

DRAC 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
Auvergne – Rhône Alpes	Une des orientations principales était, en 2016, de contribuer à la mise en œuvre de la mutualisation des formations. Cela a été accompli par des places offertes en faveur d'autres organismes. La DRAC a par ailleurs participé aux groupes projets de la PFRH (séminaire de travail sur le plan régional interministériel de formation – charte de mutualisation). Cela se poursuivra en 2017. Il convient également de noter que l'année 2016 a vu débiter le cycle de formation SIG-QGIS.	Après une année 2015 où la DRAC n'avait pas offert d'actions mutualisées aux autres services déconcentrés, elle s'est inscrite dans cette démarche en 2016. Par ailleurs, la DRAC a poursuivi son effort sur la définition du style de management nécessaire à la création de la nouvelle DRAC, à la conduite du changement et aux nouvelles attentes des collaborateurs. La préparation aux concours et aux examens a certainement contribué aux bons résultats en termes de concours (7 réussites)
Bourgogne – Franche Comté		
Bretagne	Une forte proportion de cadres a bénéficié de formations cette année (formation LCAP destinée à tous les agents des services patrimoniaux et aussi formation RPS dans le cadre du diagnostic)	
Centre-Val de Loire	Formations suivies essentiellement axées sur les formations « métiers »	
Corse		
Grand-Est	<p>Alsace : Les formations financées par la DRAC ont principalement porté sur les parcours individualisés (formation HMONP, DSP Chaillot, VAE, bilan de compétences, ...) et les préparations de concours (comme par exemple la préparation au concours d'AUE). Par ailleurs, des formations sur l'utilisation des véhicules hybrides et automatiques ont été réalisées sur les trois sites.</p> <p>Champagne-Ardenne : Les formations effectuées sont essentiellement liées au poste occupé par les agents. Les agents privilégient les formations en interministériel ou celles que l'ont peut organiser par la DRAC.</p> <p>Lorraine : Formations en matière de sécurité routière Préparations aux concours (AUE) et aide à l'évolution professionnelle des agents (formation HMONP*, DSP à l'école de CHAILLOT...) Formations aux métiers des patrimoines *habilitation à la maîtrise d'ouvrage en son nom propre</p>	<p>Alsace : A la faveur d'une collaboration très fructueuse avec le SRH, trois formations organisées par l'administration centrale ont pu être délocalisées en région Grand Est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la formation « actualité juridique et administratives du MCC » à Metz - une information sur les retraites, réalisée par le bureau des pensions du MCC à Metz - la prise en main de RenoIRH à Strasbourg. <p>Champagne-Ardenne : organisation de formations en DRAC : formation aux risques routiers</p> <p>Lorraine : Réalisation de plusieurs formations en matière de sécurité routière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conduite en situation professionnelle pour 10 agents - utilisation des véhicules hybrides et automatiques pour 10 agents <p>Formation « Retraites » et « actualités juridiques et administratives » délocalisées en région</p>
Guadeloupe	En 2016, les actions de formation prioritaires ont été axées sur ; - l'accompagnement aux évolutions des métiers ; - le renforcement des compétences des agents, notamment pour les acteurs de la gestion ; - l'accompagnement à la prise de poste et mise à niveau des nouveaux arrivants	Deux formations spécifiques aux Antilles ont été mises en place avec la DGPAT : - Plan de sauvegarde des biens culturels - Le traitement et la conservation des mobiliers patrimoniaux ethnologiques et archéologiques en milieu tropical

DRAC 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
Guyane	<p>Former les nouveaux agents à leurs nouvelles fonctions.</p> <p>Aider les agents dans leur évolution professionnelle en leur proposant des formations de préparation aux concours et examens professionnels et des formations de type "valorisation du parcours professionnel".</p> <p>Permettre aux agents de suivre les formations nécessaires à l'évolution de leurs fonctions, à la mise à jour de leurs connaissances.</p>	<p>Mise en place de la formation PSC1 et PSC1 spécial Guyane pour les agents se déplaçant régulièrement sur les routes et en communes éloignées ou en milieu forestier.</p> <p>Mise en place de la suite de la formation mode projet pour les conseillers sectoriels, les agents concernés au pôle patrimoine et pour les agents de la direction afin d'améliorer le travail d'équipe et les modes opératoires liés à la gestion des dossiers.</p> <p>Mise en place de la formation Approfondissement à la gestion et au contrôle des subventions à la DAC pour 11 agents.</p> <p>Mise en place de formations en visio-conférence (EZ PUBLISH – ARPEGE tranches fonctionnelles et Accueil des nouveaux arrivants), bien que ce système ne soit pas satisfaisant dans tous les cas.</p>
