

The logo of the Louvre Museum, featuring the word "LOUVRE" in a white, serif, all-caps font. The text is set against a dark, rectangular background that has a subtle, grainy texture, possibly representing a night sky or a close-up of a stone surface.

**Etablissement Public
Musée du Louvre**

**Plan de formation et de développement des
compétences**

2016

SOMMAIRE

I – Le plan triennal de formation et de développement des compétences.....	p. 3
II – La méthode	p. 3
III – Les grands chantiers 2016	p. 4
IV – Arbitrage et règles du jeu	p. 12
V – Lissage et pré-chiffrage du plan 2016 – Programmation 2016	p. 14

I – Le plan triennal de formation et de développement des compétences

Le plan de formation et de développement de compétences présenté au Comité technique du 12 mars 2015 s'est donné pour objectifs d'accompagner les enjeux et les projets stratégiques de l'Etablissement et de poursuivre la professionnalisation de ses personnels dans le cadre d'une offre de formation régulièrement enrichie et s'appuyant sur des modalités pédagogiques variées.

Etabli pour la période de 2015-2017, ce plan triennal répond à l'accompagnement :

- Du projet scientifique et culturel de l'établissement (PSC)
- Du contrat d'objectifs et de performance du Musée (COP),
- Des plans de développement des compétences établis par les départements scientifiques et les directions opérationnelles,
- Des priorités interministérielles de formation

4 axes stratégiques ont été définis dans lesquels s'inscrivent les orientations stratégiques de formation :

- **Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collections**
- **Axe 2 - Contribuer à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections**
- **Axe 3 - Permettre l'entretien, la valorisation et la sécurisation du domaine, des collections**
- **Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance**

Le plan 2016 de formation et de développement des compétences constitue la 2^{ème} année de réalisation du plan triennal. Il intègre des actions identifiées dans les plans de développement de compétences des directions et départements dont l'élaboration et la mise en œuvre seront poursuivies ainsi que de nouvelles formations dont le besoin a émergé durant l'année 2015 du fait d'enjeux nouveaux ou d'une priorisation redéfinie dans la mise en œuvre.

II – La méthode

Le plan de formation et de développement de compétences 2016 a été élaboré sur la base :

- du recueil des besoins en formation issus des campagnes des entretiens professionnels annuels (campagne des titulaires et non titulaires ; des temps incomplets et occasionnels)
- des rencontres organisées avec l'ensemble des directions/départements et qui se sont tenues de septembre à novembre 2015.
- des propositions émanant de la DRH au regard de la mise en œuvre 2015 et de son bilan
- des politiques publiques (apprentissage, contrat d'avenir, service civique)
- des priorités interministérielles de formation fixées par la circulaire du 5 novembre 2015¹

¹ Priorité 1 : sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations
Priorité 2 : transmettre le principe de laïcité et son corollaire le principe de neutralité et favoriser leur respect dans les services publics
Priorité 3 : former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS)
Priorité 4 : accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat
Priorité 5 : renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables
Priorité 6 : développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et leurs agences
Priorité 7 : professionnaliser les acteurs de la chaîne achat
Priorité 8 : renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement
Priorité 9 : former les managers et les responsables RH à la politique du handicap
Priorité 10 : former à la légistique

Son volet Hygiène-sécurité-conditions de travail présenté lors du CHSCT du 11 décembre 2015 a été validé lors de celui-ci.

En amont de la présentation du plan au Comité Technique, la mise en ligne sur Mercure de la programmation des actions les plus récurrentes a été effectuée dès la fin novembre de manière à prendre en compte les contraintes d'organisation de la direction de l'accueil du public et de la surveillance et faciliter le départ en formation des équipes.

A l'occasion des échanges avec les directions/départements, certains projets de formation envisagés dans le cadre des plans de développement de compétences des directions et départements ont pu être réaffirmés et priorités. A contrario, d'autres ont été annulés ou leur mise en œuvre reportée (Cf. Bilan). Le bilan de l'année écoulée avec les directions rencontrées a par ailleurs permis d'identifier des pistes d'amélioration en terme d'outils de communication et de reporting. Des tableaux de bord permettant de suivre les demandes émises par leurs entités et leur niveau de réalisation seront transmis pour un appui aux encadrants lors de la prochaine campagne d'évaluation.

Par ailleurs, un catalogue de formation, consultable en ligne est en cours d'élaboration. Utilisé en amont ou pendant l'entretien d'évaluation, il permettra un échange plus construit autour des besoins en formation.

Enfin, lors du CT du 19 juin 2015, une nouvelle typologie des actions relevant du Droit individuel à la formation a été validée. Cette nomenclature établit, par finalité, les types d'actions que l'établissement étudiera à ce titre. Elle devra être connue de la part de l'encadrement et des personnels car seul l'entretien professionnel annuel constitue le cadre retenu pour exprimer une demande relevant du DIF.

III – Les grands chantiers 2016

Le service Organisations, métiers et formation a intégré ses nouveaux locaux au 8 rue Sainte-Anne en septembre 2015 comme l'ensemble des services de la DRH. Le nouvel espace dédié à la formation et composé de 5 salles de formation, dont une salle polyvalente bureautique et un centre de ressources en langues ouvrira ses portes au rez de jardin de Sainte Anne en février 2016. Avec la salle 106, localisée au 1^{er} étage du même bâtiment, la direction des ressources humaines retrouve l'ensemble des espaces dévolus à la formation continue.

Le plan 2016 de formation et de développement des compétences a été structuré de manière à intégrer :

- Les actions relevant de la formation continue
- Les actions de développement de compétences
- L'accompagnement des emplois d'avenir
- La prise en charge de l'apprentissage
- La formation des volontaires pour des missions de service civique

1/ Les actions relevant de la formation continue

Les dispositifs de formation dont la mise en place répond à un besoin pérenne seront maintenus. Relevant majoritairement des marchés de formation en cours, le nombre de sessions tiendra compte des demandes issues du recueil des besoins en formation ainsi que de la programmation des actions réglementaires obligatoires.

