

## MUSEE DU LOUVRE

**Document synthétique : Présentation de l'intégralité du Plan de formation et de développement de compétences 2015-2017 lors du Comité Technique du 12 mars 2015 et transmission du document à ses membres le 26-02-2015**

### Sommaire

I Introduction.....	1
II Présentation des orientations du plan de formation 2015-2017.....	2
III Traduction dans le plan de formation 2015 des priorités interministérielles et des orientations pluriannuelles du ministère.....	4
A) Traduction des priorités interministérielles pour 2015.....	4
B) Traduction des orientations pluriannuelles ministérielles 2014-2016.....	6
IV Les grands chantiers 2015.....	9

### **I Introduction**

Le plan de formation et de développement de compétences 2015-2017 vise à répondre aux enjeux stratégiques, aux projets et chantiers à venir de l'Établissement et prend ainsi appui sur :

- le projet scientifique et culturel de l'établissement (PSC)
- le contrat d'objectifs et de performance du Musée (COP)
- les plans de développement de compétences établis par les départements scientifiques et les directions opérationnelles
- les besoins individuels exprimés lors des campagnes d'évaluation effectuées en 2014 (personnels à temps complet et incomplet)
- les priorités interministérielles de formation définies par la circulaire du 1er octobre 2014 relative aux priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (année 2015)

Doté d'un budget de **977 550 €**, il devra intégrer prioritairement :

- l'ensemble des actions d'adaptation des personnels à leur poste de travail permettant d'acquérir les compétences requises à l'accomplissement de leurs missions, mais également de répondre aux enjeux d'évolution dans leurs métiers,

- l'accompagnement de la carrière des agents au travers des préparations aux concours et examens professionnels,

- l'accompagnement des prises de poste des nouveaux personnels,

- le soutien aux projets de reconversion professionnelle et de mobilité,

- les engagements pris pour la formation des personnels en contrat d'avenir.

Il se traduira par une prévision de **674** sessions visant un public cible de **5046** stagiaires.

## **II Présentation des orientations du plan de formation 2015-2017**

4 axes stratégiques ont été établis en articulation avec le PSC et le COP intégrant 21 orientations de formation avec des objectifs de formation dans lesquelles s'inscrivent les différentes actions envisagées. Certaines existent ou sont en cours de conception, d'autres devront être élaborées avec les entités demandeuses de manière à proposer les contenus et la forme pédagogique les plus adaptés.

### **. *Axe 1 : Accompagner la rencontre du public et des collections***

#### **- *Renforcer la qualité de l'accueil***

- Maîtriser les fondamentaux de l'accueil
- S'appropriier l'environnement muséal pour mieux orienter et conseiller
- Adapter l'accueil en fonction des typologies de public et de leur culture
- Communiquer a minima en anglais et en espagnol
- Savoir réguler et optimiser la circulation du public

#### **- *Faciliter l'accès à l'offre culturelle***

- Maîtriser les techniques et outils de vente en ligne
- Maîtriser les outils d'aide à la visite

#### **- *Développer l'éducation artistique et culturelle***

- Former les partenaires et relais
- Connaître ses partenaires
- Concevoir et maîtriser les outils de médiation adaptés

#### **- *Proposer une nouvelle politique éditoriale multi support***

- Contribuer au développement de la politique éditoriale de l'établissement
- Connaître et maîtriser les principes et bases juridiques de l'édition quel que soit le support utilisé

**. Axe 2 - Contribuer à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections**

- ***Inventorier, conserver et récoler***
  - Maîtriser les principes et méthodes de l'inventaire et du récolement
  - Connaître les méthodes et outils favorisant la préservation et l'entretien des collections
- ***Accompagner la nouvelle politique d'acquisition***
  - Connaître et maîtriser les enjeux d'une politique d'acquisition
- ***Sécuriser les mouvements d'œuvre et préparer l'externalisation des réserves***
  - Prévenir les risques matériels ou juridiques
- ***Accompagner le réaménagement des salles et les nouvelles présentations***
  - Maîtriser les techniques de projet et les grands principes muséographiques
- ***Organiser et structurer les ressources documentaires***
  - Maîtriser les méthodes et techniques documentaires
  - Professionnaliser l'archivage
- ***Contribuer à la recherche***
  - Maîtriser les compétences linguistiques requises
  - Maîtriser la méthodologie de réponse à un appel à projet

