

Plan de formation 2013 : orientations de la BnF

L'année 2013 sera marquée par la poursuite de l'évolution des métiers et des activités de la BnF qu'induit le développement des ressources numériques, par les modifications dans l'organisation et le fonctionnement des services qui découlent des divers projets en cours de réalisation sur le site Richelieu et le site de la Bibliothèque François-Mitterrand et par la transformation des modes de gestion qu'impliquent la démarche de modernisation de l'action publique impulsée par les pouvoirs publics. Tous les domaines couverts par la formation sont concernés par les incidences que ces évolutions impliqueront pour l'établissement en 2013. A ce titre, quatre éléments majeurs vont structurer le plan de formation en 2013 :

1 La poursuite de l'accompagnement des agents dans leurs projets professionnels

2 L'accompagnement des projets de réorganisation et d'évolution des services :

- la nouvelle entrée à l'Est et la réorganisation de l'accueil des usagers ;
- la rénovation du site Richelieu ;
- le projet Haut-de jardin.

3 Les orientations stratégiques dans le domaine du numérique, définies par « Numérique : horizon 2015 » et leurs incidences.

4 L'accompagnement du changement et l'appui au management

1 L'accompagnement des agents dans leurs projets d'évolution professionnelle se traduira par le renforcement des actions suivantes :

- La préparation aux concours, aux concours internes réservés et recrutements sans concours, ainsi qu'aux examens professionnels (notamment dans le cadre de la loi Sauvadet du 12/03/2012). L'accent sera notamment mis sur la préparation du dossier RAEP (Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnelle) et la préparation à l'entretien devant un jury.
- L'accompagnement de la mobilité et de l'évolution de carrière, axe important d'une gestion dynamique des ressources humaines : le SQF s'emploiera à répondre de la manière la plus exhaustive possible au recueil des besoins tout en anticipant les besoins individuels et collectifs liés à l'actualité professionnelle.
- L'examen des demandes individuelles de formation relevant du COPIF (Comité des projets individuels de formation) conduira à prioriser les demandes émanant des agents souhaitant progresser dans leur situation d'emploi ou dans leur carrière, ou se préparer à une nouvelle orientation professionnelle en tenant compte des changements des métiers et des organisations de travail.
- Pour accompagner les agents dans la définition de leur projet professionnel en matière d'orientation, d'évolution statutaire, de progression de carrière, le rôle du CIP (Conseil et Information Professionnels) sera renforcé par une amélioration de l'information des agents sur cette fonction, et un appui méthodologique aux conseillers CIP pour le traitement des questions individuelles soulevées.

2 L'accompagnement des projets de réorganisation de l'établissement et d'évolution des services

- L'ouverture de la nouvelle entrée à l'Est et le réaménagement du hall impliquent une nouvelle organisation de tous les services recevant du public dans cette emprise. Il en est de même dans le cadre de la rénovation du site Richelieu et du projet Haut-de-jardin dont les divers aspects mobiliseront les personnels concernés tout au long de l'année.
- Le service des qualifications et de la formation veillera à ce que les moyens, en termes de formation et d'accompagnement, soient mis à la disposition des agents pour leur permettre de mener à bien, dans de bonnes conditions, les différentes missions de l'établissement dans ce contexte d'évolution.
- Ainsi, ces divers réaménagements seront accompagnés par des formations externes et internes relatives à l'accueil du public afin de prendre en compte les spécificités et les modifications d'organisation suscitées par ces changements : harmonisation et échanges des pratiques d'accueil, gestion des conflits, accueil des lecteurs en langue étrangère, conduite de visites, accueil de groupes et prestations didactiques, etc. En outre, le SQF continuera d'instruire toute sollicitation individuelle ou collective qui pourrait émerger en cours d'année sur ces thèmes.
- La présentation des collections aux nouveaux arrivants et à l'ensemble des agents se poursuivra en 2013. Il conviendra de mettre l'accent sur les collections audiovisuelles (dont l'accès en version électronique deviendra possible dans les différentes salles de lecture du Haut-de-jardin) ainsi que sur celles des centres de ressources nouvellement créés. En attente de la finalisation de la nouvelle charte documentaire, les formations à la politique documentaire seront différées en 2013. Par ailleurs, les formations aux ressources numériques seront révisées afin d'être mises en meilleure adéquation avec leurs évolutions et les compétences déjà acquises par les agents.
- La diversification des outils de valorisation des collections, ainsi que des services de médiation ou d'information à distance, contribue au rayonnement de l'établissement : présence de la BnF sur les réseaux sociaux, blogs, SINDBAD par Chat, etc. Des actions de formation, déjà instruites en 2012, pourront être mises en œuvre afin de maîtriser techniquement ces nouveaux outils mais aussi de savoir utiliser les codes de communication appropriés à chaque outil.
- Par ailleurs, les formations à l'alimentation du portail HALBnF (Hyper Articles en Ligne) et des carnets sur hypothèses.org contribueront à une meilleure dissémination et au partage des recherches au sein de la communauté scientifique.