D'autres actions initiées en 2015, seront déployées plus largement en 2016. Enfin, de nouvelles actions seront conçues en lien avec les directions/départements pour répondre à des besoins émergents transverses ou spécifiques à une unité de travail.

Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collections

O Poursuite des actions visant à améliorer la communication dans le cadre de la relation d'accueil

A l'occasion de l'ouverture en juillet 2016 d'un nouvel espace muséographique dévolu à l'éducation artistique et culturelle « le Pavillon de l'horloge », a été souhaitée la mise en place d'une action de formation adaptée afin de renforcer les compétences d'accueil des agents affectés à ce lieu et tout particulièrement leurs capacités à accompagner et à interagir avec les visiteurs.

Sur les mêmes principes que celle réalisée avant l'ouverture de la « Petite galerie », cette formation sur « les pratiques de l'accueil » s'attachera à développer la maîtrise des compétences clés d'accueil du public et une vision partagée de l'accueil et de sa place dans la chaîne de médiation.

Par ailleurs, une nouvelle formation sera proposée à une douzaine d'agents volontaires du Musée Delacroix souhaitant s'engager, conformément au projet de ce Musée, vers une démarche d'orientation, de conseil et d'accompagnement renforcés des publics lors de leurs visites.

O Atelier de sensibilisation sur la prévention et la gestion des situations d'agressions externes

En complément des formations déjà proposées depuis 2013 sur ce thème, des ateliers d'une demi-journée visant à identifier ce qui se joue dans une situation de conflits avec les visiteurs et à mieux comprendre, anticiper et gérer la relation avec ceux-ci pour prévenir les situations d'agression et de violence dans le cadre professionnel seront programmées tout au long de l'année 2016. Co-animée par des intervenants-comédiens et Diana Tacheva, psychologue du travail de l'EPML, l'approche pédagogique retenue est celle des ateliers de théâtre forum lors desquels les participants expérimenteront différentes situations et partageront de bonnes pratiques en lien avec leur contexte et leurs activités professionnelles. Cette action permettra également de mieux identifier les relais de proximité, les acteurs de prévention, et de rappeler les outils de prévention et les procédures internes.

O Formations en langues étrangères

Les formations en langues étrangères seront relancées en février 2016. Dans le cadre de la politique de formation en langues du Musée, des cycles de formation en anglais et en espagnol seront proposés aux agents de la DAPS. Les cours en groupe collectif de 60 heures seront proposés pour les agents d'un niveau A1/A2 et le centre de ressources s'adressant en priorité aux agents d'un niveau minimum B1 (selon l'échelle du niveau du CECRL) verra sa période d'ouverture étendue jusqu'en novembre. Cette modalité sera complétée pour ceux concernés par des ateliers thématiques ou de conservation, ou des cours par téléphone.

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

O Conférence sensibilisation à la conservation préventive

Cette action nouvelle largement proposée aux agents de la sous-direction de l'accueil et de la surveillance muséographique vient compléter les formations organisées depuis plusieurs années sur la conservation préventive et ciblées jusqu'à présent pour certains publics (référents des collections, acteurs sécurité sûreté ...). Conçue sur une demi-journée, elle vise à informer et à mobiliser chaque agent sur son rôle dans la détection et le signalement des dégradations ou altérations observées.

A l'issue des temps d'échange réalisés avec les directeurs, il apparaît que le recours à des inscriptions en inter-entreprises pour les actions relevant de l'axe 2 pour les personnels scientifiques reste une modalité à privilégier lorsque le volume des demandeurs ne permet pas une action collective. Les offres de formation de l'Institut national du patrimoine (INP) et de la direction générale du patrimoine sont notamment visées.

Deux thèmes susceptibles de regrouper un public plus important et présentant un caractère plus transverse ont été exprimés par les chefs de départements consultés. Il s'agit de :

- « la connaissance du marché de l'art et de ses acteurs »,
- « la réponse aux appels à projet ».

Une analyse plus approfondie des attentes des professionnels sur ces sujets et des objectifs à viser sera préalablement menée pour confirmer la réalisation de ces actions.

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

o Formation des responsables d'évacuation, équipiers de 1ère intervention, chargés d'évacuation

Le recrutement au dernier trimestre 2015 d'une nouvelle conseillère en prévention va permettre le ré-enclenchement d'un dispositif que la réorganisation d'abord puis les déménagements d'un certain nombre de directions/département en 2015 avaient mis en suspens. La délimitation précise des zones d'alarme permettra que le travail de désignation des principaux acteurs s'effectue : responsables d'évacuation, suppléants au responsable d'évacuation, équipiers de première intervention et chargés d'évacuation.

Ce recensement constitue un prérequis à la mise en place des formations animées par le SPSI et des exercices d'évacuation, phase directement opérationnelle du dispositif.

o Plans de prévention

Cette action déclinée en deux groupes distincts, l'un pour les professionnels en charge de la rédaction des plans de prévention, l'autre pour les encadrants (directeurs, sous-directeurs et chefs de service) a été suspendue en 2015. En effet, à l'issue des premières sessions de sensibilisations à destination de l'encadrement, il est apparu nécessaire de repréciser certaines procédures internes qui font l'objet d'une présentation en CHSCT du 10 février 2016.