**. Axe 3 - Permettre l'entretien, la valorisation et la sécurisation du domaine, des collections**

- ***Garantir la sécurité des personnes, des collections et des bâtiments***
  - Mettre en œuvre le Plan de Prévention du Risque d'Inondation
  - Mettre en œuvre le Schéma directeur sûreté
  - Mettre en œuvre le Schéma directeur incendie
- ***Savoir gérer une situation de crise***
  - Prévenir, gérer et communiquer en situation de crise
- ***Garantir la maintenance et l'entretien des installations dans le respect du futur Plan Local d'Urbanisme du Louvre et des contraintes muséographiques***
  - Favoriser et développer la maîtrise des équipes concernées

*. Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance*

- ***Garantir la sécurité financière, juridique et comptable de l'établissement***
  - Connaître et maîtriser son environnement professionnel administratif et juridique
  - Accompagner la mise en œuvre du décret GBCP
  - Maîtriser le risque financier et comptable
- ***Optimiser les achats de l'établissement***
  - Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat
- ***S'assurer des meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité***
  - Prévenir les risques en matière de santé et de conditions de travail
  - Mettre en place les formations réglementaires
  - Garantir la sécurité des personnes
- ***Définir et mettre en œuvre une politique RH qui permette de conduire la stratégie dans un bon climat social***
  - Faciliter la connaissance de son environnement professionnel, des métiers et des pratiques
  - Accompagner la carrière et la professionnalisation des agents
  - Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux en communication
  - Professionnaliser la fonction RH
  - Contribuer à favoriser le dialogue social
- ***Garantir un management et des méthodes de travail performants***
  - Maîtriser les techniques managériales et être capable de les mettre en œuvre
  - Maîtriser les techniques de gestion de projet
  - Favoriser le partage d'expérience avec des interlocuteurs internes ou externes
- ***Définir et sécuriser un système d'information adapté aux nouveaux enjeux***
  - Maîtriser les fondamentaux et les logiciels spécifiques nécessaires
  - Contribuer à la mise en œuvre du schéma directeur informatique
- ***Instaurer une démarche qualité***
  - Mettre en œuvre le système de gestion de la qualité
- ***Porter et valoriser l'image du Louvre***
  - Renforcer la politique de communication du Louvre
  - Accompagner la politique de mécénat et de développement commercial
  - Contribuer à la mise en œuvre de la politique en matière de développement durable

### **III Traduction dans le plan de formation 2015 des priorités interministérielles et des orientations pluriannuelles du ministère**

#### ***A) Traduction des priorités interministérielles pour 2015***

##### ***. Priorité 1 : sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations***

L'établissement public du Musée du Louvre veillera à transmettre à ces agents les offres proposées par le Ministère sur ce sujet.

Il poursuivra en parallèle la mise en place des actions à destination des personnels en contact avec les visiteurs de manière à poursuivre sa sensibilisation :

- *Mieux connaître les visiteurs pour mieux les accueillir : une approche interculturelle*, 4 sessions, 40 stagiaires prévisionnels
- *Mieux accueillir le public handicapé*, 4 sessions, 40 stagiaires prévisionnels
- *Mieux orienter les personnes à mobilité réduite*, 3 sessions, 30 stagiaires prévisionnels

##### ***. Priorité 2 : former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS)***

Les actions de formation qui seront mises en place en 2015 viendront compléter les démarches de diagnostic et d'élaboration de plans locaux de prévention qu'aura dans un premier temps conduit l'établissement sur ce sujet, en lien avec l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail.