3 Le numérique

- Le développement des compétences des agents dans l'ensemble des domaines liés au numérique est également une nécessité pour l'établissement que ce soit dans le cadre de la politique de numérisation (en lien avec les missions de collecte ou de conservation) ou de la médiation (en lien avec les missions de signalement et de communication). La mise en place d'un accompagnement adapté sur le plan de la formation sera poursuivie en 2013.
- En particulier le travail de refonte des actions relevant d'INFONUM sera repris et piloté par le SQF en instruisant en priorité les actions identifiées par la note conjointe de la DSR et de la DdRH de septembre 2012. La réflexion sur ces formations devrait aboutir à une offre de stages plus lisible en termes de publics et d'objectifs. Ainsi de nouvelles conférences intitulées les Midis du numérique auront pour objectif de sensibiliser les agents de l'établissement aux actions et projets de l'établissement relatifs au numérique.
- Une seconde démarche est déjà entreprise et doit être finalisée en 2013, sous le pilotage du département de la Conservation. Il s'agit de la conception d'un parcours de numérisation permettant aux encadrants d'identifier et mettre en œuvre les formations proposées par l'établissement pour les agents en charge des activités en lien avec la numérisation.

Ces travaux consolideront l'adaptation collective au numérique des compétences de l'ensemble des agents.

4 Accompagnement du changement et appui au management

- L'animation d'équipes et la conduite de projet continueront de faire l'objet d'actions de formation, soit pour les nouveaux encadrants (ou responsables de projets) accédant à ces responsabilités, soit sous forme d'ateliers permettant l'approfondissement ou l'échange de pratiques pour les cadres déjà expérimentés.
- La formation à l'entretien professionnel, en raison des enjeux importants que celui-ci présente pour la gestion des personnes et des carrières, sera complétée elle aussi par des ateliers d'actualisation et d'échanges de pratiques, pour les cadres déjà formés depuis plusieurs années à la conduite d'entretien.
- Au titre de la prévention aux risques psycho-sociaux, qui fait déjà l'objet d'une formation suivie par nombre de responsables hiérarchiques (chefs de service, directeurs de département), une formation spécifique pour les encadrants de proximité (responsables d'équipes, chefs d'atelier) sera mise en place courant 2013.
- Enfin, une attention particulière sera portée aux responsables de projets de réorganisation, préparés ou mis en œuvre dans le cadre des pistes d'optimisation de la gestion et de la réduction des coûts et charges que l'établissement a décidé d'étudier en 2013. Des actions d'accompagnement du changement pourront être mises en place, après analyse du besoin entre le département et la direction concernée, et le SQF.

Pour la réalisation de ces actions, les crédits disponibles pour le plan de formation 2013 restent à un niveau élevé (875 k€ à comparer à 925 k€ pour le plan de formation 2012), mais intègrent toutefois une réduction liée au cadre budgétaire contraint de cet exercice. La démarche d'optimisation des actions et des moyens dans laquelle s'engage l'établissement imposera une réflexion sur un plus large recours à la formation interne. Aussi la transmission en interne des acquis des stages suivis en externe, d'un agent à d'autres, sera recherchée. Le transfert de savoirs et savoirs faire acquis lors de stages individuels inter entreprise sera coordonné par le service des qualifications et de la formation chaque fois que l'acquisition collective des compétences s'avérera utile et réalisable. Par ailleurs, le service des qualifications et de la formation, en lien avec les producteurs internes de formation, proposera un plan d'actions pour l'acquisition ou la consolidation des compétences pédagogiques des agents de l'établissement volontaires pour ce partage des compétences, qu'ils soient ou non appelés à intervenir comme formateurs internes.

Ainsi, dès 2013, des agents qui auront suivi des stages à l'extérieur pourront être sollicités par le SQF pour partager les savoirs et savoirs faire des stages suivis, auprès de leurs pairs, sur la double base du volontariat et de l'accompagnement.