



8 Janvier 2014

MUSEE DU LOUVRE

SYNTHESE DES GRANDS AXES DU PLAN DE FORMATION 2014

CONTEXTE ET ENJEUX DU PLAN DE FORMATION 2014

Le plan de formation 2014 se place dans la continuité des plans annuels précédents. Il est en effet apparu opportun de ne pas refondre le plan de formation 2012-2014 avant la mise en œuvre effective dès le premier trimestre de la réorganisation des services de l'Etablissement et des projets de direction qui en découleront. Ces derniers, qui préciseront les orientations stratégiques de formation des directions, constitueront le cadre de référence du plan de formation pour la période 2015 – 2017.

Ce plan répond néanmoins à un certain nombre d'enjeux forts :

- Les priorisations et l'impulsion souhaitée par le nouveau Président-directeur (notamment la constitution d'un Pôle de formation spécifique centré sur les problématiques de conservation et d'histoire de l'art),
- Les axes dominants du schéma directeur de l'Etablissement 2011-2013, suffisamment génériques pour rester d'actualité pour ce plan transitoire, et sur le volet social et GPEC du projet Louvre RH 2015
- Les priorités interministérielles fixées par la circulaire d'orientation du 13 septembre 2013 et plus largement les mesures et politiques prises au niveau de l'Etat (loi Sauvadet, professionnalisation des emplois d'avenir...)
- La poursuite du travail entamé en 2012 sur les parcours de professionnalisation à destination de publics-cibles

Pour faire face à ces enjeux, l'Etablissement a fait le choix d'une progression significative de 15 % du budget dédié au développement des compétences de ses agents, autorisée notamment par une meilleure maîtrise des coûts, suite à l'imposant travail de mise en concurrence débuté en 2012. Cet effort vise à intégrer les lourds projets informatiques de l'établissement, accompagner l'insertion et la professionnalisation des emplois d'avenir et développer les formations professionnalisantes au sein de l'établissement

LES GRANDS AXES DU PLAN DE FORMATION

Cinq grands axes peuvent être mis en exergue pour 2014 :

1. La mise en place d'un Pôle de formation spécifique centré sur les problématiques de conservation et d'histoire de l'art

Ce Pôle interne aura notamment pour objectifs d'accompagner les changements souhaités par le Président-directeur, de diffuser une culture commune et partagée et de favoriser l'apprentissage individuel et collectif, le partage des connaissances et des pratiques professionnelles entre directions et départements, tout particulièrement dans les domaines de la conservation et de l'histoire de l'art.

Il s'appuiera sur un partenariat étroit avec l'institut national du patrimoine (INP), l'Ecole du Louvre et le département formation de la direction générale du Patrimoine. Une étude de faisabilité et un début de mise en œuvre sont prévus dès le deuxième trimestre 2014. Seront notamment développés la conduite de projets culturels, la responsabilité sociale du conservateur et son rôle opérationnel dans la gestion de crise

au regard de la protection des collections, la sensibilisation des acteurs muséographiques à la conservation préventive et l'apport de connaissances en histoire de l'art aux agents de surveillance.

2. Le développement de parcours professionnalisant Métiers

Parallèlement au travail d'élaboration des fiches métiers, une réflexion a été menée sur la professionnalisation des agents à travers des parcours professionnalisants. Là encore, au-delà de la simple acquisition de compétences, ce dispositif vise à diffuser une culture commune et partagée, favoriser l'apprentissage collectif, le partage de connaissances en constituant des réseaux professionnels et à transmettre les savoir-faire aux plus jeunes.

Plusieurs parcours sont prévus en 2014 :

- Professionnalisation des secrétaires-assistantes (2014-2016): ce parcours s'adresse tant aux hiérarchiques qu'aux secrétaires assistant(e)s et débouchera sur une redéfinition des postes qui offrira une fonction d'assistante adaptée au contexte d'exercice actuel
- Professionnalisation des conducteurs de travaux (1^{er} semestre 2014) : ce parcours intègre des formations en lien étroit avec les compétences spécifiques à développer (hygiène et sécurité, marchés de travaux...)
- Professionnalisation des agents exerçant leurs activités dans les domaines « achat, finances et comptabilité publique (2^{ème} semestre 2014) ; il s'agira aussi bien d'apporter à tous les agents du musée une culture administrative a minima que professionnaliser au fond des professionnels des métiers concernés.

3. Accompagnement de l'évolution professionnelle des agents

Cet axe répond à deux objectifs :

- Mise en œuvre des engagements pris pour accompagner les emplois d'avenir, notamment en termes d'employabilité et d'accompagnement individualisé
- Poursuite de l'accompagnement aux recrutements sans concours, concours et examens professionnels : les jeunes concernés seront également intégrés de manière prioritaire aux préparations concours et examen

4. Prévention des risques professionnels et des situations de crise

Cet axe recouvre plusieurs actions importantes :

- Déploiement des actions de formation relatives à la prévention et à la gestion de l'agressivité sur le lieu de travail
- Poursuite de la mise en œuvre du dispositif sécurité-incendie : formation des équipiers de première intervention et des équipes d'évacuation, exercices d'évacuation par zones d'alarme (approximativement 300 agents concernés)
- Sensibilisation des encadrants à la prévention des risques professionnels : prévention des risques liés à l'activité physique, prévention des RPS, élaboration des plans de prévention (formation opérationnelle des rédacteurs et des RAF). Des formations spécifiques seront également proposées à certaines directions et aux assistants de prévention

5. Poursuite des grands projets informatiques

Cet axe intègre l'accompagnement et la formation des équipes concernées par le déploiement de deux importants progiciels (Museum plus et la billetterie), mais aussi l'accès à une offre informatique renouvelée pour l'ensemble des agents, intégrant de nouvelles modalités d'apprentissage (e-learning).

Le plan de formation permet aussi la poursuite d'axes de formation engagés dans le plan triennal 2011-2014, notamment en termes de management (poursuite du dispositif d'accompagnement à la conduite de l'entretien d'évaluation), tout en permettant de fournir une offre complémentaire aux représentants du personnel participant à des projets partagés avec l'administration, comme la problématique du harcèlement moral ou sexuel.

Enfin, l'effort d'intégration de l'achat de formation au sein du plan d'achat de l'Etablissement sera poursuivi en 2014, avec la volonté de s'intégrer progressivement dans la démarche de rationalisation et de simplification de l'achat public lancée à l'initiative du SAE avec l'appui de l'UGAP.