

**ÉTABLISSEMENT PUBLIC**

**MUSEE DU LOUVRE**

**PLAN DE FORMATION 2013 - 2015**

# PLAN DE FORMATION DU MUSEE DU LOUVRE 2013 – 2015

## I- CADRE GENERAL

Le plan de formation 2013 - 2015 s'inscrit dans le prolongement des principes et objectifs fixés pour le plan triennal glissant 2012 - 2014<sup>1</sup>.

Il est toujours structuré en fonction :

- du **schéma directeur pluriannuel de l'Établissement** et ses quatre axes dominants :
  - **Axe 1, « Accueillir, transmettre et fidéliser »**
  - **Axe 2, « Enrichir, conserver, rechercher et diffuser »**
  - **Axe 3, « Rénover, agrandir, sécuriser »**
  - **Axe 4, « Adapter, moderniser, optimiser »**
- du **projet Louvre RH 2015**

et intègre les priorités **interministérielles** fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État par circulaire d'orientation<sup>2</sup>.

Le recueil des besoins en formation issus de la campagne d'évaluation formalisée via le nouvel outil Talentsoft constitue toujours son socle, complété notamment par les développements de compétences induits par les projets de l'établissement ou estimés prioritaires par la direction du musée. Pour la première année, il intègre aussi les besoins issus de la campagne d'évaluation des agents contractuels à temps incomplet menée au dernier trimestre 2012. Le déroulé de cette campagne reste à évaluer mais le choix d'en intégrer les résultats a été fait de façon à répondre aux attentes des agents contractuels dès 2013.

Il est ainsi complété par des actions d'accompagnement visant à :

- anticiper les impacts possibles en termes de ressources humaines, de certains projets émergents
- intégrer des mesures et politiques prises au niveau de l'Etat

---

<sup>1</sup> Se reporter à l'annexe pour le rappel des axes et objectifs prioritaires du Plan 2012-2014

<sup>2</sup> **Pour mémoire :**

- Mettre en œuvre la responsabilité sociale de l'Etat par une mise en place effective de l'égalité professionnelle hommes-femmes
- Accompagner l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans le domaine de la santé et sécurité au travail
- Former les médecins agréés, membres des instances médicales, les médecins agréés chargés d'effectuer les expertises médicales ainsi que les gestionnaires de personnel
- Développer l'accompagnement de la mobilité
- Favoriser le renforcement de la qualité légistique des textes juridiques

- professionnaliser des publics ciblés en lien avec les parcours établis en 2012. Dans ce cadre, un volume prévisionnel en lien avec les effectifs concernés a été défini. Il correspond au public-cible mais toutes les actions prévues dans le parcours ne concerneront pas l'ensemble des agents identifiés. Une évaluation conjointe entre l'agent et l'organisme retenu permettra de définir, au regard des compétences déjà acquises, les compléments d'actions individuelles ou collectives à envisager.

Le budget dédié à l'accompagnement du développement de compétences des personnels s'est vu appliquer, en lien avec un cadre budgétaire contraint et à l'instar de l'ensemble des budgets de l'établissement, une baisse de 3%. Toutefois, cette baisse devrait être largement compensée par la mise en œuvre d'une véritable politique d'achats et le budget devrait permettre de poursuivre la dynamique impulsée, toujours prioritairement axée sur :

- L'intégration de la mise en place des actions Intra pérennes ou en construction visant à professionnaliser sur leur cœur de métier le plus grand nombre d'agents. Dans ce cadre, notamment, priorité sera donnée à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation élaborés en 2012.
- L'accompagnement des prises de poste des nouveaux personnels en correspondance avec les compétences requises par leur fonction.
- L'accompagnement des projets de mobilité et de reconversion.
- La poursuite de la prise en charge de projets à long terme, qu'ils soient portés par d'autres entités de l'établissement (la refonte des collections, projet billetterie...) ou par la DRHDS (développement des compétences managériales par exemple).