A l'issue de cette étape et dans le cadre d'un contenu de formation clarifié sur les processus de rédaction des plans ainsi que sur les rôles et modalités d'action de chacun, de nouvelles sessions de formation seront reprogrammées en 2016.

o Accompagnement des conservateurs d'astreinte

Les conservateurs du Musée réalisant des astreintes sur l'établissement sont préparés et formés empiriquement à cette mission. En concertation et en co-élaboration avec la Commission Interne de Sécurité (CIS) et la DRC, une action de formation rappelant les principes de l'astreinte, les responsabilités engagées, couplée à des exercices en situation réelle leur sera proposée durant l'année.

o Gestion de crise

La prise en compte des recommandations du Comité Ministériel de Sécurité en matière de prévention du risque d'attentat conduira à la mise en œuvre de 3 niveaux de formation à la gestion de crise si elle n'a pas déjà été suivie :

- . Formation d'un jour pour les dirigeants d'établissement et d'administration
- . Formation de 2 jours pour les responsables sûreté et correspondants Vigipirate
- . La formation PSC1 sera encouragée pour les personnels des établissements

Un travail d'élaboration et de programmation avec le prestataire référencé sera mené durant le 1^{er} trimestre 2016 pour la mise en œuvre de ces formations.

o Vidéosurveillance, contrôle d'accès et détection intrusion

Une action de formation déclinant ces 3 sujets sera élaborée pour l'encadrement intermédiaire et de proximité de la sous-direction de la sûreté. Les aspects juridiques et les principes de fonctionnement constitueront les points clés de son contenu.

o Accessibilité et confort d'usage des publics au Louvre : quels métiers concernés ?

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'agenda d'accessibilité programmée, rendu obligatoire par l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 le musée du Louvre a souhaité que tous les corps de métiers, les échelons stratégiques qui participent activement à l'accessibilité et au confort d'usage soient sensibilisés sur cet enjeu d'accueil des publics handicapés au musée. Une journée de formation a été organisée le 21 janvier 2016 à destination des encadrants des services architecture, scénographie, communication, accueil et surveillance, maintenance et des chefs de projets et chargés de projets DPAJ, DMPC, DRE, DAPS, départements et Delacroix.

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

Garantir la sécurité financière, juridique et comptable de l'établissement

🚩 S'intègre dans la priorité 5 interministérielle de formation « renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables »

o Maîtrise des règles de la gestion des dépenses et des recettes

Afin de poursuivre l'accompagnement des personnels à la mise en œuvre du décret GBCP, cette formation d'une journée s'appuiera sur des exemples pratiques en lien avec les fonctionnements et procédures définis. La maîtrise des différentes règles applicables aux chaînes de la dépense et de la recette, du fait générateur à leur dénouement en comptabilité sera l'objectif attendu.

Cette formation se verra compléter d'un module sur la gestion des immobilisations pour s'approprier la nouvelle procédure de gestion des immobilisations et les modes opératoires qui lui sont liés.

o Accompagnement aux évolutions de l'outil de gestion financière SIREPA

Couplée à la formation Métier, une prise en main de la nouvelle version de l'outil de gestion est proposée. Elle est assurée par des compétences internes à la direction financière, juridique et des moyens et s'adresse à l'ensemble des ordonnateurs.

o Une formation de comptabilité générale

Celle-ci est envisagée pour les agents de l'agence comptable ainsi que pour les personnels des Services de pilotage administratif ou les Rafs. Ceux-ci représentent en effet les premiers maillons de la chaîne comptable au Louvre, et la qualité de leur intervention conditionne celle du reste de la chaîne qui vise à devenir plus fluide pour faciliter la certification.

Optimiser les achats de l'établissement

✚ *S'intègre dans la priorité 7 interministérielle de formation « professionnaliser les acteurs de la chaîne achat »*

o Parcours certifiant et modules à la carte

Pour la deuxième année consécutive, 12 nouveaux candidats seront invités à participer au « parcours certifiant Achat d'acheteur public » élaboré pour l'établissement.

Dans le même temps, les différents modules composant le parcours certifiant seront proposés « à la carte » pour ceux intervenant plus partiellement dans l'acte d'achat ou ne souhaitant pas s'investir dans le dispositif long et engageant du parcours certifiant.

S'assurer des meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

✚ *S'intègre dans la priorité 3 interministérielle de formation « former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS) »*

o Formations relatives à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Animées alternativement par la psychologue du travail et l'intervenante en prévention des risques professionnels, ces formations se poursuivront en 2016 selon une déclinaison revue à l'issue de la première session test réalisée en septembre 2015. Initialement prévue sur une journée, cette action sera complétée d'une demi-journée supplémentaire pour les directeurs adjoints, adjoints aux directeurs, les chefs de service ainsi que pour les chefs d'équipe et chefs d'ateliers afin de pouvoir travailler sur des cas pratiques et des retours d'expérience.

Une formation s'adressant aux directeurs sera proposée dès le début de l'année 2016 sur un format d'une journée.

Ce dispositif sera complété par des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble du personnel qui seront construites après la mise en route du diagnostic RPS, en lien avec le Copil RPS.

o Utilisation d'un défibrillateur automatique externe (DAE)

L'installation en septembre 2015 de défibrillateurs implantés au sein de différents espaces du Musée a donné lieu à la mise en place de 6 premières sessions proposées aux agents volontaires de l'Etablissement. Ces actions visant à aborder de façon pragmatique la reconnaissance d'un arrêt cardio-respiratoire et le maniement en toute sécurité d'un défibrillateur automatique externe seront poursuivies en 2016 au travers de 10 nouvelles sessions d'une durée de 1 heure.

Par ailleurs, les agents participant aux formations de Sauveteur secouriste du travail (SST) et PSC1 bénéficient de ce même apport théorique et pratique sur le bon usage de cet équipement.

o Gestes et postures - adaptés aux conditions de travail

Dans le prolongement des actions mises en œuvre en 2015, des formations spécifiques pour les personnels des PAC, avec une durée et une planification permettant la participation progressive des agents concernés à ces actions, seront également mises en place en 2016.

o Prévention des risques physico-chimiques

Une formation relative à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques (Certiphyto) pour les jardiniers sera planifiée en 2016. Celle-ci déjà proposée pour l'ensemble des personnels de l'unité jardins en 2014 visera à former selon les mêmes objectifs les nouveaux jardiniers ayant rejoint cette entité.

Par ailleurs, les formations déjà inscrites dans les plans de formation de ces dernières années :

- SSIAP, initial – recyclage et remise à niveau,
- Prévention secours civique (PSC1),
- Sauveteur secouriste du travail (SST),
- CACES et habilitations électriques,
- Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP),
- Utilisation en sécurité d'un échafaudage roulant,
- Sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels.

