

Ministère de la culture et de la communication

NOTE D'ORIENTATION PLURIANNUELLE DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE CONTINUE

Période 2017 – 2019

Mise à jour pour 2017

Document projet

## Table des matières

<b>Préambule.....</b>	<b>4</b>
<b>I. Rappel du cadre général.....</b>	<b>5</b>
<b>A. Définition de l'action de formation professionnelle continue au sein du ministère.....</b>	<b>5</b>
. Définition.....	5
. Les autres actions visant au développement des compétences.....	5
<b>B. Pilotage et périmètres des plans de formation.....</b>	<b>5</b>
<b>C. Articulation des orientations interministérielles et ministérielles avec les plans annuels de formation.....</b>	<b>6</b>
<b>D. Traitement des demandes de formation professionnelle.....</b>	<b>7</b>
<b>E. Prise en charge des frais.....</b>	<b>7</b>
. Frais pédagogiques.....	7
. Frais de mission.....	8
<b>F. Outils de gestion des offres de formation.....</b>	<b>8</b>
<b>G. Bilan de la mise en œuvre de la présente note.....</b>	<b>8</b>
<b>II. Orientations nationales pluriannuelles du plan de formation ministériel.....</b>	<b>9</b>
<b>A. Orientations pluriannuelles nationales transverses.....</b>	<b>9</b>
<i>Axe n° 1 : Développement des compétences et parcours professionnels.....</i>	<i>9</i>
. Priorité n° 1 : renforcer et développer les compétences professionnelles des agents.....	9
. Priorité n° 2 : proposer une action de préparation aux concours ou examens professionnels pour tous les concours ou examens du ministère de la Culture et de la Communication et faciliter l'accès à la préparation aux concours de la fonction publique.....	9
. Priorité n° 3 : accompagner les parcours professionnels.....	9
. Priorité n° 4 : renforcer l'accès à la formation pour les agents qui en sont le plus éloignés.....	9
. Priorité n° 5 : renforcer, développer et mieux coordonner la fonction formation du MCC.....	10
<i>Axe n° 2 : Accompagnement des évolutions du ministère.....</i>	<i>10</i>
. Priorité n° 1 : accompagner les réformes et les évolutions du ministère.....	10
. Priorité n° 2 : favoriser le maintien et la transmission des compétences spécifiques du ministère.....	10
. Priorité n° 3 : permettre aux agents de mieux se situer dans leur contexte professionnel.....	10
. Priorité n° 4 : accompagner la transition numérique.....	11
<i>Axe n° 3 : Développement des bonnes pratiques et amélioration des conditions de travail.....</i>	<i>11</i>
. Priorité n° 1 : permettre aux managers d'acquérir, d'entretenir ou de renforcer leurs compétences.....	11
. Priorité n° 2 : développer les principes de responsabilité sociétale, sociale et environnementale des organisations.....	11
. Priorité n° 3 : promouvoir la diversité, l'égalité et lutter contre les discriminations.....	12
. Priorité n° 4 : favoriser le développement d'une culture de la sécurité-sûreté au sein des services du ministère.....	12
<i>Axe n° 4 : Accompagnement et valorisation des métiers au sein du ministère.....</i>	<i>12</i>
. Priorité n° 1 : renforcer les compétences et les connaissances des acteurs de la chaîne ressources humaines.....	12
. Priorité n° 2 : professionnaliser les métiers transverses.....	13
. Priorité n° 3 : valoriser les métiers du ministère.....	13
<b>B. Orientations nationales pluriannuelles de formation pour les domaines des patrimoines.....</b>	<b>14</b>
. Priorité n° 1 : la loi CAP : formations de sensibilisation et formations juridiques.....	14
. Priorité n° 2 : le domaine de la sécurité et de la sûreté.....	14
. Priorité n° 3 : la poursuite des politiques de formation d'accueil des nouveaux arrivants.....	14
. Priorité n° 4 : les formations aux applications informatiques.....	15
. Priorité n° 5 : les formations à l'accueil des publics.....	15
. Priorité n° 6 : les formations délocalisées.....	15
. Priorité n° 7 : les formations liées au thème du développement durable.....	15

**C. Orientations nationales pluriannuelles de formation pour les domaines des médias et des industries culturelles.....16**

*Secteur du livre et de la lecture.....16*

- . Priorité n° 1 : favoriser l'accompagnement aux évolutions des métiers du livre et de la lecture en renforçant le professionnalisme et l'expertise des agents au regard des changements en cours.....16
- . Priorité n° 2 : accompagner les parcours professionnels des agents.....17
- . Priorité n° 3 : favoriser l'adaptation à l'environnement professionnel et le développement des compétences des agents dans le cadre des priorités ministérielles et interministérielles.....17
- . Priorité n° 4 : développement des connaissances et renforcement de l'expertise en matière de politiques et de finances publiques.....17

*Secteur des médias.....18*

- . Priorité n° 1 : professionnaliser collectivement les personnels et renforcer l'expertise et les compétences dans le domaine des médias, des métiers de l'information, de l'audiovisuel et des industries culturelles.....18
- . Priorité n° 2 : développer une offre de formation en matière d'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression, qui s'adressera à l'ensemble des agents du ministère.....18
- . Priorité n° 3 : garantir l'évolution des métiers et des compétences mobilisables au niveau territorial par les services déconcentrés de l'État dans la mise en œuvre des politiques définies par la DGMIC.....18

**D. Orientations nationales pluriannuelles de formation pour les domaines de la création artistique.....19**

- . Priorité n° 1 : développer, en lien avec le Secrétariat général, la construction de parcours de formation adaptés aux profils des agents.....19
- . Priorité n° 2 : développer les formations liées à l'évaluation des politiques culturelles.....19
- . Priorité n° 3 : adapter les compétences des agents suite aux évolutions du contexte d'intervention.....19

Document projet

## Préambule

Dans un contexte en profonde et constante mutation, l'accompagnement des évolutions, à la fois des services et des agents, représente un enjeu essentiel pour le ministère de la Culture et de la Communication comme pour l'ensemble de la fonction publique.

Certes les dispositifs d'accompagnement des transformations ne peuvent se résumer, pour être efficaces, aux seuls plans de formation mais la formation professionnelle reste, aux côtés de la communication, de l'information et plus largement au sein des plans d'accompagnement RH, un levier permettant de faciliter, de réussir, de stabiliser et de pérenniser les transformations.

Ainsi la fonction formation doit-elle être placée au cœur des évolutions et associée systématiquement, en amont, aux projets, qu'il s'agisse de projet de transformation, de projets professionnels individuels ou de projets informatiques.

La formation professionnelle continue obéit à une définition précise, des principes professionnels et déontologiques et est soumise à une réglementation spécifique. Elle correspond, au sein du ministère, à une politique et à des règles d'organisation particulières. Enfin elle est assumée par des professionnels, les responsables de formation, dont c'est à la fois la fonction et le métier.

Une action de formation professionnelle, parce qu'elle a pour objectif l'acquisition pérenne d'un ensemble de compétences professionnelles précises, repose en effet sur une ingénierie qui intègre des méthodes et des scénarios pédagogiques *ad hoc* dont l'efficacité doit être mesurée de manière continue.

Mais si la formation professionnelle obéit à des règles précises<sup>1</sup>, elle reste néanmoins un domaine en constante évolution afin de s'adapter aux besoins des services et des agents dont les attentes évoluent non seulement en raison des mutations de leur contexte de travail mais également avec le renouvellement des générations.