Hauts-de-France	<p>Cette 1ère année de fusion des DRAC Picardie & Nord-Pas-de-Calais, a réclamé des actions en faveur de l'accompagnement au changement : management, écoute active, gestion de conflit.</p> <p>Mais les domaines les plus demandés restent bien les formations métiers : métiers de la culture, finances, RH et bureautique.</p> <p>Le nombre de formations relative à des reconversions, amorcées à l'annonce de la fusion en 2014, s'est maintenu en 2016 (notamment construction du parcours professionnel, CV, entretien, bilan de compétences).</p> <p>Un problème s'est posé sur la formation drone : budgétée pour 5 200 €, la formation initiale qui comprenait pourtant le brevet ULM n'a semble-t-il pas permis l'utilisation immédiate du matériel de la DRAC. En l'absence de co-financement par la sous-direction de l'archéologie notre direction a dû programmer hors plan une formation menée par le fabricant en dehors de toute possibilité de mise en concurrence. Au final ces deux actions ont représenté 23 % du budget total de la Direction au détriment des formations langue.</p>	<p>Organisation du bureau formation : un agent traite la formation sur les deux anciennes régions. Le dialogue de recensement des besoins et l'élaboration du plan se font en partie à distance.</p> <p>Le suivi du budget formation a permis la programmation d'actions nouvelles sur l'enveloppe des formations annulées en cours d'année.</p> <p>En 2016, la DRAC a financé des formations pour des agents qui en 2017 formeront à leur tour des collègues (Conduite économique sur véhicules hybrides – coaching).</p>
Ile-de-France	<p>Baisse en 2016 du nombre de stagiaires (284) par rapport 2015 (309) alors que budget constant. Quelques actions n'ont pu être réalisées faute de participants. Le manque de disponibilité dans le calendrier est un motif souvent invoqué. On remarque toujours la prépondérance des formations aux nouveaux cadres réglementaires, nouveaux outils informatiques professionnels (type Renoirh ou CHORUS), des préparations aux concours. Pour autant des axes nouveaux de formation envisagés au niveau de l'hygiène et sécurité ou du développement de compétences générales qui trouvent leur public.</p>	<p>La formation sur comment améliorer sa mémoire au quotidien a été très novatrice pour nos agents et nous avons dû rajouter une session supplémentaire.</p> <p>La formation « Décider son projet de mobilité et de carrière » pour certains de nos cadres a été une nouveauté pour un besoin qui s'en ressentait.</p> <p>Les formations sur comment mieux communiquer ont été exemplaires pour mieux travailler ensemble.</p> <p>La formation correspondance professionnelle dans une démarche qualité a encore retenu la participation la plus grande.</p> <p>Les formations sur la conduite et en plus sur simulateur pour nos usagers du parc auto a été très appréciées par les conseillers souvent en déplacement en IDF ainsi que les agents du BMS devant aller en UDAP et à la préfecture quotidiennement. Cela a permis de prendre conscience des risques et de la prévention au volant.</p> <p>La formation "améliorer sa mémoire au quotidien" a été très suivie et nous avons dû rajouter une session supplémentaire.</p> <p>La formation « Décider son projet de mobilité et de carrière » pour certains de nos cadres supérieurs.</p> <p>Une formation de remise à niveau en conduite sur simulateur.</p>

DRAC 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
Martinique	Le bilan de formation 2016 a tenu compte des orientations du MCC et des priorités interministérielles de formation. Ce bilan répond au mieux aux besoins des services et des agents, 68 % de l'effectif de la DAC a suivi une formation.	Les actions significatives en 2016 : 1) La formation dans le domaine des métiers du livre et de la lecture PMB regroupant des agents en inter-région(Martinique – Guadeloupe – Réunion). 2) Préparation à la Retraite avec la présence de six agents en ORAS.
