

Mise en place d'actions favorisant le développement des compétences linguistiques et l'accueil des personnels et étudiants internationaux.

2

Axe 2: Professionnaliser et développer les compétences métiers en favorisant la Qualité de Vie au Travail

Soutien aux évolutions organisationnelles, renforcement des parcours professionnels, mise en œuvre d'actions facilitant l'intégration et le développement des carrières, formation des managers et sensibilisation de l'ensemble de la communauté aux différents objectifs de développement durable.

3

Axe 3: Développer une offre de formation à destination des chercheurs, enseignants- chercheurs et enseignants afin de favoriser la qualité pédagogique et l'excellence de la recherche

Approfondissement des compétences pédagogiques, numériques et scientifiques, accompagnement de l'activité de recherche, soutien au plan d'action HRS4R, formations aux outils d'encadrement et de gestion, et sensibilisation pour faire face aux grandes transitions sociétales.

Mise en œuvre du plan de formation PSL 2025★

1

Axe 1: Contribuer au développement de l'Université PSL en tant qu'acteur de rang mondial

Le développement des compétences linguistiques et l'accueil des publics internationaux sont les principaux leviers de la politique de formation mise en place et vise à:

- **Favoriser la formation en anglais** : grâce à des dispositifs multicanaux (**cours collectifs hebdomadaires** sur plusieurs niveaux, ateliers de conversation, formations d'anglais scientifique), principalement en distanciel pour toucher un public élargi / Organisation de certaines formations dispensées en anglais notamment à destination des personnels académiques.
- **Permettre l'apprentissage autonome des langues étrangères** : via la plateforme LinkedIn Learning qui donne accès à des **formations en 24 langues** et à des modules d'anglais professionnel.
- **Proposer une offre de Français Langue Étrangère (FLE)** : destinée notamment aux doctorants et personnels internationaux, complétée par des cours de **remise à niveau en français**.
- **Faciliter l'accès aux langues rares** : en s'appuyant sur l'ILARA (l'institut des langues rares - centre de formation, d'expertise et de ressources au sein de l'EPHE-PSL) pour proposer des cours spécialisés sur des **langues anciennes, rares ou non européennes**, avec la possibilité de financement par l'Ecole interne.
- **Améliorer l'accueil des étudiants et personnels internationaux** : à travers des **formations à l'interculturalité**, des dispositifs d'information dédiés, l'accès au Tandem Program favorisant les échanges linguistiques au sein de la communauté PSL et à des formations pour les acteurs RH afin de mieux accompagner **l'accueil et la gestion des personnels internationaux**.
- **Développer une offre de formation en anglais** (Softskills, SST, RPS, **VSS...**) pour les non francophones.

2

Axe 2: Professionnaliser et développer les compétences métiers en favorisant la Qualité de Vie au Travail

Créer un environnement de travail agile, inclusif et responsable, capable d'attirer, fidéliser les personnels, d'accompagner les transformations institutionnelles tout en valorisant les parcours individuels et collectifs.

Accompagner les évolutions organisationnelles :

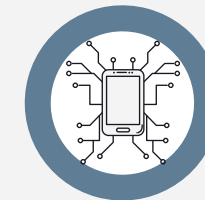
Développement des compétences numériques, généralisation des formations hybrides, promotion de la dématérialisation et du travail en mode collaboratif.



- Formations à O365, sharepoint, Teams, outlook...
- Formations bureautiques et de PAO (Excel, InDesign, Powerpoint...)
- Formations sur les bonnes pratiques en termes d'archivage numérique
- Accompagnement dans le développement du télétravail
- Accès à LinkedIn Learning pour se former en toute autonomie...
- Formation sur la communication et l'accompagnement au changement

Soutenir le déploiement des schémas directeurs et des projets stratégiques :

Accompagnement dans la mise en œuvre des appels à projets, soutien au déploiement des schémas directeurs (numérique, DD&RS...), intégration de l'IA dans nos pratiques professionnelles.