La politique de formation vise le développement professionnel des agents ainsi que leur développement personnel<sup>2</sup>, à court, moyen et long terme. C'est pourquoi elle s'inscrit dans une démarche qui dépasse la simple programmation annuelle pour couvrir une période plus longue en lien avec les réflexions sur les évolutions des compétences recherchées par les services et attendues par les agents.

La présente note a donc pour objectif de fixer, pour la période 2017-2019, les grands principes d'organisation mais également les grandes orientations du ministère de la Culture et de la Communication en matière de formation professionnelle continue. Elle devra bien entendu être adaptée chaque année afin d'intégrer et de correspondre aux évolutions majeures du ministère et, au-delà, de la fonction publique.

Après un rappel du cadre général dans lequel elle s'inscrit (I), la note est déclinée sous forme d'axes de formation prioritaires au niveau ministériel pour les domaines transverses et par domaines métiers des directions générales (II).

---

1 (cf. IA ci-dessous)

2 En application des décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004

## I. Rappel du cadre général

### A. Définition de l'action de formation professionnelle continue au sein du ministère

#### . Définition

L'action de formation professionnelle continue au sein du ministère de la Culture et de la Communication, pour être considérée comme telle et comptabilisée dans les bilans de formation de chaque structure, doit correspondre à l'ensemble des critères suivants<sup>3</sup>:

1. viser un public précis en termes de fonctions exercées, de poste de travail occupé, de compétences requises ou d'expérience professionnelle ;
2. comporter des objectifs précis et mesurables en termes d'évolution des compétences professionnelles (ce qui distingue l'action de formation des actions d'information ou de sensibilisation générale<sup>4</sup> par exemple) ;
3. comporter un programme écrit, adapté aux objectifs visés, et détaillant le processus pédagogique, séquence par séquence, au regard de son contenu, de sa durée et de ses modalités pédagogiques ;
4. prévoir systématiquement à la fois un dispositif de suivi de l'exécution de l'action (feuilles d'émargements par demi-journée *a minima*) et de mesure de l'acquisition des compétences au regard des objectifs pédagogiques initiaux (procédure d'évaluation) ;
5. être délivrée par un formateur, interne ou externe, reconnu comme tel, qui doit encadrer un nombre raisonnable de stagiaires pour permettre des échanges directs entre le formateur et le ou les stagiaires et entre les stagiaires eux-mêmes (pour les stages collectifs la limite haute étant de 15 personnes) ;
6. prévoir de la part de l'administration une convocation formelle du stagiaire avant le début du stage et *in fine* la remise d'une attestation de stage mentionnant *a minima* le thème, la nature, les dates et la durée du stage.

#### . Les autres actions visant au développement des compétences

La formation professionnelle continue doit donc être distinguée d'autres types d'actions qui s'inscrivent dans le cadre plus large du développement des compétences (conférences, séminaires, colloques, actions généralistes de sensibilisation ou de communication, visites d'établissement, rencontres professionnelles, etc.) ou de l'accompagnement professionnel (parcours d'intégration, tutorat, coaching, etc.).

Ces actions, qui répondent à des besoins complémentaires à la formation professionnelle, ne peuvent en aucun cas s'y substituer ni, *a contrario*, être remplacées par des actions de formation. Pour autant, leur développement répond aux besoins de certains publics qui peuvent utilement compléter les formations en participant à ces nouvelles modalités d'acquisition de compétences et de connaissances.

Dès lors, afin de favoriser une vision globale des mesures mises en œuvre en faveur du développement des compétences professionnelles des agents, les services déployant ce type d'action sont encouragés à en informer les services de formation afin qu'ils puissent, quand cela est possible, en faire une présentation synthétique annexée aux bilans formation.

## B. Pilotage et périmètres des plans de formation

Le secrétariat général (SG) du ministère de la Culture et de la Communication (MCC) est chargé de définir et de piloter la politique de formation du ministère. Il met également en œuvre son propre plan de formation. Il anime le dialogue avec les représentants du personnel au niveau ministériel dans le domaine de la formation professionnelle continue et est l'interlocuteur unique de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Enfin, il coordonne et appuie l'action des responsables locaux de formation, interlocuteurs de premier niveau des services et des agents dans l'identification de leurs besoins en formation et des réponses concrètes à y apporter. Il réunit le réseau des responsables de formation du ministère une à deux fois par an. Ce réseau compte au moins un représentant de chaque service du ministère<sup>5</sup>.

3 Cf. pour une définition précise de l'action de formation professionnelle la fiche n° 1 de la circulaire DGEFP n° 2011-26 du 15 novembre 2011 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle

4 Sensibilisation au handicap visuel, à la diversité femmes/hommes, etc.

5 Il s'agit des directions d'administration centrale, des directions régionales des affaires culturelles (DRAC), des services à compétence nationale (SCN) et des établissements publics administratifs (EPA).

Le plan de formation du MCC s'entend comme la somme des plans de formation des différents services qui organisent des actions de formation à destination des agents du ministère. Il est donc rappelé que chaque structure doit maintenir, en son sein, une fonction formation permettant à la fois d'apporter conseil et expertise aux agents et aux services et de mettre en œuvre les actions de formation spécifiques à la structure.

Le périmètre des agents concernés par le plan de formation du ministère recouvre l'ensemble des agents de l'administration centrale, des services à compétence nationale, des directions régionales des affaires culturelles (DRAC) et des établissements publics administratifs.

Le plan de formation du MCC se construit sur un principe de subsidiarité et de complémentarité :

**1. Les plans de formation portés par les services centraux (SG et directions générales) s'adressent à l'ensemble des agents du ministère**

Les actions de formation des services d'administration centrale sont ouvertes à tous les agents du ministère<sup>6</sup>. Ces actions intègrent les procédures, contextes et spécificités du MCC. Les services locaux de formation sont donc fortement incités à utiliser ces offres sans que cela ne puisse être considéré comme obligatoire.

Néanmoins, lorsqu'il existe un plan national de formation (plan de formation des cadres du ministère ou plan de formation préparation aux concours et examens professionnels par exemple), les services locaux de formation sont appelés à inciter les agents à utiliser exclusivement ces offres et à ne prendre en charge que les thèmes de formation qui ne seraient pas couverts par le plan national.

2. En complément de cette offre nationale, les DRAC et les établissements publics mettent en œuvre des actions de formation à destination des agents de leur ressort et pour des besoins spécifiques identifiés.

3. Les DRAC sont également les interlocutrices privilégiées des plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) pour la définition des plans régionaux interministériels de formation. Elles sont garantes de l'adéquation de l'offre interministérielle aux besoins spécifiques des personnels du MCC présents dans leur périmètre régional<sup>7</sup> et doivent faciliter leur accès à l'ensemble de l'offre interministérielle (actions de communication auprès des SCN et des EP du territoire et dialogue avec la PFRH pour vérifier la prise en charge de ces agents). L'évolution de la fréquentation par les agents du ministère des offres des plates-formes RH fera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre du bilan ministériel.

## **C. Articulation des orientations interministérielles et ministérielles avec les plans annuels de formation**

Les plans annuels de formation des services se définissent à la fois dans le cadre général décrit ci-dessus et en accord avec les orientations pluriannuelles ministérielles détaillées dans la présente note.