Seront poursuivies selon une volumétrie prenant en compte les nouveaux agents intégrant l'établissement ainsi que pour ceux n'ayant pu y participer à ce jour.

Définir et mettre en œuvre une politique RH qui permette de conduire la stratégie dans un bon climat social

o Préparation aux concours et examens professionnels

Les différents concours et examens professionnels programmés par le Ministère de la communication et de la culture en 2016 donneront lieu à la mise en œuvre de préparations correspondantes. L'offre proposée par le Musée s'adapte aux différentes modalités ainsi qu'à leurs spécialités : pour les concours, des formations « en présentiel » d'une durée de 1 à 5 jours préparent aux épreuves écrites et orales ainsi qu'à la finalisation et la présentation d'un dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) lorsque cette épreuve est envisagée. Les examens professionnels font l'objet d'une préparation à distance tutorée par un formateur et s'appuient sur une plate-forme et une documentation en ligne. Celle-ci a été complétée depuis 2015 d'une préparation en présentiel à l'épreuve orale pour les agents admissibles.

o Post-recrutement

Pour compléter les journées d'accueil proposées aux nouveaux arrivants en 2015, la DRH souhaite mettre en place un dispositif d'intégration plus global afin de répondre aux objectifs suivants :

- Favoriser l'adaptation et la bonne compréhension de l'environnement professionnel en incluant au sens strict L'EPML et au sens large Le Ministère de la culture et de la communication et la fonction publique d'Etat,
- Connaitre les enjeux et objectifs forts de l'établissement,
- Partager des valeurs, une culture et une identité communes

Ce projet nécessite la mobilisation de tous les professionnels de l'Etablissement afin que soit instauré un fonctionnement à part entière, viable et durable.

A destination des nouveaux recrutés sur poste permanent (titulaires ou contractuels), ce dispositif prévoit :

- La mise en place d'un parcours modulaire de formation proposé systématiquement à tout nouvel arrivant. Il visera à favoriser une meilleure connaissance des missions du Musée, de son organisation, de son fonctionnement, des droits et obligations d'un agent public, des règles et principes de sécurité au travail.

Conformément aux priorités 1 et 2 interministérielles de formations, des exposés sur les principes de diversité, de prévention des discriminations, de laïcité et neutralité seront intégrés dans ce parcours.

- Une implication des encadrants pour :
 - Identifier dès l'arrivée du nouveau collaborateur l'écart entre les compétences attendues sur le poste et celles détenues
 - Envisager les formations ou accompagnement nécessaires dès les premiers mois d'intégration
 - Etablir à intervalle régulier des points avec le nouveau recruté de manière à assurer le suivi et dresser le bilan des formations suivies
- Une implication et un suivi DRH plus personnalisé
- La mise à disposition d'outils, guides et ressources documentaires utiles aux entités et aux nouveaux agents

L'enclenchement du dispositif est prévu en septembre 2016.

o Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux

Le dispositif des « remises à niveau » est relancé en 2016 et proposé en 2 dispositifs distincts, l'un portant sur « les savoirs fondamentaux », l'autre sur le « français langue étrangère » pour les agents non francophones.

La durée de ces dispositifs sera augmentée et portée à 96 heures réparties sur 9 mois.

Ce dispositif qui s'adresse aux personnels peu scolarisés ou non scolarisés dans la langue française peut également constituer un appui important pour des agents envisageant la présentation à des concours ou des examens et en difficulté face aux exigences à l'écrit comme à l'oral des épreuves.

o Professionnaliser la fonction RH

Ce parcours de formation modulaire estimé à 10 jours portera tout à la fois sur le socle commun de connaissances réglementaires en matière de gestion des personnels titulaires et non titulaires mais également sur des modules thématiques (mobilité, gestion des absences, rémunération, cessation de fonction ...). Il vise notamment à doter les gestionnaires du personnel des connaissances permettant le traitement et le suivi de manière polyvalente des dossiers des personnels relevant de ces 2 statuts.

La mise en place d'une formation reprenant les grands principes de gestion de la carrière d'un agent public pour les référents RH et les responsables administratifs et financiers des directions et des départements assurant un 1^{er} niveau d'information auprès des personnels est également en cours de réflexion.

Un apport sur les principes de neutralité, de laïcité, de même que le sujet de la prévention des discriminations seront intégrés à ces formations.

Garantir un management et des méthodes de travail performants

🚦 *S'intègre dans la priorité 4 interministérielle de formation « accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat »*

Les formations initiées en 2015 et concernant la prise de fonction d'encadrant, l'accompagnement managérial des chefs d'équipe de la DAPS seront poursuivies en 2016.

Le développement des compétences managériales sera aussi abordé au travers d'approches fondées sur la pratique, en partant de l'expérience plutôt que du savoir. Le dispositif de co-développement proposé au sein de l'établissement depuis 2015 ainsi que celui des « mardis du management » procèdent de cette intention.

L'action « prévenir et manager les situations difficiles » proposée jusqu'à présent à l'encadrement supérieur et intermédiaire pour mieux appréhender le management de situations complexes (addiction, comportement d'agents influant sur la vie de l'équipe) sera également déclinée pour les chefs d'équipe et chefs d'ateliers en 2016.

Par ailleurs, à la demande de la sous-direction de la présentation des collections de la DMPC, une formation Management conçue spécifiquement pour les chefs d'ateliers de la DMPC sera élaborée.

O Conduite de projets

L'engagement du Musée du Louvre dans des projets importants et stratégiques a nécessité l'élaboration dès 2015 d'une formation-action très opérationnelle composée d'apports théoriques, d'illustrations s'appuyant sur les projets des participants ainsi que sur le guide méthodologique élaboré par l'établissement, de séances de coaching pour les agents pilotant ceux-ci. Cette formation sera proposée en 2016 pour les commissaires d'exposition avec un contenu contextualisé et adapté.

2/ Les actions de développement de compétences

La formation est un vecteur de développement des compétences mais elle n'est pas le seul.

