

PLAN DE FORMATION 2013

Château, musée et domaine national de Versailles

1) Rappel des modalités d'élaboration du plan de formation 2013

- Le plan de formation 2013 a été établi à partir du recensement des demandes individuelles émises par les agents lors des entretiens de formation associés aux entretiens professionnels réalisés en 2012. La synthèse de ces demandes a ensuite donné lieu à un arbitrage par direction et par service. Dans ce cadre, le secteur de la formation professionnelle a proposé aux directions de rencontrer les chefs de service afin d'arbitrer les besoins de leurs agents et de leurs services avant la validation finale par les directions. Ces rencontres ont permis d'échanger plus largement sur les besoins collectifs et d'affiner les attentes des services pour ainsi obtenir un plan de formation associant au mieux les besoins et l'offre de formation.
- Le plan de formation est présenté par domaine de formation et par thème. Les domaines de formation ont été modifiés par une nouvelle nomenclature donnée par le MCC et apporte de nouveaux domaines (remplacement du domaine « Métiers de la culture » par 4 nouveaux domaines : Métiers de l'architecture et du patrimoine, Métiers des archives, Métiers des musées, Métiers des médias (livres) - et création du domaine « Handicap et diversité »):
- Chaque thème est rattaché à un axe du contrat de performance 2011-2013 comme suit :

AXE 1 – Patrimoine :

Enjeu 1.1 Améliorer la gestion du patrimoine et mettre en avant une culture de la prévention

Enjeu 1.2 Renforcer le positionnement scientifique de l'établissement et de ses partenaires

Enjeu 1.3 Conduire les initiatives de développement durable

AXE 2 – Visiteurs

Enjeu 2.1 Accroître l'intérêt et la variété de l'offre culturelle du château de Versailles

Enjeu 2.2 Garantir des conditions de visite de qualité à tous les publics

AXE 3 – Ressources Humaines

Enjeu 3.1 Améliorer l'efficacité interne de l'établissement

Enjeu 3.2 Améliorer la gestion des ressources humaines

AXE 4 – Ressources propres

Enjeu 4.1 Consolider les recettes issues du droit d'entrée

Enjeu 4.2 Valoriser le potentiel économique du domaine

- En outre, sa présentation prend en compte la réforme professionnelle résultant de la loi de modernisation de la fonction publique d'Etat du 2 février 2007 et des décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 et 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatifs à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie notamment. Ainsi, pour rappel, les formations sont classées selon la typologie suivante :

- T1 : adaptation immédiate au poste de travail
 - T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers
 - T3 : développement des qualifications ou acquisitions de nouvelles compétences, construction d'un projet professionnel personnel ou visant à un changement d'orientation professionnelle.
- Le plan présenté indique par domaine de formation, le thème du stage, l'intitulé du stage, les principaux métiers ou publics visés, le rattachement à la typologie en découlant, les services ou directions concernés, le nombre d'agents à former, le nombre de jours de formation et les coûts prévisionnels par domaine. L'indication pour chaque stage, des principaux métiers ou publics visés, permet d'en déduire le rattachement à la typologie. Il ne peut s'agir que d'une indication puisque chaque demande de formation sera ensuite examinée en fonction du détail des métiers, des besoins du service et des priorités définies.
 - Le plan de formation 2013 prévoit un effort de formation estimé à **320.000 €** soit, une reconduction du budget du plan de formation 2012. Ce budget permettra de former 1648 stagiaires pour 3442,5 jours.

2) Les principales orientations du plan prévisionnel 2013

Vingt-deux domaines de formation sont retenus et font en particulier apparaître comme suit:

Domaine 01 - Accueil et post-recrutement :

Le stage d'accueil des nouveaux arrivants a lieu à minima une fois par an et permet aux nouvellement affectés à l'EPV d'avoir une vision d'ensemble de notre Etablissement puisque, à présent, toutes les directions y sont représentées.

Une enveloppe dédiée à la formation des nouveaux arrivants permettra de pouvoir répondre plus facilement aux besoins en formation d'un agent arrivé en cours d'année et qui nécessite une qualification indispensable à la tenue de son poste.

Domaine 02 - Management :

L'offre de formation en management s'est vue considérablement renforcée en 2012 par l'organisation de sessions sous forme de thématiques qui vont être reconduites et revues en fonction des besoins identifiés en 2012.

Domaine 03 – Gestion des ressources humaines :

La note interministérielle 2013 portant sur la formation professionnelle indique que des actions de formation doivent porter sur la professionnalisation de la fonction RH. Des actions à destination des acteurs RH seront organisées et porteront sur la gestion de carrière, le dialogue social ou encore l'accompagnement social. La note met en exergue la prévention de la discrimination et notamment la priorisation d'actions de formation portant sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes à destination des acteurs RH dans un premier temps.

Une formation établie par des membres de la DRH va être organisée afin de délivrer un programme portant sur les fondamentaux de la fonction à destination des principaux référents de directions.