Les plans annuels de formation des services doivent par ailleurs intégrer, pour chaque exercice et sur leurs périmètres respectifs, les orientations interministérielles fixées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Ils se construisent sur une analyse des besoins en formation des services, des demandes des agents et sur l'évaluation systématique des formations réalisées.

L'entretien de formation notamment est un exercice essentiel de recueil des besoins. Moment d'échanges privilégié, il constitue la formalisation de l'expression, concertée entre l'agent et son supérieur hiérarchique, des besoins en formation de l'année. C'est pourquoi les demandes de formations correspondant à des besoins exprimés et validés à l'occasion des entretiens de formation doivent être considérées comme prioritaires. Les services doivent également exploiter, dans la mesure du possible, les données issues des entretiens de formation dans la mise en œuvre et l'évolution de leur plan de formation.

6 Hormis les agents du musée du Louvre, de la bibliothèque nationale de France et de l'établissement public du château, du musée et du domaine national de Versailles dont les plans de formation ont vocation à couvrir l'ensemble des domaines de formation. Les services de formation de ces établissements peuvent néanmoins, de manière dérogatoire, inscrire leurs agents aux formations collectives organisées par les services centraux en fonction des places disponibles.

7 Agents des DRAC, des SCN et des EPA

## D. Traitement des demandes de formation professionnelle

Toute demande de formation doit faire l'objet d'une formalisation (électronique ou papier) par l'agent selon les procédures en vigueur au niveau ministériel ou au sein de la structure. Le supérieur hiérarchique doit obligatoirement émettre un avis écrit, favorable ou défavorable, à cette demande puis la transmettre au responsable local de formation. Par ailleurs, toute demande doit être obligatoirement qualifiée<sup>8</sup> par l'agent et/ou le supérieur hiérarchique (le responsable de formation ayant la possibilité de requalifier la demande).

Les demandes de formations individuelles « hors catalogue », dont le coût est généralement supérieur à celui d'une formation collective, doivent être accompagnées d'un argumentaire spécifique, rédigé ou visé par le supérieur hiérarchique et adressé au service de formation, présentant les motivations de la demande au regard des fonctions de l'agent ou de leurs évolutions (sur poste ou dans le cadre d'une mobilité).

Si la demande « hors catalogue » s'inscrit dans le cadre d'un projet professionnel de mobilité ou de reconversion professionnelle, l'agent doit accompagner sa demande d'une présentation de son projet (type de poste visé, secteur professionnel, compétences requises, formations nécessaires, démarches éventuellement entreprises, etc.). Si le responsable local de formation le juge nécessaire pour l'étude de la demande, l'agent peut être invité à prendre contact avec un conseiller mobilité-carrière afin de lui permettre de définir plus précisément son projet professionnel et le plan d'accompagnement le plus adapté.

Le droit individuel à la formation professionnelle (DIF) s'exerce à l'initiative de l'agent, en accord avec son service d'affectation, pour l'ensemble des actions inscrites au plan de formation de la structure<sup>9</sup>. Il est précisé néanmoins qu'il ne pourra être exigé de la part d'un agent la mobilisation de son DIF :

- dans le cadre de formations directement liées à ses fonctions, poste de travail et missions actuelles (adaptation au poste de travail)
- pour des formations d'adaptation nécessaires des compétences à des évolutions identifiées à court ou moyen terme des missions de l'agent
- dans le cadre de l'accompagnement d'une prise de poste en cours au sein du ministère ou de la fonction publique<sup>10</sup>.

De même, il est rappelé que l'utilisation du DIF ne peut être imposée à un agent pour des formations de préparations aux concours ou examens professionnels lorsque le volume global de ces formations sur l'année ne dépasse pas 5 jours.

## E. Prise en charge des frais

### *Frais pédagogiques*

Les frais pédagogiques des formations collectives sont à la charge du service qui inscrit la formation à son catalogue (sans préjudice des modes de financement mis en place en région dans le cadre des offres réciproques anticipées de stages et des offres communes transverses).

Les frais pédagogiques pour les actions individuelles de formation (bilans de compétences, valorisation des acquis de l'expérience, formations financées dans le cadre d'un congé de formation professionnelle ou formation hors catalogue) sont pris en charge par le budget de la structure d'affectation de l'agent.

Pour les agents de l'administration centrale et des services à compétence nationale, les formations individuelles non liées à des besoins spécifiques « métiers » sont prises en charge par le secrétariat général ; les formations individuelles aux « métiers de la culture » sont prises en charge par les budgets de formation des services centraux des directions générales<sup>11</sup>.

Toutefois, par dérogation aux principes généraux décrits ci-dessus, certaines formations individuelles peuvent être prises en charge par le secrétariat général<sup>12</sup>. Il s'agit notamment :

- de formations d'accompagnement de projets de mobilité ou de reconversion au sein du ministère ou de la fonction publique pour les personnels dont les services sont déclarés en restructuration ;

8 Adaptation au poste de travail (T1), adaptation à l'évolution prévisible du métier (T2), développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3)

9 En accord avec les dispositions du Chapitre III du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

10 Il est par ailleurs rappelé que toute demande de DIF hors temps de travail pour des agents rémunérés sur le titre 2 du ministère doit, préalablement à son acceptation par le service local de formation, faire l'objet d'une validation par le Département du recrutement, de la mobilité et de la formation du secrétariat général.

11 Hormis pour le service à compétence nationale du Mobilier national qui bénéficie d'une autonomie de gestion en matière de formation

12 Il convient de contacter par écrit le bureau de la formation professionnelle et du développement des compétences pour étude des dossiers.

- des formations spécifiques pour les agents en situation de handicap permettant de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique et leur maintien dans l'emploi<sup>13</sup> ;
- de formations individuelles en faveur de l'encadrement supérieur.

Ces dérogations concernent exclusivement les agents rémunérés sur le budget du ministère de la Culture et de la Communication (titre 2).

### ***Frais de mission***

Les frais de mission des stagiaires en fonction au ministère de la Culture et de la Communication sont à la charge du service organisateur de la formation conformément aux dispositions de la circulaire ministérielle du 31 juillet 2015 relative aux modalités de mise en œuvre de l'arrêté du 31 juillet 2015 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat au ministère de la Culture et de la Communication.

Néanmoins, les frais de mission des agents des établissements publics ou d'agents extérieurs au ministère<sup>14</sup> accueillis au sein de formations organisées par un service de formation du ministère sont pris en charge par leur structure d'affectation ou organisme d'accueil.

Enfin, afin de faciliter l'organisation de stages en région, les frais de mission des formateurs internes intervenant pour le compte et à la demande du secrétariat général ou des directions générales auprès des directions régionales des affaires culturelles sont pris en charge intégralement par les services centraux<sup>15</sup>.

## **F. Outils de gestion des offres de formation**

**Il est rappelé que tous les services du ministère de la Culture et de la Communication (hormis les établissements publics à caractère industriel et commercial) ont vocation à intégrer l'outil ministériel de gestion de la formation, à la fois pour gérer leur propre plan de formation mais également pour inscrire leurs agents aux actions de formation proposées par les services centraux.** L'utilisation d'un outil unique pour l'ensemble du ministère permet aux agents d'accéder à l'ensemble de l'offre ministérielle et facilite le suivi et le pilotage infra-annuel de l'offre de formation ministérielle et de l'ensemble des opérations de bilan. Elle permet également un suivi individualisé des parcours de formation de chaque agent (en particulier du droit individuel à la formation).