Dans les départements de conservation notamment, la participation à des conférences, colloques, séminaires, journée d'études, contribue efficacement à la mise à jour ou à l'actualisation des connaissances relevant de d'une spécialité ou d'un métier.

Un premier travail de recensement a été effectué en 2015. Le principe se poursuivra en 2016 de manière à systématiser l'intégration de cette nouvelle modalité au parcours de professionnalisation des agents concernés.

3/ L'accompagnement des emplois d'avenir

Plusieurs formations individuelles répondant à des projets professionnels motivés ont été enclenchées en 2015 et de nouveaux projets actuellement en cours de formalisation par les personnels concernés seront mis en œuvre et accompagnés par la DRH en 2016. L'enjeu est d'autant plus important que l'échéance des 3 ans arrive à son terme pour un certain nombre de nos contrats d'avenir.

Une interlocutrice identifiée au sein de la DRH depuis fin 2013 pour l'accompagnement professionnel des personnes en contrat d'avenir vient en appui des jeunes pour les aider dans la constitution de leur dossier de demande. La réussite dans ces projets doit en effet s'inscrire dans le cadre d'un projet cohérent en lien avec le parcours du candidat, son expérience précédente ou actuelle.

L'étude de la prise en charge et le suivi de leur réalisation est menée conjointement par la DRH et la mission locale.

4/ L'apprentissage

A l'initiative du président de la république, un plan de développement de l'apprentissage a été défini pour l'ensemble des administrations et établissements publics de l'Etat. Afin de participer aux objectifs cibles pour 2016 qui prévoient un accueil de 6000 apprentis supplémentaires par rapport à 2015, l'établissement va poursuivre sa mobilisation.

A ce jour, 10 apprentis poursuivront ou achèveront leur formation en 2016 pour un coût pédagogique estimé à 35 000€. Un appui financier gouvernemental à hauteur de 50% des frais engagés est prévu pour le recrutement de certains de ces apprentis au titre de 2016 et de 2017.

Les maîtres d'apprentissage ainsi que les personnels administratifs en charge du recrutement et du suivi des apprentis pourront accéder aux formations proposées par le secrétariat général du Ministère de la culture et de la communication.

5/La formation des volontaires pour des missions de service civique

A l'initiative du gouvernement, l'établissement va recevoir plusieurs jeunes (entre 18 et 25 ans), volontaires pour effectuer une mission d'intérêt général dans le domaine « Education pour tous ». Comme le prévoit le dispositif, une formation civique et citoyenne comportant deux volets devra être proposée aux volontaires retenus par l'établissement :

- un volet « théorique » comprenant un ou plusieurs modules conçus et organisés par l'organisme agréé, ayant pour objectif de sensibiliser les volontaires aux enjeux de la citoyenneté ;
- un volet « pratique » sous la forme d'une formation aux premiers secours de niveau 1 (PSC1) assuré par le SPSI du Musée du Louvre

Les tuteurs qui prendront en charge ces jeunes se verront aussi proposer une formation afin de préparer l'arrivée et l'accompagnement du ou des volontaire(s).

IV – Arbitrage et règles du jeu

D'un montant de **977 550 €**, le budget alloué au plan de formation et de développement des compétences des personnels devra intégrer prioritairement :

- l'ensemble des actions d'adaptation des personnels à leur poste de travail permettant d'acquérir les compétences requises à l'accomplissement de leurs missions, mais également de répondre aux enjeux d'évolution dans leurs métiers,
- l'accompagnement de la carrière des agents au travers des préparations aux concours et examens professionnels,
- l'accompagnement des prises de poste des nouveaux personnels,
- le soutien aux projets de reconversion professionnelle et de mobilité,
- les engagements pris pour la formation des personnels en contrat d'avenir, des services civiques et des apprentis.

Les actions collectives développées en Intra au sein du Musée, dont les objectifs et les contenus auront été contextualisés aux situations professionnelles ainsi qu'au domaine muséal, continueront à être privilégiées. Les actions nouvelles à concevoir feront l'objet d'une analyse approfondie du besoin, de leurs objectifs, des résultats attendus avec les entités et les personnels concernés ainsi qu'avec les prestataires de formation ou les intervenants afin de proposer une offre adaptée aux attentes et aux enjeux à relever.

Pour favoriser la transversalité ainsi que la connaissance mutuelle, les formations associant des stagiaires issus de directions, services ou de fonction différentes seront poursuivies ; les actions relatives à la connaissance de l'environnement professionnel, du domaine du management ou de l'hygiène-sécurité et conditions de travail, procèdent notamment de cette intention.

Les demandes n'entrant pas dans l'offre Intra de l'établissement seront traitées via la modalité dites d'inter-entreprises. Pour toute prise en charge de formation de celles-ci, une priorité absolue sera donnée aux demandes de formation confirmées et argumentées par le demandeur et sa hiérarchie.

Pour la projection budgétaire 2016, seules les demandes de priorité 1 pourront dans un premier temps être prises en compte.

Sont exclues de ce principe les demandes à caractère réglementaire et obligatoire ainsi que celles proposées au sein du Ministère ou à coût nul.

Par ailleurs, avant toute prise en charge selon cette modalité, il sera vérifié qu'aucune réponse au besoin n'existe dans l'offre Intra ou sous une forme pédagogique plus adaptée.

Plusieurs demandes concordantes sur un sujet pourront également donner lieu à l'élaboration d'une action Intra spécifiquement adaptée aux besoins et aux personnels du Musée.

La nouvelle typologie des actions relevant du Droit individuel à la formation a été présentée lors du comité technique de juin 2015. Elle servira de référence et fera l'objet d'une communication spécifique auprès des personnels en amont de la prochaine campagne d'évaluation.

En effet, seules les demandes exprimées dans ce cadre pourront être étudiées par la DRH et être susceptibles d'être prises en charge.

Une seule demande relevant du DIF pourra être étudiée par an et par agent sauf dans le cas particulier d'un projet professionnel à court terme et validé.