Normandie		
Nouvelle Aquitaine	Dans un contexte de fusion : viser à harmoniser , maintenir et ou renforcer les compétences professionnelles des agents implantés sur les trois sites .	Dans un contexte de fusion des trois sites et de réorganisation du service de la formation il convient de souligner la recherche d'une articulation optimale entre les offres de formations ministériels – interministérielles et régionales et le souci d'équité dans la localisation des formations pour satisfaire le plus possible les attentes des agents Amorce d'harmonisation des formations sur les trois sites pour ce qui concerne la thématique hygiène et sécurité -
Occitanie	Répondre aux enjeux de la fusion et aux besoins spécifiques, tant collectifs qu'individuels. Réorganisation régionale de la fonction formation. Délocalisation de stages métiers directions centrales et collaboration avec la PFRH pour les formations transverses. Actions mises en oeuvre dans le cadre de l'étude d'impact RH.	Formations management et RH : management à distance, cohésion d'équipe. Accompagnement reconversion professionnelle des agents ayant du effectuer une mobilité fonctionnelle au sein de la Drac. Réforme territoriale de l'Etat. Formations prévention (risque routier et RPS).
PACA	Management : le directeur régional a souhaité rendre obligatoires les formations sur le management : - La conduite des entretiens professionnels et de formation - L'organisation du travail de son équipe.	Les formations sur la conduite des entretiens professionnels pour les encadrants et sur la préparation de l'entretien pour les agents a permis, en amont de la campagne d'évaluation, d'harmoniser les grilles d'évaluation de l'ensemble des agents. Elles ont également permis aux agents d'acquérir la méthode pour mettre en avant leurs compétences.
Pays de la Loire	Les dépenses de formation 2016 prises en charge sur le budget de la DRAC s'élèvent à 23 061€. Il est à noter que la mise en place du principe du « qui invite paye » a eu un effet sur les dépenses prises en charge directement par la DRAC. Comme chaque année, les formations relatives aux métiers de la culture constituent une part importante du bilan (33,03%). L'effort consenti depuis 2015 sur les formations bureautique et informatique s'est poursuivi comme prévu en 2016 et se maintient à plus de 20 % du budget. Le volet préparation aux concours connaît une forte progression pour atteindre 17,74 % du budget.	La mise en place de la formation habilitation électrique sur place a été très appréciée.
Réunion	Accompagner et valoriser les agents dans leur parcours professionnel : préparation concours	Stage de conduite destiné aux agents se déplaçant fréquemment (A+ et A en majorité). Pleine satisfaction des agents

EP 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
BNF	Six axes principaux ont été identifiés : l'accueil sous l'angle de la qualité de service ; le management pour une harmonisation des pratiques ; la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances ; la santé, la sécurité et la prévention des risques psychosociaux ; le numérique et la transmission des savoirs.	Des séances de sensibilisation sur les nouveaux formats de catalogage préparent les agents à la transition bibliographique et aux évolutions des métiers liées au développement du numérique. Une formation certifiante Responsable Innovation d'une durée de 8 jours a été engagée fin 2016.