## **G. Bilan de la mise en œuvre de la présente note**

La présente note pourra faire l'objet, en cours de période, de révisions afin de l'adapter aux évolutions du contexte ministériel.

L'élaboration de la note d'orientation pluriannuelle de la formation professionnelle continue 2020-2022 sera précédée d'une évaluation, pilotée par le secrétariat général, à la fois quantitative et qualitative, de l'application de la note d'orientation 2017-2019.

13 Il s'agit des formations éligibles au remboursement par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (cf. site internet du FIPHFP).

14 Agents mis à disposition par exemple

15 Hormis pour les formations organisées en outre-mer pour lesquelles le principe d'une répartition des coûts entre les structures organisatrices et bénéficiaires de l'action est conservé.

## II. Orientations nationales pluriannuelles du plan de formation ministériel

### A. Orientations pluriannuelles nationales transverses

#### ***AXE N° 1 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS***

##### ***Priorité n° 1 : renforcer et développer les compétences professionnelles des agents***

Sur la période 2017-2019, les formations permettant aux agents de mieux appréhender et maîtriser leurs fonctions et leurs activités quotidiennes doivent être des priorités des plans de formation des structures du ministère. Outre les formations d'adaptation et de maintien des compétences, devront également être particulièrement développées les actions de formation visant à accompagner les agents dans leur prise de fonction leur permettant d'acquérir en amont, ou au plus tôt après leur prise de poste, l'ensemble des compétences nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Ces formations pourront être collectives et/ou individuelles.

La formation professionnelle doit également viser l'adaptation des compétences des agents aux évolutions à venir de leurs fonctions ou métiers. C'est pourquoi les actions de formation mises en œuvre doivent se placer dans le cadre plus global d'une démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines permettant de déterminer et d'anticiper les besoins à moyen et long terme des services et des agents.

##### ***Priorité n° 2 : proposer une action de préparation aux concours ou examens professionnels pour tous les concours ou examens du ministère de la Culture et de la Communication et faciliter l'accès à la préparation aux concours de la fonction publique***

L'accroissement constant des procédures d'ouverture de concours et d'examens professionnels au cours de la période précédente a souligné le rôle déterminant du dispositif des formations aux épreuves dans le déroulement de carrière des agents.

C'est pourquoi, afin de favoriser à la fois les parcours mais également la promotion professionnelle, l'accès à la préparation aux examens professionnels et aux concours de la fonction publique doit être particulièrement encouragé au sein de chaque structure.

Ainsi, sauf nécessité absolue de service, la participation à une préparation à un concours du ministère de la Culture et de la Communication et plus largement de la fonction publique, en particulier pour des corps représentés au sein du ministère, doit être acceptée dès lors que l'agent est inscrit à ce concours ou à cet examen professionnel.

##### ***Priorité n° 3 : accompagner les parcours professionnels***

L'accompagnement des agents dans leur parcours et projets professionnels de mobilité ou de reconversion au sein du ministère, en lien avec les plans de gestion prévisionnelle des compétences, et plus largement de la fonction publique<sup>16</sup> représente également une priorité pour le ministère. Afin de favoriser la réussite de ces projets professionnels individuels, les services de formation, en lien avec les conseillers mobilité-carrière, devront aider à mettre en place les parcours de formation adaptés.

Pour ce faire, il sera proposé aux conseillers mobilité-carrière d'actualiser régulièrement leurs connaissances en matière de droit à la mobilité, de dispositifs d'accompagnement et de réglementation (en matière de reclassement professionnel en particulier).

##### ***Priorité n° 4 : renforcer l'accès à la formation pour les agents qui en sont le plus éloignés***

Un effort tout particulier devra être accompli par chaque structure en faveur des « non-publics » afin de permettre à chaque agent de bénéficier d'une action de formation professionnelle.

L'objectif ministériel est d'atteindre un taux d'agents formés supérieur à 60 % en moyenne sur l'ensemble de la période 2017-2019. Cet indicateur, qui devra être décliné dans chaque structure, fera l'objet d'un suivi particulier à l'occasion des bilans annuels.

Chaque structure est donc appelée à développer une offre de formation au plus proche des besoins des services et des agents et à faciliter l'accès à l'offre de formation, que cette offre soit locale, ministérielle ou interministérielle.

---

16 En application des décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004

## ***Priorité n° 5 : renforcer, développer et mieux coordonner la fonction formation du MCC***

Le réseau des responsables de formation du ministère de la Culture et de la Communication joue un rôle fondamental à la fois dans l'accompagnement professionnel des agents en termes de conseils et d'orientation et dans la mise en œuvre des actions de formation adaptées.

C'est pourquoi chaque structure devra maintenir en son sein une fonction formation disposant des effectifs en nombre suffisant pour garantir son niveau d'activité et d'efficacité, assurer le rôle de conseil, d'orientation et d'accompagnement individuel auprès des agents, répondre aux sollicitations des services centraux en particulier pour la constitution du bilan ministériel annuel.

Par ailleurs, le maintien et le développement des compétences du réseau des responsables de formation du ministère sont un objectif prioritaire avec le renforcement du plan national de formation proposé par le secrétariat général et ouvert à l'ensemble des services de formation.

Le rapprochement et la coordination entre les différents services de formation du ministère seront amplifiés et structurés. Ils prendront par exemple la forme de formations organisées de manière conjointe entre services centraux ou d'une ouverture à l'ensemble des agents de formations initiées au sein d'une direction générale. Des séances de travail seront également organisées au moins deux fois par an entre les services de l'administration centrale et les principaux opérateurs du ministère afin de définir des orientations communes, de mutualiser les bonnes pratiques et d'harmoniser les plans de formation. Le secrétariat général favorisera également la mise en place de marchés nationaux et les mutualisations des offres au niveau national dans le respect des offres proposées au niveau local.

Enfin, la généralisation, à l'horizon 2019, de l'utilisation de l'outil ministériel de gestion de la formation pour la gestion des plans locaux de formation de l'ensemble des services de formation du ministère (à l'exclusion des trois grands établissements publics) est également un objectif prioritaire.

## ***AXE N° 2 : ACCOMPAGNEMENT DES ÉVOLUTIONS DU MINISTÈRE***

### ***Priorité n° 1 : accompagner les réformes et les évolutions du ministère***

Les plans de formation proposés par les services centraux ont vocation à accompagner l'ensemble des services du ministère dans les grandes évolutions et réformes nationales ministérielles et interministérielles. Des plans de formation adaptés seront mis en œuvre en fonction des calendriers des réformes en cours ou à venir.

Dans le cadre du plan d'accompagnement RH de la réforme territoriale en particulier, l'accès à la formation des agents des directions régionales des affaires culturelles sera facilité par la prise en charge de l'ensemble des frais de formation pour les stages proposés par les services centraux mais également par une priorité d'accès des agents de DRAC à ces stages. Par ailleurs, des formations collectives à destination des managers seront déployées sur des thématiques diverses (par exemple « manager à distance ») dans le cadre du plan national de formation des managers.

Les agents des services déclarés en restructuration bénéficieront d'un accompagnement renforcé par la formation de la part du secrétariat général, que ce soit dans le cadre de mobilités fonctionnelle ou géographique ou dans le cadre des projets individuels de reconversion.

Plus généralement, les services de formation devront être systématiquement associés en amont à la définition des dispositifs d'accompagnement des réformes, transformations ou évolutions des services.