Des formations à la prévention des RPS seront construites avec l'appui des professionnels du pôle bien-être et santé au travail et elles s'adresseront aux acteurs de la prévention, aux encadrants. Une sensibilisation sur cette thématique sera proposée à l'ensemble des personnels. Leur élaboration tiendra compte des 4 référentiels de formation établis pour la fonction publique et visant ces mêmes publics.

##### ***. Priorité 3 : accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat***

L'accompagnement managérial enclenché depuis quelques années se poursuivra en 2015-2017 avec une série d'actions dont certaines ont été élargies à l'encadrement de proximité :

- *Approfondir ses techniques managériales*, 4 sessions, 40 stagiaires prévisionnels
- *Les mardis du Management*, 4 sessions, 120 stagiaires prévisionnels
- *Co-développement*, 3 sessions, 24 stagiaires prévisionnels
- *Prévenir et manager les situations difficiles*, 9 sessions, 100 stagiaires prévisionnels

Des actions de coachings individuels seront également proposées aux directeurs, directeurs adjoints et sous-directeurs.

En complément, deux sessions à la conduite de projet vont être initiées en 2015 (20 stagiaires prévisionnels).

Enfin, l'accompagnement de la mise en œuvre du décret GBCP permettra aux encadrants concernés de disposer des éléments de cadrage et de mise en œuvre opérationnelle nécessaire.

**. Priorité 4 : développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences**

Sans objet pour l'Etablissement public du Musée du Louvre

**. Priorité 5 : améliorer la relation entre les agents et les usagers**

L'axe 1 du plan de formation de l'EPML a placé cette priorité au cœur de ses préoccupations. Il s'agira dans ce cadre d'accentuer et d'harmoniser les formations sur l'accueil du public au travers de 3 niveaux de compétences graduellement enrichis de connaissances sur les espaces et collections :

- o Maîtrise des fondamentaux de la relation d'accueil avec le visiteur
- o Les bases de la relation de médiation
- o Connaissances et savoirs sur des espaces bien délimités : Petite Galerie, Centre d'interprétation Sully, les collections et le Palais

**. Priorité 6 : professionnaliser les acteurs de la chaîne achat**

Un dispositif a été conçu comportant :

- Une action de formation « sensibilisation aux marchés publics »
- Un parcours validé par une certification FFP d'acheteur public destiné en priorité aux agents (12 personnes par an -10 jours de formation) qui seront les futurs référents/pilotes de segments d'achats et à ceux qui interviennent de manière régulière dans l'acte d'achat
- Des modules thématiques à la carte ouverts aux agents qui exercent ou ont vocation à exercer une fonction en lien avec l'achat

6 modules ont été déclinés :

- Etude des marchés fournisseurs
- L'analyse des besoins : du recueil des attentes à l'élaboration du cahier des charges fonctionnel
- L'analyse des candidatures et des offres
- La négociation dans les marchés publics
- Pilotage de l'exécution des achats
- Evaluation de la performance des fournisseurs

**. Priorité 7 : former les managers et les responsables RH à la politique du handicap**

La nomination d'une chargée de mission handicap au sein de la DRH va permettre en 2015 une meilleure coordination des différentes actions en cours tant à destination des visiteurs (schéma accessibilité) que des personnels de l'établissement.

Différents groupes de travail sont en cours de constitution et leur travaux contribueront notamment à définir les actions d'accompagnement nécessaires à la bonne réalisation des différents chantiers définis.

Par ailleurs, la Journée du Handicap organisée chaque année au Louvre sera reconduite en 2015.

***. Priorité 8 : les enjeux du droit de la propriété intellectuelle dans la sphère publique***

Des formations au droit de la propriété intellectuelle sont proposées depuis quelques années déjà grâce à la collaboration de la sous-direction juridique et de l'achat public de l'établissement.

Elles seront reconduites en 2015 (3 sessions, 30 stagiaires prévisionnels) en intégrant plus particulièrement les droits induits par l'utilisation de nouvelles technologies (droit à l'image appliqué au numérique).