V – Lissage et pré chiffrage du plan 2015-2017

Programmation 2016

Axe stratégique	Orientations stratégiques de formation	Objectif pédagogique	Intitulé des actions	Formations existantes ou en cours de conception			Formation à concevoir après analyse du besoin
				Programmation 2016			2017
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collections	1-Renforcer la qualité de l'accueil	Maîtriser les fondamentaux de l'accueil	Être face au public : utiliser et faire comprendre le règlement de visite	4	40	10 400 €	
			Gestion et prévention de l'agressivité et de la violence au travail	12	120	20 400 €	
			Atelier-conférence Sensibilisation sur la prévention et la gestion des situations d'agressions externes	8	320	12 000 €	
		S'approprier l'environnement muséal pour mieux orienter et conseiller	Des musées au musée	9	90	9 300 €	
			Histoire du Louvre	9	90	9 870 €	
			Mieux s'orienter dans les espaces muséographiques	6	60	-	Formateurs internes
			Visites-conférences – RMN	52	1247	6 093 €	
			Accueil et médiation dans les salles (Delacroix)	2	14	5 000 €	
			Les pratiques de l'accueil - Petites galeries	2	20	5 760 €	
			Les pratiques de l'accueil - Centre d'interprétation - Sully	10	70	28 800 €	
		Adapter l'accueil en fonction des typologies de public et de leur culture	Mieux accueillir le public handicapé	4	40	5 600 €	
			Accueillir le public étranger	3	30	11 520 €	
			Mieux orienter les personnes à mobilité réduite	3	30	-	
			Connaissance des publics éloignés de la culture				X
			Médiation culturelle au jardin des Tuileries (SDJ)				X
			Visite commentée des Tuileries à l'attention du jeune public	1	12	2 500 €	
		Communiquer a minima en anglais et en espagnol	Formations linguistiques		240	180 000 €	

Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collections	2-Faciliter l'accès à l'offre culturelle	Maîtriser les techniques et outils de vente en ligne	Formation outil Billetterie – pilotage SDSI/DAPS*	A définir	A définir	81 828 €	
			Apprendre à authentifier les billets (DAPS)	A définir	180	0 €	
			Vendre et gérer le quotidien en librairie (Delacroix)				X
		Maîtriser les outils d'aide à la visite	Le digital au service de la médiation : les outils nomades de la visite - DRE			Demande annulée	
	3-Développer l'éducation artistique et culturelle	Connaître ses partenaires	Actualités de la réforme territoriale - DRE	1	6	1 500 €	
			Museum +*	A définir	A définir	38 271 €	
		Concevoir et maîtriser les outils de médiation adaptés	Outils de médiation : utilisation des tablettes (DAPS)				X
			Rédaction des programmes, notices, affiches (DMPC)				X
	4-Proposer une nouvelle politique éditoriale multi-support	Contribuer au développement de la politique éditoriale de l'établissement	Politique éditoriale et métiers de l'édition DPE - DMPC - DRC				X
			Droit d'auteur, droit à l'image	3	30	-	Formateurs internes
		Connaître et maîtriser les principes et bases juridiques de l'édition quel que soit le support utilisé	Propriété intellectuelle dans le domaine de l'audiovisuel et droits voisins	1	10	-	Formateurs internes
			Bases de l'édition numérique (DMPC)				X
			Formations en inter-entreprise	26	26	15 000 €	
Total Axe 1				156	2675	323 743 €	

Axe stratégique	Orientations stratégiques de formation	Objectif pédagogique	Intitulé des actions	Formations existantes ou en cours de conception			Formation à concevoir après analyse du besoin
				Programmation 2016			2017
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 2 - Contribuer à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections	5-Inventorier, conserver et récoiler	Maîtriser les principes et méthodes de l'inventaire et du récolement	<i>Inventaire et récolement des collections publiques</i>				X
			<i>Sensibilisation à la conservation préventive - référents des collections</i>	3	30	6 750 €	
			<i>Sensibilisation à la conservation préventive - acteurs muséo</i>	1	20	2 250 €	
			<i>Conservation du mobilier archéologique</i>	Recours à l'interentreprise			
			<i>Atelier-Conférence de sensibilisation à la conservation préventive (DAPS – SDASM)</i>	8	360	-	
			<i>Elaboration d'un plan de sauvegarde des œuvres</i>				X
			<i>Régie des œuvres – cycle professionnalisant</i>				X
			<i>Chantier des collections</i>	Recours à l'interentreprise			
			<i>Fondamentaux de la restauration des œuvres</i>	Recours à l'interentreprise			
			<i>Techniques de restauration des œuvres graphiques</i>	Recours à l'interentreprise			
			<i>Restaurations des grands décors (DPE)</i>	Besoin à définir			
	6-Accompagner la nouvelle politique d'acquisition	Connaître et maîtriser les enjeux d'une politique d'acquisition	<i>Connaissance du marché de l'art et des acteurs</i>				X
	7-Sécuriser les mouvements d'œuvre et préparer l'externalisation des réserves	Prévenir les risques matériels ou juridiques	<i>Assurance des œuvres</i>	1	12	-	Formateurs internes

Axe 2 - Contribuer à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections	7-Sécuriser les mouvements d'œuvre et préparer l'externalisation des réserves	Prévenir les risques matériels ou juridiques	Réserves : programmer, concevoir et gérer des réserves				X
			Contrôle de la circulation des biens culturels	Recours à l'interentreprise			
			Manipulation 3D et grands formats				X
	8-Accompagner le réaménagement des salles et les nouvelles présentations	Maîtriser les techniques de projet et les grands principes muséographiques	Accrochage des œuvres	Recours à l'interentreprise			
			Initiation à la climatologie				X
	9-Organiser et structurer les ressources documentaires	Maîtriser les méthodes et techniques documentaires	Techniques documentaires (incluant technique de numérisation)	1		2 500 €	
			Gestion d'un fonds photographique	1	10	780 €	
			Catalogage: une pratique en évolution	1	15	3 000 €	
			Veille documentaire	1	10	2 500 €	
		Professionaliser l'archivage	Initiation à l'archivage (incluant archivage numérique)	2	20	-	Formateur interne
	10-Contribuer à la recherche	Maîtriser les compétences linguistiques requises	Arabe, persan, turc, grec...		15	17 600 €	
		Maîtriser la méthodologie de réponse à un appel à projet	Répondre aux appels à projet				X
			Formations en inter-entreprise	44	44	10 000 €	
Total Axe 2				19	492	45 380 €	