### ***Priorité n° 2 : favoriser le maintien et la transmission des compétences spécifiques du ministère***

Le développement du réseau des formateurs internes du ministère est une priorité. Pour cela un plan national de formation est proposé par le secrétariat général avec pour objectif d'organiser une formation initiale pour tout nouveau formateur ainsi qu'une remise à niveau à échéance régulière. Ce plan de formation est ouvert à l'ensemble des structures du MCC.

Par ailleurs, la transmission des compétences, notamment dans le cadre des départs à la retraite ou des changements de fonction, est un aspect essentiel de la capitalisation des compétences au sein du ministère. Afin de favoriser cette transmission, le ministère soutiendra la mise en place d'actions de tutorat en proposant, en particulier, des formations à la pédagogie.

### ***Priorité n° 3 : permettre aux agents de mieux se situer dans leur contexte professionnel***

L'objectif est de permettre aux agents de pouvoir mieux situer leurs activités et l'activité de leur service au sein du ministère, au sein de la fonction publique mais aussi dans le contexte européen et international.

Ainsi des formations devront être proposées à chaque nouvel arrivant au sein du ministère avec pour objectif de permettre aux agents de maîtriser l'organisation, les missions et l'actualité du ministère mais également les fondamentaux du droit de la fonction publique, les droits et devoirs des fonctionnaires et en particulier les principes de neutralité et de laïcité.

Pour les personnels en place, des formations généralistes sur les grandes politiques du ministère seront proposées par le secrétariat général.

Enfin, l'interaction des politiques menées sur le plan national avec les politiques européennes et internationales rend nécessaire le développement des formations permettant aux personnels de mieux se situer et situer leur action dans ce contexte imbriqué.

#### **. *Priorité n° 4 : accompagner la transition numérique***

Le secrétariat général du ministère de la Culture et de la Communication va mettre en place, en coordination avec la sous-direction des systèmes d'information, les formations nécessaires à l'accompagnement des projets inscrits au schéma directeur des systèmes d'information Condorcet qui définit les grands axes du développement des systèmes d'information au ministère pour la période 2016-2018.

La transition numérique doit également permettre de valoriser les données et contenus culturels. La numérisation des contenus doit donc être facilitée en permettant aux acteurs d'acquérir les compétences nécessaires. Par ailleurs, un plan de formation spécifique au WEB 3.0 sera proposé par le secrétariat général dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route « Métadonnées culturelles et transition Web 3.0 » à destination de l'ensemble des acteurs du secteur, chefs de projet ou professionnels de l'information et de la documentation.

L'ensemble de ces évolutions implique également une vigilance accrue au respect de la propriété intellectuelle et des droits d'auteurs. C'est pourquoi les formations proposées dans ce domaine devront être régulièrement actualisées.

Dans le domaine de l'ingénierie de formation plus spécifiquement, des stratégies de développement d'une offre de formation e-learning doivent être envisagées dans les domaines où cela apparaît pédagogiquement pertinent.

Enfin, la transition numérique doit nécessairement être partagée. C'est pourquoi les structures sont appelées à maintenir ou proposer des formations de base permettant aux agents en difficulté avec l'informatique de diversifier leurs activités et leurs parcours professionnels mais aussi de faciliter leurs démarches personnelles quotidiennes.

### ***AXE N° 3 : DÉVELOPPEMENT DES BONNES PRATIQUES ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL***

#### **. *Priorité n° 1 : permettre aux managers d'acquérir, d'entretenir ou de renforcer leurs compétences***

Chaque structure est appelée à augmenter le taux de formation au management des cadres et en particulier de l'encadrement supérieur. L'objectif est de faire bénéficier chaque encadrant au sein du ministère d'au moins une formation au management sur l'ensemble de la période 2017-2019.

A cet égard, le plan de formation national développé par le secrétariat général est ouvert à l'ensemble des cadres du ministère quelles que soient leurs structures d'affectation.

Par ailleurs, les cadres du ministère prenant pour la première fois des fonctions d'encadrement devront s'inscrire, dès leur nomination, dans un parcours de formation obligatoire. Au sein du plan national, le secrétariat général proposera une formation de prise de poste ainsi que des formations thématiques auxquelles les services RH de proximité devront inciter les personnes concernées à s'inscrire.

L'ensemble de ces formations intégrera les orientations fortes du ministère (lutte contre les discriminations, amélioration des conditions de travail, prévention des risques psychosociaux, etc.)

Enfin, à destination plus particulièrement de l'encadrement supérieur, le secrétariat général développera une offre de formation collective spécifique et continuera à proposer la prise en charge, sur le budget de l'administration centrale, des formations ou accompagnements individuels.

#### **. *Priorité n° 2 : développer les principes de responsabilité sociétale, sociale et environnementale des organisations***

La stratégie nationale de transition écologique pour le développement durable 2015-2020 se décline au ministère de la Culture et de la Communication selon les principes de la responsabilité sociétale, sociale et environnementale des organisations. Dans ce cadre, chaque structure est appelée à décliner le Plan ministériel Administration exemplaire (PmAE) en s'appuyant sur les réseaux de correspondants ministériels.

La stratégie RSO du ministère se traduit également en termes d'action d'amélioration de la qualité de vie au travail. Si celle-ci est une démarche qui dépasse le cadre de la formation professionnelle stricto sensu, elle doit, bien entendu, y contribuer en s'inscrivant en complémentarité des mesures prises dans ce domaine.

La lutte contre les risques psychosociaux est notamment réaffirmée comme une priorité du ministère de la Culture et de la Communication avec pour objectif de favoriser la prévention primaire. Le secrétariat général proposera des formations spécifiques sur la prévention des risques psychosociaux à destination des membres des CHSCT mais également au profit des cadres du ministère dans le cadre du plan national, composé à la fois de formations thématiques spécifiques et de modules thématiques intégrés dans les parcours de formation.

Le plan national de formation des cadres du ministère de la Culture et de la Communication intégrera également la dimension hygiène et sécurité au travail permettant aux agents assumant des fonctions d'encadrement de pouvoir veiller au respect des normes réglementaires en la matière.

. **Priorité n° 3 : promouvoir la diversité, l'égalité et lutter contre les discriminations**

Le ministère de la Culture et de la Communication s'est engagé dans l'obtention des labels diversité et égalité.

Dans ce cadre, le secrétariat général a fait évoluer son plan de formation et développé des actions spécifiques afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations (formations spécifiques sur le cadre juridique et sur les risques, modules dans les formations à l'encadrement et à la prise de poste, formation des responsables de la prévention des discriminations).

A destination plus particulièrement des personnes en situation de handicap, le secrétariat général pérennisera la possibilité de prendre en charge, pour l'ensemble des personnels rémunérés sur le titre 2 du ministère, les formations spécifiques permettant de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique et leur maintien dans l'emploi.

La démarche de labellisation engage le ministère de la Culture et de la Communication sur le long terme et ces actions ont vocation à être pérennisées et complétées au niveau local par des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques.

. **Priorité n° 4 : favoriser le développement d'une culture de la sécurité-sûreté au sein des services du ministère**

Au sein du ministère de la Culture et de la Communication, de très nombreuses structures accueillent des publics extérieurs, usagers du service public (visiteurs, élèves dans les établissements d'enseignement du ministère, chercheurs, etc.). L'objectif ministériel, en termes de formation professionnelle, est de développer une culture de la prévention et de la gestion des risques.

Le secrétariat général proposera ainsi des formations à la gestion de crise pour les cadres dirigeants au sein du ministère.