CMN	<p>Accueil des publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation des nouveaux arrivants aux missions fondamentales de l'accueil et de la surveillance - formation sur la relation aux visiteurs (en région) <p>Se perfectionner dans les métiers de la culture : en 2016, l'ensemble du cycle "Histoire et architecture" (6 modules) a été mis en place</p> <p>Manager et animer ses équipes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du cycle pluriannuel de formation au management, destiné à l'encadrement supérieur <p>Se former à l'hygiène et à la sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - notamment, formation des membres des CHSCT à la lecture de plan, au DUERP et à l'application de Vigipirate dans un ERP 	<p>Communiquer au CMN et Métiers de la Culture :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation des référents communication sur les outils de la communication - De plus, le numérique étant devenu depuis plusieurs années un des axes majeurs de l'établissement, il a été initié en fin d'année 2016 une formation pour créer son application de visite mobile <p>Utiliser la bureautique et l'informatique : Formation des gestionnaires, des référents RH et de l'encadrement à l'application OCTIME / GTA (gestion des temps et des activités)</p>
Centre national des arts plastiques (CNAP)	53 formations en T1 soit 50% des formations 10 formations en T2 soit 9% des formations 11 formations en T3 soit 10% des formations 33 formations en préparations au concours soit 31% des formations	56% des agents ont eu au moins une formation dans l'année cad 40 personnes pour un effectif de 72 agents 11 personnes ont suivi des formations pour la préparation aux concours pour un total de 70 jours de formations Plusieurs formations juridiques ont été suivies par le responsable juridique dès sa prise de fonction suite à la création de son poste
Centre national du cinéma et de l'image animée (CNCIA)	La formation a accompagné les grands chantiers de l'année : mise en place de la GBCP, préparation du déménagement, adaptation des métiers aux besoins des secteurs professionnels	Formation aux principes de la GBCP Formations à l'encadrement Formations culture commune Formation hygiène et sécurité
Centre national du livre (CNL)	Le nombre d'agents formés demeure constant par rapport à 2015. En revanche , le nombre de stagiaires est en progression. Le bilan 2016 fait état d'une démarche constante , inscrite dans un cadre plus construit de préparation aux concours, de formation à l'hygiène et la sécurité et de formations métiers de plus en plus développée.	
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon (CNSMDL)		
Conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMDP)	En 2016, le Conservatoire a répondu en termes de formation aux axes prioritaires conjugués de la Fonction Publique et du Ministère de la Culture et de la Communication : sur 81 actions répertoriées, 38 répondent à des priorités ministérielles ou interministérielles : renforcer la professionnalisation RH (18), accompagner les agents dans leurs projets professionnels(11), formations de type T1 (9).	Les formations au management, une des orientations principales de la Fonction Publique, ont été valorisées, dans leur acception la plus large c'est-à-dire en incluant les formations à la communication et aux Risques Psychosociaux : arbitrer ses priorités, gérer les tensions en situations d'accueil, conduire un entretien professionnel ; en outre, cette priorisation en 2016 constitue un préambule pour l'année 2017 au cours de laquelle elles connaîtront un essor exponentiel.

EP 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
Ecole du Louvre	La plupart des actions de formation ont porté sur l'hygiène et la sécurité (148 stagiaires), l'économie, la finance et la gestion (59 stagiaires), l'informatique et la bureautique (25 stagiaires concernés), ou les formations de préparation aux épreuves et concours (37 stagiaires)	L'organisation de nombreuses formations collectives, qui ont permis de réunir 197 stagiaires. Parmi celles-ci : - De nombreux modules relatifs au nouveau système budgétaire et comptable ont mobilisé 45 stagiaires sur 9 jours ; - 13 stagiaires ont été convoqués pour suivre des formations relatives au nouveau langage d'indexation Rameau sur 22 jours ; - une formation « Excel », répartie en deux niveaux (initiation et perfectionnement), et Word publipostage a concerné 16 stagiaires sur six jours ; - une formation « Guide et serres file » a concerné 10 stagiaires sur une demi-journée ; - une formation « sécurité incendie, nouveaux arrivants » a concerné 25 stagiaires sur 3 demi-journées ; - une formation « sûreté », a concerné 88 agents, sur 3 demi-journées.
Ecole nationale supérieure d'art de Bourges	Formation professionnelle pour prendre en compte l'évolution de l'environnement de travail : comptabilité, ressources humaines, pédagogie	Actualisation des connaissances : anglais et sécurité (habilitation électrique)
Ecole nationale supérieure d'art de Limoges-Aubusson	L'essentiel des formations suivies en 2016 a principalement été orienté vers les métiers de la culture et des formations Hygiène et Sécurité (notamment autour des habilitations électriques).	En 2016, la formation novatrice pour les agents de l'établissement a été le voyage de formation à Barcelone. Ce voyage d'études, 'touchant' toutes catégories et métiers confondus, a permis aux agents de découvrir des artistes comme Gaudi, Dali, Domenech, Miro.... Les retours ont été très positifs.