Axe stratégique	Orientations stratégiques de formation	Objectif pédagogique	Intitulé des actions	Formations existantes ou en cours de conception			Formation à concevoir après analyse du besoin
				Programmation 2016			2017
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 3 - Permettre l'entretien, la valorisation et la sécurisation du domaine, des collections	11-Garantir la sécurité des personnes, des collections et des bâtiments	Mettre en œuvre le Plan de Prévention du Risque d'Inondation	PPRI				X
		Mettre en œuvre le Schéma directeur sûreté	Vol / Malveillance dans les musées : prévenir et réagir	1	10	-	Formateurs internes
			Engins explosifs improvisés	1	12	7 853 €	
			Vidéosurveillance, contrôle d'accès et détection intrusion	6	65	10 500 €	
			Formation à la gestion des risques et des situations de crise	A définir	A définir	A définir	
			CERIC	2	2	14 000 €	
		Mettre en œuvre le Schéma directeur incendie	SSIAP1 initial	3	6	4 572 €	
			SSIAP1 - Recyclage	1	3	486 €	
			SSIAP1 - Remise à niveau	3	24	5 352 €	
			Chargé d'évacuation des espaces muséographiques -DAPS	5	75	-	Formateurs internes SPSI
			Formation des responsables d'évacuation, des équipiers de 1ère intervention, des chargés d'évacuation	A définir	A définir	-	Formateurs internes SPSI
	12-Savoir gérer une situation de crise	Prévenir, gérer et communiquer en situation de crise	Accompagner les conservateurs d'astreinte	A définir	A définir	X	
			Communication de crise	3	30	6 000 €	

Axe 3 - Permettre l'entretien, la valorisation et la sécurisation du domaine, des collections	13-Garantir la maintenance et l'entretien des installations dans le respect du futur Plan Local d'Urbanisme du Louvre et des contraintes muséographiques	Favoriser et développer la maîtrise des équipes concernées	Missions et responsabilités des acteurs de marchés de travaux	1	12	3 000 €	
			Chantiers clos et indépendants	5	50	5 000 €	
			Interventions en milieu muséographique				X
			Fleurissement des vivaces	1	15	1 960 €	
			Accessibilité et confort d'usage pour les publics handicapés	1	30	3 160 €	
			Plan de prévention groupe encadrement	4	40	1 680 €	
			Plan de prévention groupe rédacteurs	2	20	2 400 €	
			Mezzoteam Administrateur avancé et Workflow	2		3 840 €	
			Formations en inter-entreprise	33	33	15 000 €	
Total Axe 3				74	427	84 803 €	

Axe stratégique	Orientations stratégiques de formation	Objectif pédagogique	Intitulé des actions	Formations existantes ou en cours de conception			Formation à concevoir après analyse du besoin
				Programmation 2016			2017
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	14-Garantir la sécurité financière, juridique et comptable de l'établissement	Connaître et maîtriser son environnement professionnel administratif et juridique	Environnement administratif et juridique d'un EPA	13	130	14 820 €	
			Missions et organisation du Ministère	6	60	5 400 €	
			Actualité du ministère	6	60	8 100 €	
			Sensibilisation aux marchés publics	9	108	15 000 €	
		Accompagner la mise en œuvre du décret GBCP	Gestion des dépenses et recettes en mode GBCP	9	100	14 112 €	
		Maîtriser le risque financier et comptable	Gestion des immobilisations	8	80	-	
			Suivi budgétaire : techniques et outils	1	7	2 352 €	
			Comptabilité générale	2	20	7 056 €	
			Les fondamentaux de la régie	1	10	-	
	15-Optimiser les achats de l'établissement	Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat	Modules à la carte Achat	5	81	11 875 €	
			Parcours certifiant d'acheteur public	1	12	12 500 €	
	16-S'assurer des meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité	Prévenir les risques en matière de santé et de conditions de travail	Gestes et postures - adaptés aux conditions de travail	4	40	2 200 €	
			Sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels	12	144	5 040 €	
			Prévention des risques liés à l'activité physique	2	20	2 100 €	
			Plan de prévention groupe encadrement	4	40	1 680 €	
			Prévenir les risques psychosociaux : encadrements supérieurs et intermédiaires	14	140	-	Formateurs internes DRH
			Prévenir les risques psychosociaux : encadrements de proximité	10	100	-	Formateurs internes DRH

Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	16-S'assurer des meilleures conditions de travail, d'hygiène et de sécurité	Prévenir les risques en matière de santé et de conditions de travail	<i>Sensibilisation des personnels aux risques psychosociaux</i>	<i>A définir</i>	<i>A définir</i>	-	Formateurs internes DRH
			<i>Prévenir et manager les situations difficiles</i>	<i>A définir</i>	<i>A définir</i>	-	
		Mettre en place les formations réglementaires	<i>CACES PEMP nacelle élévatrice 1A</i>	1	5	1 460 €	
			<i>CACES PEMP nacelle élévatrice 1A - renouvellement</i>	1	5	1 460 €	
			<i>CACES chariot cat. 2 et 3</i>	1	1	646 €	
			<i>CACES engins de chantier cat. 1</i>	2	7	2 920 €	
			<i>Utilisation en sécurité d'un échafaudage roulant</i>	3	24	3 384 €	
			<i>Habilitation électrique HOB0</i>	1	10	730 €	
			<i>Habilitation électrique HOB0 recyclage</i>	2	20	1 460 €	
			<i>Habilitation électrique Haute et basse tension recyclage</i>	2	13	2 920 €	
		Garantir la sécurité des personnes	<i>Prévention Secours Civique 1</i>	10	100	-	Formateurs internes SPSI
			<i>Utilisation d'un défibrillateur</i>	6	150	1 378 €	
			<i>SST</i>	1	10	1 050 €	
			<i>Utilisation des produits phytopharmaceutiques</i>	2	2	640 €	
	17-Définir et mettre en œuvre une politique RH qui permette de conduire la stratégie dans un bon climat social	Faciliter la connaissance de son environnement professionnel, des métiers et des pratiques	<i>Mieux connaître les métiers du Louvre (service compris)</i>	12		-	Communication interne
		Accompagner la carrière et la professionnalisation des agents	<i>Concours interne de secrétaire administratif</i>			45 000 €	
			<i>Examen professionnel d'attaché d'administration</i>				
			<i>Examens professionnels de secrétaire administratif de classe supérieure et exceptionnelle</i>				
			<i>Examen professionnel d'adjoint technique de 1ère classe</i>				

Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	17-Définir et mettre en œuvre une politique RH qui permette de conduire la stratégie dans un bon climat social	Accompagner la carrière et la professionnalisation des agents	Concours interne de technicien des services culturels ASM /oral d'admission				
			Examens professionnels de technicien des services culturels de classe supérieure et exceptionnelle				
			Concours interne de chef de travaux d'art (spécialité bois-céramique)				
			Examens professionnels de technicien d'art de classe supérieure et exceptionnelle				
			Concours de chargé d'études documentaires spéc. documentation ou régie d'œuvre				
			Examen professionnel de chargé d'études documentaires principal				
			Examens professionnels de secrétaire de documentation de classe supérieure et exceptionnelle				
			Accueil post-recrutement	3	90	-	Intervenants DRH
			Post-recrutement sécurité au travail	4	40	-	Formateurs internes DRH
			Droits et obligations des agents publics	4	40	10 400 €	
			Accompagnement des projets des Emplois d'avenir	5	5	20 000 €	
		Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux en communication	Les savoirs fondamentaux	2	12	25 139 €	
			Le français, langue étrangère	2	11	24 020 €	
			Prendre la parole face à un auditoire	1	10	3 600 €	
			Argumenter pour convaincre	1	10	3 600 €	
			Capter son auditoire lors de présentation Powerpoint	1	10	1 800 €	
			Ecrits professionnels	3	30	9 000 €	
			Etre synthétique au quotidien	1	10	3 480 €	
			Aisance relationnelle affirmation de soi	1	10	3 480 €	

Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	17-Définir et mettre en œuvre une politique RH qui permette de conduire la stratégie dans un bon climat social	Professionaliser la fonction RH	Analyser les besoins, mettre en œuvre et évaluer des actions de formation	1	10	3 800 €	
			Parcours modulaire RH	7	95	15 000 €	
			Déontologie et service public : le sens de l'engagement	A définir	A définir	-	
	18-Garantir un management et des méthodes de travail performants	Maîtriser les techniques managériales et être capable de les mettre en œuvre	Prise de fonction managériale	2	20	7 800 €	
			Accompagnement managérial - chefs d'équipe DAPS	2	20	7 800 €	
			Mardis du Management	4	120	2 400 €	
			Coaching	5	5	8 820 €	
			Co-développement managérial	4	20	15 360 €	
			Management spécifique chef d'atelier	2	12	8 800 €	
			Conduire une réunion	1	12	3 120 €	
			Accompagner au changement les chefs d'équipe Delacroix	1	4	1 300 €	
			Conduire un entretien d'évaluation	2	24	6 240 €	
			Management public adapté au contexte d'exercice et aux responsabilités des conservateurs du patrimoine	A définir	A définir	-	
			Optimiser l'efficacité et la productivité des process et des équipes	Demande annulée			
		Maîtriser les techniques de gestion de projet	Conduite de projet	2	16	17 400 €	
		Favoriser le partage d'expérience avec des interlocuteurs internes ou externes	Créer, participer à des réseaux professionnels				X
			Partager et optimiser les retours d'expériences				X
			Développer une culture de transmission, de tutorat	9		34 907 €	

Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	19-Définir et sécuriser un système d'information adapté aux nouveaux enjeux	Maîtriser les fondamentaux et les logiciels spécifiques nécessaires	3 W (Windows, Word, Web)	3		35 000 €	
			Excel initiation – DIF	2			
			Outlook	2			
			Excel initiation	8			
			Word initiation	5			
			Filemaker-Utilisation	2			
			Filemaker-Création	1			
			Powerpoint initiation	2			
			Word, Excel perfectionnement (e-learning)	38			
			Access	1			
			Acrobat	1			
			Autocad initiation	2			
			Autocad 3D	1			
			Photoshop Elements	2			
			Photoshop perfectionnement CS6	1			
			Indesign initiation	2			
			Illustrator initiation	1			
			MS Project initiation	1			
			WebAccess (DMPC)				
		Contribuer à la mise en œuvre du schéma directeur informatique	BO Web ntelligence niveau 2	1	8	3 900 €	
			SIREPA/GBCP	10	100	-	Marché SDSI
	21-Porter et valoriser l'image du Louvre	Renforcer la politique de communication du Louvre	Communiquer efficacement avec la presse, comprendre l'univers des médias	1		2 940 €	
			Formation à la communication et au média-training	A définir	A définir	-	
			Ethique et déontologie	3	30	7 500 €	

Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	21-Porter et valoriser l'image du Louvre	Renforcer la politique de communication du Louvre	<i>Négociation avec des interlocuteurs étrangers</i>	2	30	7 680 €	
			<i>Développer une stratégie d'influence : comment convaincre des partenaires et toucher les leaders d'opinion</i>				X
		Accompagner la politique de mécénat et de développement commercial	<i>Stratégie Marketing</i>				X
		Contribuer à la mise en œuvre de la politique en matière de développement durable	<i>Sensibiliser aux enjeux et impacts du développement durable</i>				X
			<i>Formations en inter-entreprise</i>	132	132	44 055 €	
Total Axe 4				309	2320	503 624 €	0
DIF						20 000 €	
Total général				558	5914	977 550 €	

*	Exclus de la projection financière
---	------------------------------------