Par ailleurs, un plan de formation généraliste à destination des acteurs de la sécurité sera également proposé par le secrétariat général. Chaque structure, et notamment celles recevant du public, est ensuite appelée à développer les actions de formation nécessaires et adaptées à son propre contexte.

Enfin, l'ensemble des agents du ministère devront avoir suivi, à l'horizon 2019, une formation aux gestes de premiers secours. Afin de favoriser cet objectif, le plan de formation du secrétariat général sera ouvert à l'ensemble des structures et proposera un plan de formation « *prévention secours civiques* » ainsi que des formations courtes sur les gestes fondamentaux de premiers secours. L'objectif est ainsi que chaque agent ait pu bénéficier d'une formation aux gestes de premiers secours.

**AXE N° 4 : ACCOMPAGNEMENT ET VALORISATION DES MÉTIERS AU SEIN DU MINISTÈRE**

. **Priorité n° 1 : renforcer les compétences et les connaissances des acteurs de la chaîne ressources humaines**

Dans le cadre du développement de la GPRH au sein du ministère, chaque structure est appelée à développer des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Afin de faciliter cette mise en place, le secrétariat général proposera un plan de formation national à la GPEEC ouvert à l'ensemble des structures du ministère.

Les managers, premier maillon de la chaîne RH, devront également être formés aux fondamentaux de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, dans le cadre de parcours de formation obligatoires qui devront systématiquement être proposés aux nouveaux encadrants (ainsi que présenté ci-dessus).

Enfin, l'accompagnement du déploiement des outils RH ministériels, et en particulier la mise en œuvre de l'outil RenoiRH, sera également un axe privilégié. Le secrétariat général portera l'intégralité du plan de formation aux modules liés à ce nouvel outil.

. **Priorité n° 2 : professionnaliser les métiers transverses**

L'objectif sur la période 2017-2019 est la mise en place de parcours de formation professionnalisants à destination des acteurs des domaines de la gestion publique, que ces parcours soient proposés au niveau ministériel ou interministériel.

Ainsi, dans les domaines du contrôle de gestion et du contrôle interne, l'objectif est de former à la fois sur la conduite de projet de déploiement de telles démarches au sein des structures et sur les méthodologies et outils propres à ces domaines.

La professionnalisation des acteurs de la chaîne de la dépense doit également viser l'optimisation et la sécurisation des processus et procédures de dépenses.

Enfin, la professionnalisation des acheteurs du ministère doit permettre l'appropriation des évolutions réglementaires dans ce domaine. Les plans de formation doivent également viser au développement d'une logique d'achat pérenne à tous les niveaux, des décideurs et signataires des marchés publics aux services mettant en œuvre les procédures de consultation.

. **Priorité n° 3 : valoriser les métiers du ministère**

Pour produire ses pleins effets, la politique de formation devra également soutenir et valoriser les métiers propres du ministère.

Les directions générales, qui portent des plans de formation à vocation nationale sur les thématiques qui leur sont propres, sont appelées à favoriser l'accès à leur offre de formation des agents d'autres domaines métiers dès lors que ces formations ne requièrent pas de pré-requis.

Par ailleurs, afin de favoriser la connaissance réciproque et les échanges inter-métiers, les services de formation des directions générales sont incités à développer des formations généralistes présentant leurs missions et métiers spécifiques.

## **B. Orientations nationales pluriannuelles de formation pour les domaines des patrimoines**

Le département de la formation scientifique et technique (DFST) de la direction générale des patrimoines continuera à œuvrer au renforcement des compétences des agents quant à leurs connaissances et leurs pratiques professionnelles dans les métiers des patrimoines et, pour la période 2017-2019, mettra un accent particulier sur les priorités suivantes :

### **. *Priorité n° 1 : la loi CAP : formations de sensibilisation et formations juridiques***

La loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, dont le calendrier législatif devrait se conclure en juillet 2016, sera un axe primordial des politiques de formation du département sur les trois années à venir.

À ce stade du projet de loi, il est encore difficile de dégager l'impact des mesures législatives sur les métiers, ainsi que des actions précises à mener.

Le DFST s'attachera, dans les mois à venir, à cartographier les changements introduits par la réforme, en lien avec les services « métiers » de la direction générale des patrimoines, et développera sa politique de formation en fonction du calendrier réglementaire qui pourrait s'étaler, suivant les sujets, jusqu'à fin 2017.

De manière générale, le DFST poursuivra les formations liées aux compétences juridiques ou de procédures réglementaires des personnels des DRAC et des SCN.

### **. *Priorité n° 2 : le domaine de la sécurité et de la sûreté***

Les formations liées à ce sujet seront poursuivies dans l'ensemble des services et plus particulièrement pour les personnels des SCN musées. A ce titre, les formations PSC, SST, SSIAP seront poursuivies, soit au titre de formations inter, soit au titre de formations « intra » (in situ), voire sur demande individuelle. Le département relayera au plus près des services, et en lien avec le secrétariat général, les priorités ministérielles en la matière.

En ce qui concerne la sûreté, le département maintiendra et diversifiera son offre de formations, par spécialités métiers et en « inter-métiers ». Le DFST approfondira les thématiques mises en œuvre de manière « transversale » comme « Le plan de sauvegarde et d'urgence des biens culturels et des collections » qui fédère des publics des différentes spécialités et développera les stages de spécialités tels « sûreté dans les monuments historiques », « sûreté dans les musées », « sûreté dans les archives » ou « lutte contre le pillage archéologique ». Dans le même temps, le département mettra en œuvre la délocalisation de certains de ces stages en région, pour répondre à la demande locale.

### **. *Priorité n° 3 : la poursuite des politiques de formation d'accueil des nouveaux arrivants***

Le DFST a engagé une politique de formation systématique pour les personnels nouvellement arrivés. Celle-ci sera étendue dès 2017 aux personnels affectés dans les services régionaux d'archéologie. Ces formations ont pour objectif de fournir à chaque personnel nouvellement affecté les éléments « métiers » indispensables à une prise de fonctions optimale.

Sur la période 2017-2019, le département s'attachera à consolider les différentes variantes de stages offerts aux nouveaux arrivants, en fonction des spécialités considérées. Le DFST proposera des stages post-recrutement pour les personnels TSCBF, les personnels des jardins ou les personnels d'accueil et de surveillance des établissements patrimoniaux, qui seront aussi complétés par des cycles de formation « Histoire de l'architecture et du patrimoine » et « Histoire des jardins » avec une réflexion à mener sur un cycle d'initiation à l'histoire de l'art. Le cycle des formations « architecture et patrimoine » de huit modules se décline sur trois ans et s'adresse en priorité aux personnels des CRMH et STAP, notamment issus des derniers concours et nouvellement nommés à un poste nécessitant des connaissances patrimoniales et techniques. Le cycle « Histoire des jardins » se décline chaque année en quatre ou cinq modules et participe au renforcement des acquis des jardiniers d'art nouvellement arrivés et des personnels travaillant dans les CRMH.

Dans la spécialité archives, un stage « Initiation : fondamentaux » restera le socle de base d'intégration des nouveaux arrivants dans les services d'archives (réseau des Archives au sens large) qui permet de faire découvrir à des personnels venus d'horizons professionnels très différents les problématiques et pratiques professionnelles communes de base ; ce stage sera poursuivi par un cycle intitulé « Archivistique : apprentissage des fondamentaux » qui permet en plusieurs modules consécutifs de découvrir en pratique les différentes étapes du cycle archivistique, de la collecte des archives jusqu'à leur communication en passant par le traitement et la conservation. Sur la période triennale, les modules seront accueillis par des services d'archives territoriaux renouvelés chaque année, permettant ainsi la confrontation des pratiques professionnelles d'une région à l'autre.