***B) Traduction des orientations pluriannuelles ministérielles 2014-2016***

L'établissement reste vigilant sur l'accompagnement de la professionnalisation de ses personnels à chacune des étapes de la carrière. Un soin particulier sera apporté à l'accomplissement des formations requises lors de la prise de poste que le recrutement ait été effectué par voie externe ou par mobilité.

***. Priorité 1 : Préparer aux concours et aux examens professionnels***

L'évolution de carrière est au cœur des préoccupations de l'établissement avec une attention toute particulière apportée aux préparations concours et examens professionnels en lien avec le calendrier du Ministère de la Culture et de la Communication. L'offre s'adapte aux différentes modalités ainsi qu'à leur spécialité.

Le concours de Technicien des services culturels et des bâtiments de France – spécialité surveillance constituera un temps fort de l'année. Au regard du volume de personnels au sein de l'Etablissement qui pourrait être concerné par celui-ci, il conviendra d'organiser un grand nombre de sessions.

***. Priorité 2 : Accueillir les nouveaux arrivants***

Pilotées par le service recrutement et mobilité de la DRH, 3 journées d'accueil seront proposées en 2015. Elles permettront aux agents nouvellement recrutés de mieux appréhender leur environnement professionnel grâce à la rencontre d'un certain nombre d'interlocuteurs de l'établissement, la découverte des espaces et des métiers du Musée.

Les nouveaux encadrants pourront suivre une formation spécifique « prise de fonction des encadrants » pour les accompagner dans leurs nouvelles responsabilités.

***. Priorité 3 : Améliorer les pratiques d'encadrement***

Des formations liées au domaine hygiène-sécurité ont été spécialement conçues pour les encadrants :

***- Sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels***

Afin de diffuser au sein de l'établissement une culture de prévention des risques professionnels, il est apparu important de mettre en place un module de sensibilisation et d'information qui vise, d'une part à mieux comprendre les enjeux de la prévention au travail et ses principales obligations réglementaires et, d'autre part, à mieux cerner les responsabilités des encadrants sur ce sujet en lien avec les différents acteurs internes de la prévention.

Ce dispositif fortement impulsé par la direction générale a été suivi à ce jour par 53 directeurs, directeurs adjoints et sous-directeurs. La même action sera proposée en 2015 aux chefs de service, adjoints aux chefs de service, RAF et assistants de prévention (12 sessions, 144 stagiaires prévisionnels)

*- Plans de prévention*

Ce dispositif qui se déclinera pour la 1ère fois en 2015 au sein du Musée du Louvre visera 2 groupes distincts :

- la 1ère action concernera la sensibilisation de l'encadrement afin de mieux faire connaître les responsabilités, les rôles et modalités d'action de chacun et le périmètre des entreprises extérieures relevant de leur champ de contrôle.

- la deuxième action s'adressera aux rédacteurs et acteurs de la prévention, conseiller et assistants de prévention, membres de CHSCT, médecins de prévention et infirmières dans le cadre d'une formation très opérationnelle consacrée à la rédaction des plans de prévention.

*- Prévenir et manager les situations difficiles*

Proposée à un nombre restreint de directions en 2013, cette action sera ouverte plus largement en 2015 à l'ensemble des directeurs, directeurs adjoints, sous-directeurs, chefs de service et leurs adjoints afin de leur permettre de mieux appréhender le management de situations complexes (addiction, comportement d'agents influant sur la vie de l'équipe). Le sujet de l'articulation entre l'action de l'encadrement et celle de l'équipe médico-psychosociale de l'établissement sera également au cœur de cette action.

**. *Priorité 4 : Formation des membres du CHSCT et des agents de prévention***

La mise en œuvre d'une politique de prévention des risques au sein d'un établissement public repose aussi sur la formation de ces membres. Le renouvellement du mandat de l'instance en décembre 2014 conduira à la programmation d'une formation pour l'ensemble des représentants du personnel (nouveaux et anciens membres). Elle pourra être complétée de formations spécifiques thématiques, à définir avec les membres du CHSCT.