Les mêmes priorités de mises en œuvre ont été maintenues et notamment celles concernant les demandes en inter-entreprises dont le coût par agent a des impacts plus lourds :

Ainsi :

- ✓ Avant toute prise en charge de demande Inter, il sera vérifié :
  - qu'une réponse au besoin n'existe pas en interne ou sous une forme pédagogique plus adaptée
  - que les fondamentaux (niveau, expérience, ..) requis pour pouvoir suivre avec profit la formation sont acquis. Si tel n'est pas le cas et en présence d'une programmation intra correspondante, le demandeur sera réorienté vers celle-ci.
- ✓ Pour toute demande de prise en charge en inter-entreprises, une priorité absolue sera donnée aux besoins dont la criticité sera avérée.
- ✓ Un ratio de 42 % (identique à celui de l'année dernière) a été appliqué pour allouer un budget prévisionnel aux demandes inter. Sont exclues de ce principe les demandes à caractère réglementaire, celles proposées au sein du Ministère mais aussi les connaissances en langues rares dont le développement est essentiel pour le musée et qui impliquent un investissement et une motivation forte.
- ✓ Dans la mesure du possible, les actions Inter non prévues au plan continuent de faire l'objet au premier semestre d'un annule-remplace avec des actions prévues similaires. Ainsi une demande en inter ne peut remplacer une demande de formation en Intra, ni une demande en inter gratuite (formation proposée par le ministère).
- ✓ En matière de conservation préventive, les demandes initialement portées au recueil ont été revisitées et réparties en fonction des publics de formation concernés par les actions Intra. L'accès aux formations de la direction générale des patrimoines ou de l'Institut national du patrimoine restera ouvert de façon privilégiée aux personnels scientifiques.

Par ailleurs :

- ✓ Pour ce qui a trait au management, la priorité pour 2013 va toujours sur les formations proposées par la direction générale, à l'exclusion des autres demandes, sauf argumentation par le hiérarchique sur des objectifs opérationnels précis. Au deuxième semestre 2013, un accompagnement des encadrants à la conduite de l'entretien d'évaluation prolongera le dispositif en incluant l'encadrement de proximité aux actions initiées auprès de l'encadrement supérieur et intermédiaire.
- ✓ Les besoins en matière d'environnement Web devront être clarifiés et même s'ils ont été répartis par axes, leur caractère transverse permet de les regrouper autour de 3 thématiques qui feront l'objet d'un traitement spécifique:
  - ✓ l'édition numérique,
  - ✓ les techniques du web
  - ✓ la recherche documentaire
- ✓ Pour les formations règlementaires en matière de sécurité, les volumes du recueil seront réestimés en fonction du suivi des actions et des publics du service Organisations, Métiers et formation. Les actions Sauveteurs, secouristes du travail concernent encore uniquement les publics des ateliers de la DAMT, les autres demandes seront réorientées vers la formation PSC1.
- ✓ Les actions déjà effectuées en 2012 ont été retirées du recueil 2013.
- ✓ Les actions pilotées par d'autres entités que la DRHDS ou faisant l'objet de modalité d'apprentissage autre que le stage donneront lieu à un bilan par leur opérateur qui sera intégré à celui du présent plan de formation.

## II- LES GRANDS CHANTIERS 2013

### ***a. Intégration de l'achat de formation dans le plan d'achat de l'établissement***

Initié au dernier trimestre 2012, un important travail de rédaction de cahiers des charges d'appels d'offres se poursuivra en 2013 et 2014. Celui-ci s'inscrit dans la dynamique impulsée par l'Etat et mise en œuvre par l'établissement visant à promouvoir l'achat responsable et à garantir une meilleure maîtrise du risque juridique tout en conjuguant les gains qu'ils soient financiers, économiques ou qualitatifs.

La programmation des actions liées aux domaines concernés sera impactée par le calendrier d'appels d'offres, notamment sur les actions suivantes :

Au premier semestre

- Prévention et gestion de l'agressivité et de la violence sur le lieu de travail (nouveaux modules élaborés pour répondre notamment aux nouveaux comportements des publics) – Axe 1.1
- Accompagnement de la professionnalisation des secrétaires-assistantes – Axe 4.4
- Accompagnement de la professionnalisation des conducteurs de travaux – Axe 3.3
- Accompagnement de la professionnalisation des gestionnaires financiers et comptables et des acheteurs – Axe 7.1
- Conduite des entretiens d'évaluation – Axe 5.3

Au deuxième semestre :

- Hygiène et sécurité – Axes 3.2 ; 6.4
- Bureautique et informatique – Axe 6.3
- Concours – Axe 9.1

Ces travaux se poursuivront en 2014, notamment pour les langues et les formations spécifiques aux métiers de la culture.

**b. Mise en œuvre des engagements pris en matière de formation pour accompagner les emplois-Avenir (Axe 1.1)**

42 emplois-avenir seront accueillis en 2013. Pour rappel, ce dispositif impulsé par le gouvernement vise à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification pour des jeunes sans diplôme de 16 à 25 ans. L'établissement public du musée du Louvre s'est inscrit dans cette dynamique en signant avec l'Etat une convention décrivant les engagements pris, dont notamment l'accès aux formations proposées par le Louvre à ces agents.