Le département restera attentif à la promotion de la formation de base destinée aux agents travaillant à la régie des œuvres, qui se trouve complétée chaque année par des stages pratiques sous forme d'ateliers dont le contenu thématique est renouvelé chaque année. Cela permettra sur la période 2017-2019 d'aborder des notions théoriques et des procédures pratiques couvrant les différents aspects de la régie des œuvres, avec la coopération pédagogique de divers établissements patrimoniaux.

. ***Priorité n° 4 : les formations aux applications informatiques***

Le DFST accompagne depuis longtemps les services à l'utilisation des outils applicatifs. Ces actions, d'un fort enjeu en termes de fiabilisation et d'homogénéisation des procédures « métier », seront poursuivies en liaison étroite avec le service en charge à la direction générale des patrimoines du développement des systèmes d'information patrimoniaux. Cette politique de formation, élaborée selon les différents calendriers de mise en œuvre des outils existants ou à venir, prendra en compte les évolutions organisationnelles et fonctionnelles engendrées par les réorganisations administratives et territoriales.

. ***Priorité n° 5 : les formations à l'accueil des publics***

Le DFST accompagne depuis plusieurs années les SCN dans leur politique d'accueil des publics, au travers de son offre catalogue ou de stages répondant aux besoins spécifiques de tel ou tel SCN. Ces formations, destinées prioritairement aux personnels d'accueil et de surveillance, s'adapteront aux évolutions des métiers et aux fonctions qui seront exercées par ces agents. Le département se propose d'élargir l'éventail des formations « accueil des publics » sur la période 2017-2019 en intégrant la réflexion menée sur les évolutions des métiers des musées du XXIème siècle notamment. C'est ainsi que seront progressivement mises en œuvre sur cette période des formations relevant d'un parcours de formation « accueil et orientation des publics » visant tout à la fois à élargir les compétences des personnels d'accueil et de surveillance, faire progresser l'accueil dans les institutions, favoriser l'aisance auprès des publics accueillis et les fidéliser à l'institution visitée.

Dans le même ordre d'idée, le département, en collaboration avec le département des publics de la direction générale, va poursuivre sur la période à venir le développement des formations concernant les usages des pratiques numériques, notamment la médiation numérique relevant des établissements patrimoniaux. A partir d'un socle de formations récentes sur les réseaux sociaux, le département compte s'appuyer sur les nouveaux usages et les nouvelles pratiques d'accueil des publics pour élaborer une offre basée à la fois sur des retours d'expériences et sur l'apprentissage concret des nouveaux outils numériques.

. ***Priorité n° 6 : les formations délocalisées***

Le DFST, dans l'objectif de toucher au plus près les agents, va amplifier les formations délocalisées, sur sites pour les établissements, au sein des DRAC pour les personnels déconcentrés et en liaison avec le réseau régional des responsables de formation. Par ailleurs, ces actions seront également un moyen d'échanger pour les services récemment regroupés au sein des nouvelles entités régionales. Le département, sur la base de sa politique menée depuis sa création, se propose de mieux identifier encore, en lien avec les services métiers, les services déconcentrés et les SCN, les besoins de formation adaptés aux agents pour des formations en intra : poursuivre la politique de formation pour les musées nationaux principalement centrée sur l'accueil des publics et l'encadrement des équipes ; définir les besoins de formation liés au déploiement des outils documentaires patrimoniaux ; poursuivre les formations adaptées aux DAC outre-mer (exemple 2016 formation Antilles sur musées et archéologie en lien avec le CNFPT).

. ***Priorité n° 7 : les formations liées au thème du développement durable***

Le DFST poursuivra les formations sur l'intégration des politiques de développement durable au sein des services, principalement sur les sujets « monuments historiques » et sur ceux relevant de la gestion écologique des domaines nationaux.

## **C. Orientations nationales pluriannuelles de formation pour les domaines des médias et des industries culturelles**

Au sein du ministère de la Culture et de la Communication, la direction générale des médias et des industries culturelles définit, coordonne et évalue la politique de l'État en faveur du développement du pluralisme des médias, de l'industrie publicitaire, de l'ensemble des services de communication au public par voie électronique, de l'industrie phonographique, du livre et de la lecture et de l'économie culturelle.

Le plan de formation s'adresse prioritairement aux agents du ministère ayant à mettre en œuvre les politiques définies par la DGMIC, que ceux-ci relèvent des services centraux, des services déconcentrés ou des établissements publics ainsi qu'aux personnels des bibliothèques soumises au contrôle de l'État.

### ***SECTEUR DU LIVRE ET DE LA LECTURE***

Les orientations nationales pluriannuelles prioritaires du plan de formation, pour la période 2017-2019, s'inscrivent dans la continuité de celles de 2014-2016. Elles tendent à répondre aux évolutions majeures du secteur du livre et de la lecture et aux enjeux culturels, socio-économiques, juridiques et technologiques qui en découlent. Elles s'appuient sur les objectifs stratégiques et les projets de la direction générale des médias et des industries culturelles dans ce secteur.

Le plan de formation sera décliné à partir des trois orientations pluriannuelles suivantes :

- . ***Priorité n° 1 : favoriser l'accompagnement aux évolutions des métiers du livre et de la lecture en renforçant le professionnalisme et l'expertise des agents au regard des changements en cours***

#### **1- la mutation des bibliothèques**

La bibliothèque, premier équipement culturel de proximité, connaît, à la fois, une affirmation et une évolution de ses missions :

- \* la bibliothèque, instrument d'intégration des publics

Il s'agira, entre autres, de faciliter la mise en œuvre des dispositions concernant la question de l'accès à la culture des personnes handicapées issues de la loi relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine qui, en incluant dans la définition des publics bénéficiaires les dyslexiques ou dyspraxiques, élargit, notamment, l'exception handicap aux droits d'auteurs.

- \* la bibliothèque, outil d'accueil des publics

L'adaptation des services aux attentes et besoins des usagers, tout en tenant compte de leur diversité, nécessite, à la fois, une identification de ces publics et une connaissance approfondie de leurs pratiques ; ces données sont indispensables à la mise en place d'une politique d'accueil des publics adaptée et de médiation sur place ou à distance.

#### **2- la culture numérique**

- \* développer de nouveaux modes d'accès à la culture, à l'information, au savoir

Les évolutions technologiques rapides et le développement de nouvelles ressources voient l'émergence de nouveaux usages et pratiques qui doivent être accessibles au plus grand nombre ; cela se traduit, entre autres, par leur appropriation par les usagers et par l'offre de services numériques culturels innovants.

- \* développer et intégrer les ressources numériques

Ces nouvelles ressources documentaires impliquent de faire évoluer les modes de recherche, de collecte, de conservation et de communication. De nouvelles compétences et une évolution des pratiques des professionnels sont donc à accompagner.

**\* soutenir la diversité de la création dans le contexte numérique**

Un cadre de régulation le plus propice est à construire, à adapter et à faire appliquer, en lien avec les professionnels concernés et suppose donc une connaissance des modes de fonctionnement et d'interventions ainsi que de la réglementation.