Ecole nationale supérieure d'art de Nice	Les formations hygiène et sécurité font toujours parties des axes prioritaires de l'établissement. L'accent a également été mis sur les formations relatives aux concours et examens professionnels notamment dans le cadre des concours « Sauvadet »	
Ecole nationale supérieure des arts décoratifs (ENSAD)		
Ecole nationale supérieure d'art de Dijon		
Ecole nationale supérieure des Beaux-Arts (ENSBA)		
Etablissement public du château de Fontainebleau	Management, formations linguistiques (anglais), accueil des publics et formations liées au développement des missions du centre de ressources scientifiques dans le cadre du schéma directeur de l'EPCF.	Pour les agents face public (accueil et surveillance et pôle billetterie) : Actions de formations sur la gestion des conflits liés à l'accueil des publics. Actions de formations pour les managers : gestion des conflits, manager en situation de changement.
Musée Guimet		
Institut national d'histoire de l'art (INHA)	En 2016, l'établissement a mis l'accent plus particulièrement en matière de formation de ses agents sur la nouvelle application de gestion budgétaire Yourcegid Finance Y2. Une session de formation a été adaptée et créée en interne afin de répondre aux besoins des agents de l'établissement autour du dialogue social et notamment sur le rôle des représentants des personnels. Par ailleurs, l'effort initié en 2014 et 2015 sur le domaine de l'accompagnement à l'acquisition de compétences en bureautique et plus particulièrement à l'utilisation d'Excel a été poursuivi.	

EP 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
Institut national du patrimoine (formation des agents de l'INP)		
Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)	<p>L'Inrap met en œuvre la dernière année de son plan triennal de formation. Cette durée permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mieux cerner les priorités de formation et le nombre de personnes à former - mieux adapter l'offre aux priorités et aux contraintes - anticiper la création et la révision des sessions - se donner davantage de souplesse dans l'exécution du plan de formation : l'ensemble du plan de formation est adopté mais les années d'exécution sont données à titre indicatif. Une marge de manœuvre est ainsi conservée pour les projets de service, l'adaptation aux évolutions réglementaires ou encore la formation des nouveaux embauchés. Chaque année, une actualisation est opérée en fonction du bilan de l'année antérieure. <p>Un plan de formation visant à professionnaliser de plus en plus les techniciens Un investissement important en accompagnement sur la mise en œuvre des systèmes d'information géographiques et sur les formations travaux à proximités des réseaux</p>	Le plan 2016 a mis en œuvre des nouvelles formations sur les risques Psychosociaux et les a ouvert à un plus large public avec des contenus adaptés à chaque cible
Musée du Louvre		
Mobilier national et Manufactures nationales	L'action de formation a été menée prioritairement sur les agents nouvellement recrutés et le déploiement sur les ateliers de province s'est élargi. Des formations professionnalisantes ou relevant de la "santé et sécurité au travail" ont été organisées afin de répondre au mieux aux missions. Le budget de la formation a quasi doublé en 2 ans.	Nous avons mené une politique systémique de formation statutaire concernant les nouveaux arrivants. Une formation "Enjeux de l'entretien professionnel" a été rendue obligatoire pour l'ensemble des évaluateurs. De même la formation SG "prise du poste d'encadrement" est rendue obligatoire pour tout nouvel encadrant. Ces actions sont menées dans le cadre de la lutte contre les RPS.
MUCEM	L'amélioration des conditions de travail. La professionnalisation des agents. La préparation aux concours et examens professionnels.	Les actions liées aux formations hygiène et sécurité qui sont essentielles pour un musée.
Opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture (OPPIC)	Les formations "métier" et "achats publics" sont toujours très sollicitées de manière collective ou individuelle, et restent les deux axes principaux de formation à l'Oppic.	Les formations collectives ont été l'objet d'une attention plus soutenue pour l'année 2016.