- Actions de professionnalisation des référents (Handicap, égalité...)
- Actions dans le cadre du plan HRS4R, DDRS...
- Actions en lien avec les GT métiers de PSL (DRH, DSI, Communication...)
- Formations à Moodle avec le CIP
- Formations de formateurs à l'IA, intégrer l'IA dans ses pratiques pédagogiques, IA orientée métier, découverte de l'IA générative...

Développer l'offre en sûreté, sécurité et prévention des risques:

Formations réglementaires renforcées, actions spécifiques préconisées par le réseau des ingénieurs hygiène et sécurité de PSL, mise en œuvre du plan d'action de prévention des RPS.



- Formations SST, PSC, Gestes qui sauvent...
- Formations Risques incendies, Habilitations électriques
- Formation des assistants de prévention
- Formation dédiées à la santé mentale (risques psychiques, PSSM, fresque...)
- Prévention des TMS -troubles musculosquelettiques / PRAP
- Formations pour lutter contre le harcèlement moral
- Intégration de formations spécifiques à destination des managers
- Sensibilisation à la gestion des données personnelles et à la cybersécurité

Renforcer les parcours professionnalisants :

Déploiement de parcours métiers pour renforcer les compétences, faciliter la prise de fonctions, accompagner l'évolution des métiers. Actions favorisant les échanges, le co-développement et la construction de réseaux professionnels. Intégration de sensibilisations en lien avec nos valeurs et nos enjeux (transition écologique, RPS, égalité professionnelle...).



- Parcours management PSL (Certifiant)
- Parcours des gestionnaires pédagogiques
- Professionnalisation des acteurs financiers et comptables
- Professionnalisation des acteurs RH. (démarche GPEEC, recrutement...)
- Formation de formateurs internes

Faciliter l'intégration des nouveaux personnels :

Organisation de journées d'accueil biannuelles comprenant des actions de découverte de la culture institutionnelle de PSL, d'adaptation à l'environnement professionnel, ainsi qu'une sensibilisation en lien avec nos engagements RSE.



- Découverte de l'université PSL et de ses établissements
- Découverte des services mutualisés dédiés aux personnels
- Temps d'échanges et de convivialité
- Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles, DRS
- Qu'est-ce qu'intégrer l'ESR, la fonction publique,?

Favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité :

Large offre de préparation aux concours administratifs et de dispositifs pour accompagner les carrières, valoriser les parcours et les compétences.



- Formations de méthodologie aux épreuves de concours
- Cycle de culture administrative et juridique
- Savoir communiquer en public, éloquence et storytelling
- Actions pour améliorer sa rédaction administrative
- Accompagnement pour gérer son temps et son stress
- Ateliers CV et lettre de motivation
- Être accompagné et coaché dans le cadre de son activité professionnel / Atelier A2P...

Prévenir les violences sexistes et sexuelles et promouvoir l'égalité professionnelle :

Sensibilisations pour tous les personnels dans le cadre du plan d'action de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.



- Formations des membres des cellules d'écoute et de veille
- VSS et RPS: modules multiformats de sensibilisation et d'approfondissement
- Approche sociologique et juridique (gouvernance, encadrants, EC)
- Formation à l'encadrement doctoral
- Formations aux biais et aux stéréotypes
- Formations sur la laïcité, le racisme, la transidentité, la diversité...
- Formation agir contre la discrimination dans le recrutement

Déployer des actions de sensibilisation pour une université responsable :

En lien avec la stratégie Vie étudiante, Responsabilité Sociale et Environnementale de PSL et ses établissements, chaque mois l'Ecole interne propose une formation répondant aux objectifs de développement durable (ODD) du plan climat et biodiversité.



- Fresques climat, biodiversité, déchets, sobriété numérique...
- Formations aux achats responsables
- Ateliers de sensibilisation aux handicaps pour tous les publics
- Participation à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées -SEEPH
- Apprentissage de la LSF - Langue des signes française
- Modules en anglais sur l'impact sociétal et environnemental des projets de recherche (Science avec et pour la société)

Favoriser le développement personnel, la qualité de vie et les conditions de travail-QVCT :

Le bien-être et l'épanouissement de tous les personnels de PSL est une priorité afin de favoriser la QVCT. Tout au long de l'année des formations de développement des compétences humaines viennent en complément des formations au management et de prévention des RPS.