**3- la mutualisation à l'œuvre sur le territoire**

Dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale, au regard des enjeux économiques et, dans un souci de diffusion et d'égalité d'accès de tous à la culture, les dispositifs de coopération et de partenariats doivent être organisés et soutenus. Ils requièrent :

\* des moyens et des compétences mutualisés pour la chaîne du livre afin d'optimiser l'allocation de ressources de soutien à l'économie de livre ;

\* la consolidation des liens entre les professionnels ;

\* l'inscription de la bibliothèque dans son environnement ;

\* des outils d'évaluation.

***Priorité n° 2 : accompagner les parcours professionnels des agents***

**1- en contribuant à la promotion sociale des agents**

\* soutenir les préparations aux concours, aux examens professionnels et aux concours réservés

\* soutenir les formations statutaires

**2- en contribuant à la valorisation individuelle des agents**

\* conseils et orientations pour favoriser leur mobilité et faciliter leur développement personnel

***Priorité n° 3 : favoriser l'adaptation à l'environnement professionnel et le développement des compétences des agents dans le cadre des priorités ministérielles et interministérielles***

**1- développer la culture de l'évaluation**

\* indicateurs, statistiques, analyses et prospectives des politiques culturelles

**2- renforcer les compétences managériales**

\* accompagner le changement dans le cadre de la mise en place de réformes

\* favoriser la gestion en mode projet

\* améliorer la communication

***Priorité n° 4 : développement des connaissances et renforcement de l'expertise en matière de politiques et de finances publiques***

## **SECTEUR DES MÉDIAS**

La stratégie de la DGMIC en matière de formation repose sur trois objectifs :

. **Priorité n° 1 : professionnaliser collectivement les personnels et renforcer l'expertise et les compétences dans le domaine des médias, des métiers de l'information, de l'audiovisuel et des industries culturelles**

L'évolution des connaissances et des compétences requises sont importantes en raison :

- des enjeux liés à l'évolution des métiers, à l'innovation et à la transition numérique, à l'émergence de nouveaux modèles économiques ;

- des spécificités techniques des métiers de l'information, des questions stratégiques qui structurent l'activité des entreprises publiques ou privées de l'audiovisuel et des industries culturelles, principalement sur les volets financiers, comptables et sociaux ;

- des nombreux dispositifs d'accompagnement à la création et au développement d'entreprises culturelles et des outils de financements développés par la DGMIC, qui répondent à la mission du ministère de soutien à la diversité culturelle.

. **Priorité n° 2 : développer une offre de formation en matière d'éducation aux médias, à l'information et à la liberté d'expression, qui s'adressera à l'ensemble des agents du ministère<sup>17</sup>**

Il s'agit de mettre en lumière le nouveau paysage des médias, l'émergence d'une culture de l'information par le numérique, et de faire prendre la mesure des enjeux, des responsabilités et des compétences à mobiliser dans le nouvel écosystème des médias, tant d'un point de vue professionnel que personnel.

L'offre de formation vise à mettre les agents en capacité de comprendre internet et les réseaux sociaux en tant que médias, à professionnaliser certaines fonctions et à favoriser les bonnes pratiques dans l'usage, la création et la recherche de contenus.

. **Priorité n° 3 : garantir l'évolution des métiers et des compétences mobilisables au niveau territorial par les services déconcentrés de l'État dans la mise en œuvre des politiques définies par la DGMIC**

---

17 Administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement supérieur d'art et d'architecture

## **D. Orientations nationales pluriannuelles de formation pour les domaines de la création artistique**

### ***· Priorité n° 1 : développer, en lien avec le Secrétariat général, la construction de parcours de formation adaptés aux profils des agents***

Pour l'ensemble des formations transversales d'administration générale, la DGCA s'appuie sur les formations proposées par le secrétariat général du ministère et s'associe également à la construction de nouveaux parcours de formation qui répondent aux objectifs suivants :

– Favoriser l'intégration des nouveaux agents par la mise en place de cursus de formation post-recrutement spécifiquement adaptés aux lauréats des concours d'ICCEAAC et de professeurs des écoles nationales supérieures d'art afin de faciliter leur entrée dans la fonction publique tout en les préparant aux missions relevant de leur périmètre d'activité.

– Renforcer les compétences managériales des agents en situation d'encadrement : outre le parcours de formation managériale individualisé systématiquement proposé aux nouveaux encadrants, une réflexion autour de la pratique managériale des encadrants confirmés doit être engagée avec les services du SG pour proposer des modules répondant au besoin de cette population d'agents.

– Renforcer les compétences des agents en charge de la tutelle des opérateurs de l'État et du suivi des structures subventionnées : une attention particulière est ainsi portée au développement des compétences des chargés de tutelle de la direction en matière de pilotage des opérateurs. En complément du parcours « tutelle » proposé par le SG, les agents suivent également les stages métiers relatifs au suivi budgétaire et financier des entreprises culturelles.

– Construire une offre de stage relative aux enjeux culturels au sein des territoires : démocratisation culturelle, emploi, numérique, etc.

### ***· Priorité n° 2 : développer les formations liées à l'évaluation des politiques culturelles***

Au cœur des réflexions sur la modernisation de l'action publique, l'évaluation est un des enjeux majeurs de formation de la DGCA. L'objectif est de renforcer une vision et une méthodologie communes sur l'évaluation des politiques culturelles.

La DGCA compte ainsi poursuivre son action de formation dans ce domaine en abordant ce thème sous deux formes complémentaires :

– Formations-actions relatives à l'élaboration de méthodologie d'évaluation des structures subventionnées dont l'objectif est de donner aux agents les outils nécessaires à la pratique de l'évaluation quantitative et qualitative.

– Action de développement de compétences dans un cadre plus large (conférences, séminaires, etc.) permettant les échanges avec divers intervenants (sociologues, artistes, professionnels de la culture) et favorisant l'élaboration d'une réflexion collective autour de l'évaluation des politiques culturelles.

### ***· Priorité n° 3 : adapter les compétences des agents suite aux évolutions du contexte d'intervention***

L'enjeu est de renforcer l'expertise métiers des agents de la DGCA et des DRAC en leur permettant de mieux appréhender les évolutions de leur secteur d'intervention. L'offre métier répond ainsi à plusieurs objectifs identifiés :

– Renforcer les connaissances juridiques propres au secteur des arts plastiques et du spectacle vivant (droit d'auteur dans le champ des arts plastiques, droit du travail dans le spectacle vivant, statut des artistes-auteurs) et former aux dispositifs réglementaires spécifiques au secteur de la création comme le 1 % artistique, les licences d'entrepreneur de spectacle, etc.

– Informer de l'impact des réformes réglementaires relatives au champ de la création (régime de l'intermittence, structuration de l'enseignement supérieur dans le champ de la création, etc.) et connaître l'impact des politiques communautaires sur les champs d'intervention de la DGCA (enseignement supérieur dans le champ de la création, mobilité des artistes, accompagnement de projet, etc.)

– Mieux appréhender les enjeux liés aux mutations du champ de la création (l'impact du numérique, l'évolution de la filière « musique enregistrée » etc.)

– Renforcer l'expertise artistique par le biais de la formation continue (évolution des esthétiques dans les domaines du cirque, du théâtre, de la danse, des arts de la rue, des arts visuels, etc.)

– S'adapter aux besoins individuels métiers formulés par les agents en proposant des parcours de formation ciblés.

Document projet