Etablissement public du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie	Dans le contexte des attentats, les formations en sécurité/sûreté ont été renforcées.	La mise en œuvre des consignes de sécurité dans le cadre vigipirate. Le doublement de l'offre de stages PSC1 La mise en place de formations gestion des émotions pour les agents postés La mise en place de formations courtes et concrètes à la gestion du stress
Etablissement public de la porte Dorée. Cité nationale de l'histoire de l'immigration		
Musée Picasso	Le plan de formation du musée Picasso a accordé pour l'année 2016 une priorité aux formations à l'attention des agents d'accueil et de surveillance, tant pour les formations réglementaires (PSC, SSIAP...) que pour les formations permettant de faire face à tout type de public. Le second aspect du plan de formation concerne les formations au management à l'attention des encadrants du musée. Enfin, le dernier axe concerne l'actualisation des compétences techniques des agents en lien avec l'évolution des métiers (juridique, informatique et communication).	
Musée Rodin	Poursuite des formations liées à la mise en place de la réforme sur la comptabilité budgétaire (GBCP) pour les services concernés	Continuité des actions de formation menées dans le cadre du PLF et plus particulièrement pour les axes bureautique et management.

EA 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux		
Ecole nationale supérieure d'architecture de Bretagne	<ul style="list-style-type: none"> - préparation des concours Sauvadet des agents suite à 2015 - professionnalisation des lauréats de concours et contractuels recrutés - Anglais ATS pour travailler sur besoin échanges internationaux et collectif de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - internalisation cours anglais DIF personnel ATS : bien perçu par le collectif de travail et a limité le plafonnement des compteurs dif pour certains - formation pour enseignant à l'université de Rennes 2 "rediger et communiquer ses recherches en anglais" - convention triennale de formation avec le CFCB pour forfaitiser l'accès aux formation du personnel du centre de documentation
Ecole nationale supérieure d'architecture de Clermont-Ferrand	La lecture de ce bilan 2016 fait apparaître l'investissement de l'ENSA en matière d'accompagnement de carrière et de renforcement des compétences des personnels ainsi que dans le secteur de l'hygiène et de la sécurité.	L'ENSA a souhaité cette année mettre l'accent sur la sensibilisation, l'évaluation et la prévention des risques psycho-sociaux.
Ecole nationale supérieure d'architecture de Grenoble		
Ecole nationale supérieure d'architecture et de paysage de Lille		<ul style="list-style-type: none"> - Dans le domaine des nouvelles technologies pour les enseignants (imprimante 3D) - Les formations hygiène sécurité mises en place chaque année et notamment sauveteur et secouriste du travail proposée également aux étudiants et aux enseignants ce qui nous permet de disposer de membres de l'administration, des enseignants et des étudiants formés aux premiers secours (6 étudiants et 1 enseignant) - La réforme de la GBCP avec la mise en pratique des nouveaux outils
Ecole nationale supérieure d'architecture de Lyon	Les dépenses exécutées tous types de formations confondues sont de 38402,61€ dont environ 25k€ sont dédiés à la formation TTLV. Celle-ci se subdivise en 50% en frais de mission et 50% en mise en la place de formations orientées principalement vers la thématique hygiène et sécurité	Un effort financier a été porté pour permettre la formation en LSF deux agents, d'un agent au management. Aussi deux agents, sous contrat "emplois d'avenir", ont suivi une formation SSIAP1 et CQP APS afin de faciliter une future intégration professionnelle privée au 01/10/2016.
Ecole nationale supérieure d'architecture de Marne La Vallée	Avec les concours sauvadet beaucoup de formation ont été des préparations au concours	
Ecole nationale supérieure d'architecture de Marseille	En 2016, l'Ensa Marseille a poursuivi son effort d'aide à la concrétisation du projet professionnel des 4 agents sous contrat "Emploi avenir". Le budget a également été consacré à la formation des membres du CHSCT, ainsi qu'à la mise à jour des compétences du personnel de la Bibliothèque et, comme chaque année, à la préparation aux concours internes. Des enseignants ont suivi des formations sur de nouveaux logiciels et sur les évolutions de leur métier au niveau architectural.	Les actions de formation en faveur des contractuels "Emploi avenir" me paraissent les plus significatives car elles ont entraîné la réussite d'un agent à un concours de la FPE et ont permis l'obtention du diplôme "d'auxiliaire de bibliothèque" pour un second.