- Actions dans le cadre de la SQVCT – Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail
- Ateliers bien-être orientés sport et santé
- Webinaires sur la gestion du stress, la mémorisation...
- Préparation à la retraite
- Formations sur la confiance et l'affirmation de soi
- Ateliers carrières

3

Axe 3: Développer une offre de formation à destination des chercheurs, enseignants- chercheurs et enseignants afin de favoriser la qualité pédagogique et l'excellence de la recherche

Former et accompagner les personnels académiques dans l'évolution de leurs pratiques et de leurs carrières, en réponse aux transformations de l'enseignement supérieur et aux exigences croissantes en matière de durabilité, d'innovation et de responsabilité scientifique.

Approfondir les compétences pédagogiques et numériques :

Principalement conçue et opérée par le Centre d'Innovation Pédagogique (CIP), cette offre vise le partage, la formation, l'accompagnement des compétences pédagogiques et contribue à la création d'une communauté de pratiques PSL.



- Parcours des nouveaux MCF
- Parcours enseigner dans le supérieur (pour les doctorants)
- Offre de formations à la pédagogie
- Accompagnement personnalisé et à la demande
- Séminaire de rentrée, ateliers, échanges de pratiques...
- Accompagnement à l'hybridation des enseignements
- Intégration des usages numériques (MOODLE, enseigner avec l'IA...)
- Formation de formateur à l'IA - Programme DATA
- Travail de la voix

Accompagner le plan d'action HRS4R:

Mise en œuvre du label européen Human Resources Strategy for Researcher, pour améliorer les conditions de travail et la carrière des personnels académiques.



- Formations à l'éthique, à l'intégrité scientifique et à la déontologie
- Ateliers d'accompagnement à la gestion des carrières
- Modules dédiés à l'insertion professionnelle des post-doctorants
- Formation à l'encadrement et à l'accompagnement doctoral
- Mentoring jeunes chercheurs / devenir mentor PSL

Optimiser et mieux valoriser son activité de recherche:

Actions déployées en lien avec le réseau partage des savoirs, l'URFIST, le SAAP, les services Communs à la Documentation, la Direction de la Recherche, l'IPJ.



- Formations à la science ouverte et à la gestion des données
- Ateliers de médiation scientifique
- Formation brevet et propriété intellectuelle
- Formations sur les financements, appels à projets et les stratégies de valorisation et de publication
- Découverte de Recherche Data PSL
- Modules spécialisés sur des logiciels techniques (R, NVivo...)

Promouvoir la science avec et pour la société:

Contribuer à faire de la recherche un levier d'innovation responsable et de dialogue avec la société, au service de l'intérêt général. Répondre aux objectifs en matière de diffusion scientifique du Plan Climat du MESRI.



- Master class couplées de temps d'échanges
- Médiation scientifique
- Média training et création de podcast vidéo
- Modules sur l'impact environnemental et sociétal des contrats de recherche

Former aux responsabilités managériales et à l'encadrement:

Accompagner les personnels académiques investis dans le pilotage administratif, l'encadrement et la direction de thèses.



- Encadrement doctoral (aspects humains et méthodologiques)
- Management d'équipe de recherche
- Accès au parcours management PSL
- Formations spécifiques dédiées aux RPS, VSS

LinkedIn Learning ★

Une plateforme pour se former en toute autonomie



- ★ Dans une logique d'apprentissage continu, l'École Interne PSL met **à disposition de l'ensemble des personnels** l'accès à LinkedIn Learning.
- ★ Cette plateforme numérique propose **plus de 24 000 cours en ligne**, accessibles à tout moment, en plusieurs langues et sur tous types de supports, en video et audio.
- ★ Elle couvre **trois domaines clés** : les compétences professionnelles, créatives et technologiques.
- ★ Elle complète ainsi l'offre présentielle de l'École Interne et permet à chacun de **renforcer ses compétences à son rythme**.
- ★ Des **collections**, sous forme de capsules vidéos, sont également **développées par l'École interne PSL** sur des sujets ciblés, stratégiques et relayées aux personnels via les différents canaux de diffusions.