De même l'ensemble des formations réglementaires requises au sein de l'Etablissement (CACES, habilitations électriques, gestes et postures, utilisation en sécurité des échafaudages ....) seront poursuivies.

**. *Priorité 5 : Faciliter et accompagner les parcours professionnels des agents***

L'expression écrite et orale conditionne les possibilités d'avancement notamment la réussite aux concours ou examens professionnels. Le musée du Louvre propose donc une offre élargie :

Les savoirs fondamentaux – remise à niveau écrit et oral

Le français langue étrangère

Par ailleurs, comme en 2014, le Musée du Louvre s'attachera à la bonne intégration et la professionnalisation des personnels en contrat d'avenir ; ils accéderont ainsi aux formations précédemment indiquées de même qu'à l'ensemble des formations permettant de s'approprier et de s'adapter à son environnement de travail.

**. *Priorité 6 : Améliorer l'intégration des personnes en situation de handicap***

Cf. priorités interministérielles 7

**. *Priorité 7 : Développer les compétences en conseil et expertise des responsables de formation***

L'équipe du service formation au Louvre est en cours de stabilisation ce qui va permettre d'enclencher un travail collectif d'accompagnement. Sont ainsi prévues des actions « cœur de métier » (Analyser les besoins, mettre en œuvre et évaluer des actions de formation) ainsi qu'une formation sur le changement de version de l'outil de gestion (HR Access V9). La pratique d'achat dans l'activité des chargés de formation devenant grandissante, ceux-ci participeront à plusieurs modules « achat » organisés en 2015.

**. *Priorité 8 : Traduire l'ouverture particulière du Ministère à l'Europe et à l'international***

Cette priorité se traduit principalement par l'impulsion donnée aux formations linguistiques à destination des personnels scientifiques et de ceux en contact avec les visiteurs. Un nouveau marché est en cours de passation. Il devra s'attacher à proposer un large panel de langues européennes ou « rares » sur des modalités d'apprentissage renouvelées et diversifiées pour mieux s'adapter aux différents publics et besoins exprimés.

**. *Priorité 9 : Accompagner les mutations des métiers***

Une vigilance particulière est apportée à l'accompagnement des mutations des métiers et aux évolutions techniques. Les changements opérés actuellement sur le logiciel de billetterie, la téléphonie, les progiciels métiers (HR Access, SIREPA ...) donneront lieu à des formations nombreuses tout au long de l'année.

#### **IV Les grands chantiers 2015**

- Mettre en œuvre de nouvelles actions visant à améliorer l'accueil et à adopter un changement de posture favorisant la médiation - Donner par ailleurs une nouvelle impulsion aux formations en langues étrangères (anglais et espagnol en priorité) pour les personnels en contact avec du public, des usagers, des partenaires étrangers
- Formations pour les personnels scientifiques  
Proposer de nouvelles actions répondant aux enjeux de l'établissement sur la conservation préventive, l'inventaire, le récolement, les réserves ....
- Prévenir les risques professionnels, dont les risques psycho-sociaux, et poursuivre la mise en œuvre des formations réglementaires
- Favoriser l'intégration et les prises de poste des nouveaux personnels

- Valoriser les métiers au travers des parcours professionnalisant : parcours des secrétaires-assistantes, des conducteurs de travaux, des gestionnaires RH, parcours certifiant des acheteurs
- Accompagner les encadrants dans leurs pratiques managériales
- Soutenir les personnels dans leur projet d'évolution au travers des préparations aux concours et aux examens professionnels
- Encourager la formation des personnels qui en sont le plus éloignés : formation sur les « savoirs fondamentaux », Français langue étrangère
- Préparer les équipes aux évolutions techniques, informatiques, financières
- Favoriser une culture de partage, de coopération, par une meilleure connaissance des métiers