Ecole nationale supérieure d'architecture de Montpellier	L'accent a été mis sur les formations en hygiène et sécurité conformément à la note du Ministère de la Culture : formation aux 1ers secours, formation à l'évacuation et au maniement des extincteurs.	
Ecole nationale supérieure d'architecture de Nancy	<ul style="list-style-type: none"> - un grand nombre de formations linguistiques la participation en hausse des enseignants à des sessions de formation - La participation des agents aux formations obligatoires sécurité-incendie et des volontaires SST - une participation stable aux formations de préparation aux concours des actions de formation envers les emplois d'avenir 	

EA 2016	Quelles sont les orientations principales du bilan ?	Quelles sont les actions menées en 2016 qui vous paraissent exemplaires, novatrices ou significatives de votre bilan ?
Ecole nationale supérieure d'architecture de Nantes	Comme chaque année, l'établissement privilégie les formations liées à l'hygiène et à la sécurité ainsi que les préconisations du Ministère.	L'établissement a mis un point d'honneur à former les emplois d'avenir afin de les aider à trouver un emploi à la fin de leur contrat.
Ecole nationale supérieure d'architecture de Normandie	<ul style="list-style-type: none"> - la préparation aux concours et aux examens professionnels - formations comptables et de gestion pour la mise en place de la GBCP - la poursuite des formations à la Prévention, Hygiène et Sécurité - les formations aux métiers de l'architecture et du patrimoine - un recours aux formations proposées par PFRH au vu de l'effectif ATS 	
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Belleville	Avec un budget d'établissement très contraint pour la formation de 18000€ hors VAE (-25% par rapport à 2015), le nombre d'agents formés reste stable 48 en 2016, 46 en 2015. et 50 actions de formation réparties sur (Cependant le nombre d'actions de formation, de jours de formation, de stagiaires ont baissé.	Pour la première fois à l'Ensa-PB, 6 enseignants ont demandé à bénéficier de la VAE, doctorat UPE spécialité architecture, ils doivent soumettre leur travaux au premier semestre 2017.
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Malaquais	il apparaît sur le bilan 2016 que les demandes de stage ont été principalement orienté sur la préparation aux concours.	
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Val de Seine		
Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-La Villette		
Ecole Nationale Supérieure d'architecture de Saint-Etienne	Les RPS, ainsi que les questions de discrimination, d'égalité et de diversité sont importantes au sein de l'établissement.	<p>les actions en terme de RH et d'informatique ont été au premier plan de nos formations.</p> <p>Un intérêt particulier de l'ENSASE était de sensibiliser les agents au RPS , à la lutte contre les discriminations.</p> <p>Un plan de formation va être mené et poursuivi dans ce sens là en 2017.</p>
Ecole nationale supérieure d'architecture de Strasbourg	les formations aux métiers et plus particulièrement aux logiciels ont été prépondérantes. Pour les enseignants, mise en place d'un programme de formation en anglais coordonné par un intervenant extérieur.	L'accent été mis sur la formation linguistique des enseignants dans le cadre de la mise en place d'un double diplôme Fanco-Chinois et du développement de l'offre d'enseignements en langue anglaise en Master afin de renforcer l'attractivité de l'ENSAS,
Ecole nationale supérieure d'architecture de Toulouse		
Ecole nationale supérieure d'architecture de Versailles	L'année 2016 a été marquée par une forte demande de la part des agents administratifs et des professeurs en formations linguistiques. Il est également important de signaler que le coût en formation hygiène et sécurité a été réduit grâce à des stages gratuits organisés en partenariat avec la MGEN.	Les stages gratuits, évoqués précédemment, en partenariat avec la MGEN, ont permis de former un grand nombre d'agents sur des thématiques du quotidien professionnel ("gestes et postures ergonomiques" et "les gestes de 1er secours"). Les intervenants MGEN ont été salués par les représentants du personnel en Comité Technique.