Domaine 04 – Achats publics :

Les niveaux « initiation » et « perfectionnement » ont été remplacés par de nouvelles thématiques qui seront présentées sous forme de parcours en matière de marchés publics qui permettront de répondre de façon plus précises aux

attentes des agents notamment en matière de prévention des contentieux et de négociation.

Domaine 05 – Gestion et suivi des politiques publiques :

Une session consacrée aux règles de la comptabilité publique va être proposée via le pôle national de soutien au réseau des EPN.

Domaine 06 – Techniques juridiques :

Une session reprenant les bases juridiques des agents de l'accueil et de la surveillance sera reproposée en 2013.

La note interministérielle précitée indique que des actions de formation doivent favoriser le renforcement de la qualité légistique des textes juridiques ; dans ce but, une priorité est donnée aux formations juridiques et vient valoriser le budget alloué à 10.540 € (5.748 € en 2012).

Domaine 07– Techniques administratives :

Une session de « techniques administratives et orthographiques » sera reconduite. Son contenu a été revu en 2012 afin de proposer aux agents de se perfectionner dans l'écrit de la langue française.

Domaine 08 – Bureautique :

Le secteur de la formation professionnelle continue d'accompagner la migration des postes de l'EPV sur l'environnement 2010.

Domaine 09 – Informatique :

Les formations de ce domaine ont toutes été validées en lien avec le service informatique pour s'assurer de la cohérence des demandes.

Domaine 10 – Formations linguistiques :

Un nouveau marché des langues étrangères a été conclu et de nouvelles langues proposées en lien avec l'Observatoire des publics et la provenance de nos visiteurs (portugais et chinois) ainsi que la possibilité de passer un examen professionnel en anglais (Toeic).

Domaine 13 – Métiers de l'architecture et du patrimoine :

Dans le cadre des formations internes, une action de formation à destination principalement des agents du musée visera à les sensibiliser à la conservation et la restauration du mobilier.

Domaine 17 – Handicap et diversité :

Dans la continuité de l'année précédente et dans le cadre des actions prévues à la convention signée avec le FIPHFP, des actions de sensibilisation au handicap au travail seront organisées à destination diverses. La ligne managériale continuera notamment d'être associée à ces actions.

Domaine 18 – Service aux usagers :

Une nouvelle session de « prise de parole en public » sera programmée et afin de soutenir cette action de développement de communication interne, il sera proposé une formation axée sur la communication verbale et non verbale.

Des thématiques seront spécifiquement dédiées à l'accompagnement au changement de la DDC.

La formation « qualité d'accueil » organisée en interne sera reproposée.

Domaine 19 – Hygiène et Sécurité :

- La prévention des risques psychosociaux continue d'être une priorité en matière de formation :
 - Nouvelle formation en 2013 sur la gestion du stress ;
 - Professionnalisation des acteurs de la prévention : formation de psychologie au travail ;
 - Formation management orientées sur le bien être au travail.

- Dans le cadre de la gestion de la flotte automobile et de la prévention des accidents de la route, une session d'analyse post accident sera organisée à destination des agents gestionnaires.

- En matière de sûreté-malveillance, des modules ont été initiés en interne sur trois thématiques : la prévention, la réaction en cas d'actes de vol et de malveillance, la conduite à tenir en cas d'agression.

- Un SSIAP initial sera organisé à destination d'un agent affecté au service SSIAP.

- Des formations à destination des nouveaux membres du CHSCT ainsi que des actions de formation continue à destination de tous les membres seront proposées.

- Des actions collectives seront organisées pour l'ensemble des agents du service de santé au travail.

- Dans le cadre des formations internes, une session de sensibilisation à la réglementation incendie permettra aux agents qui le souhaitent d'acquérir des bases en la matière.

- Des CACES initiaux et recyclages seront programmés, en lien avec les chefs de service des jardins de Versailles, Trianon et Marly et Régie des œuvres.

- Un permis E (véhicule équipé d'une remorque) sera préparé par un agent du service des fontaines.

- La mise en œuvre des actions de formation prévues dans la convention signée avec le FIPHFP se poursuit en 2013.

Domaine 20 – Préparation aux concours et examens :

La diminution du domaine portant sur la préparation aux concours et examens s'explique par la fin du repyramidage et par le faible nombre de concours et examens organisés en 2012.

Domaine 21 – Validation des acquis de l'expérience:

Le secteur de la formation professionnelle oriente et conseille les agents désireux de valoriser leurs expériences par l'obtention totale ou partielle d'un diplôme ou d'une qualification. Les demandes sont au nombre de 7 en 2013.

Domaine 22 – Bilan de compétences:

5 bilans de compétences sont validés en 2013, des bilans de compétences spécifiques via le FIPHFP permettront à des agents en situation de handicap de bénéficier d'un dispositif particulier.