**c. Accompagnement des directions pour l'établissement de plan d'actions « Risques psycho-sociaux » (Axe 5)**

L'enquête sur les Risques psycho-sociaux, menée il y a un peu plus d'un an, a permis de réaliser un premier diagnostic sur le musée et les entités qui le composent. Afin de proposer des réponses en terme de collectif de travail, le pôle Bien-être et santé au Travail de la DRHDS a élaboré un guide méthodologique destiné à aider les directeurs dans la construction de leur plan d'actions RPS. La DRHDS teste actuellement « en grandeur réelle » la méthode proposée qui, sur un mode participatif, privilégie la concertation. Des séances de travail réunissant les personnels volontaires devront permettre d'établir pour 2013-2014, dans chaque direction du musée, une liste de trois objectifs de progrès et les projets d'actions qui en découlent. Des agents volontaires seront chargés d'animer ces groupes de travail et seront formés à cet effet. Les propositions feront l'objet d'échanges avec le directeur concerné jusqu'à validation de chaque projet d'actions et de son calendrier de mise en œuvre. Le déploiement au sein de l'établissement est prévu après le CHSCT de mars prochain.

**d. Accompagnement pour la gestion des situations difficiles et la conduite des entretiens d'évaluation (Axe 5)**

En prolongement du dispositif de Management des Ressources humaines initié en 2012, seront mises en œuvre :

- dès avril 2013, et à destination de l'encadrement supérieur et intermédiaire de l'établissement, des actions d'accompagnement à l'entretien dans le cadre de la gestion des situations individuelles difficiles (problématiques d'addiction ou psychopathologiques notamment). Le dispositif alternera Conférence/débat et formation pratique d'une journée ;
- Au cours du second semestre, à l'attention de l'ensemble des évaluateurs, une formation à la conduite des entretiens d'évaluation.

**e. Mise en œuvre d'un dispositif Sécurité-Incendie (Axe 3.2)**

Conformément à la réglementation du code du travail, le Musée du Louvre se doit d'organiser la sécurité-incendie de ses personnels sur tous les sites relevant de sa responsabilité. Un dispositif de grande ampleur va donc être déployé impliquant l'ensemble des entités de l'établissement ainsi que le Service Prévention Sécurité Incendie (SPSI). Il comportera quatre volets :

- Désignation des personnels chargés de l'évacuation (responsable, guides et serres-files par immeuble ou zone d'alarme)
- Etablissement ou réactualisation des consignes de sécurité
- Formations des personnels (« Equipiers de première intervention », et « Evacuation »)
- Mises en place d'exercices d'évacuation réguliers

Les formations nécessaires seront mises en œuvre.

De manière à pérenniser ce dispositif, une vigilance particulière sera portée à la mise à jour régulière de la liste des personnels désignés, des consignes de sécurité et un recyclage proposé pour les formations.

**f. Initialisation d'une politique d'établissement en matière d'archivage (Axe 2.4.2)**

Sous l'impulsion de la déléguée aux archives, une vaste campagne de communication et de formation à destination de l'ensemble des personnels (hors agents postés) sera menée sur les trois prochaines années. Après la formation des référents « Archives » de chaque entité début 2013, un programme d'actions annuelles (10 sessions par an) est prévu pour les années à venir avec établissement d'un espace dédié sur Mercure qui recevra non seulement des documents synthétiques de sensibilisation mais aussi toutes ressources utiles.

**g. Accompagnement de la politique de résorption des emplois précaires (Axe 9.1)**

La mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat qui découle de la loi du 12 mars 2012, est une priorité pour le ministère. Les types de recrutements ouverts de 2013 à 2016 sont spécifiques à chaque catégorie visée :

- catégorie C : recrutement sans concours (CV et lettre de motivation)
- catégorie B : examen professionnalisé, entretien RAEP
- catégorie A : concours réservé

L'établissement proposera des accompagnements en se calant sur les préparations et le calendrier proposés par le Ministère. La programmation tiendra compte du volume d'agents potentiellement concernés et sera réajustée en fonction des candidats déclarés (envoi d'une fiche de candidature).

**h. Accompagnement des représentants du personnel**

Pour faciliter le dialogue social, le Louvre souhaite accompagner la professionnalisation des représentants du personnel. Il sera donc proposé aux membres des organisations syndicales de participer :

soit à des modules spécialement conçus pour eux :

- Le plan de formation
- Dexia : outil du document unique
- Assurer le règlement amiable des litiges
- Droit de la protection sociale

Soit d'intégrer une action destinée à un plus large public :

- Membres du CHSCT
- Achat et marché public : niveau sensibilisation
- Améliorer sa prise de parole

