19.06.2017

Point sur les formations du Louvre *retour sur la CF du 28.02.2017 (Fsu abs.)*

**Bilans de compétences**

*Doc : 1er bilan de compétences mixte 2016 (commission formation du 28 février 2017 – 3 p.)*

* 33 demandes initiales (2016) : 23 titulaires + 9 contractuels s/poste + 1 CDD (art. 6)
> **7 personnes inscrites** in fine **au bilan mixte** ! 30 demandes (2017) dont 28 concernent des personnes à mi-carrière
*BL : proposition d’ »ouvrir la possibilité d’un bilan de compétence individuel, selon un barème préférentiel basé sur l’ancienneté, et à hauteur maximale de deux bilans par an. Nous aurions donc une session mixte et deux bilans de compétences individuels par an maximum »*
* directions concernées :
DAG – DAO – DAPS (17 Ddes) – DFJM – DML – DMPC – DPAJ – DRE (5 Ddes) – DRH
* suite à une forte augmentation des demandes, non anticipée, le DRH avait demandé en CF (commission formation) la possibilité d’un format « mixte » (bilan partiellement collectif) : le moindre coût permettant de répondre positivement au plus grand nombre…
Les OS avaient temporairement accepté à l’essai, sous réserve du choix éclairé des personnes concernées et de leur accès au format individuel (format habituel) en 2017 en cas de refus.
NB : une collègue concernée m’a précisée qu’aucun choix ne lui avait été donné, seul choix : format « mixte » ou rien du tout !
*BL « pas matériellement possible d’accepter 15 ou 20 bilans individuels (sachant qu’un bilan individuel coûte entre 2 200 et 2 500 euros) »*
* le bilan de la DRH fait état de la seule alternative :
	+ **bilan mixte** (agents de + de 10 ans de service)
	= 12h en collectif + 8h entretiens individuels + 4h enquête
	**= 24h** : 3,5 j.
	+ **formation 2 j.** (agents de – de 10 ans de service)
	= « Explorer ses compétences pour les valoriser dans son projet de parcours professionnel »
	**= 14h**

coût des bilans de compétences = 0 € (2016)
*BL « simple mécanisme budgétaire : le dispositif a débuté mi-novembre, et s’est poursuivi jusqu’en février 2017 »*

**Bilan 2016 de formation**

*Doc : bilan formation 2016 (commission formation du 28 février 2017 – 44 p.)*

Les tendances :

+ de stagiaires (+17%)

+ de jours de formation (+13%)

-de personnes formées (- 1,4%) = moins 23 agents formés par rapport à 2015

+ de stages par agent en moyenne (3,1 stages en 2016 - 2,6 stages en 2015)

+ longue durée moyenne de formation (4,9 jours en 2016 - 4,3 jours en 2015)
 ??? durée moyenne de stage = 1,6 jour (stable par rapport à 2015)

= les mêmes agents ont eu accès à plus de formations, pendant plus de jours/an
*indicateur COP sur le pourcentage d’agents sur l’effectif global ayant suivi au moins une action de formation dans l’année :
objectif cible = 71 %, résultat = 69 %*

Actions de développement de compétences (visites conférences, colloques, …)
*voir indicateurs du Contrat d’objectif et de performance (COP) > chèques cadeau = pourcentage d’agents ayant suivi au moins une action de développement de compétences sur l’année. L’objectif cible fixé pour 2016 était 84 %, le résultat obtenu est 89 %.*

**Confusion volontaire** entre « actions » de développement de compétences et information institutionnelle (ex. les bons réflexes en cas d’attentat)

Actions intra et inter

**actions intra** = actions collectives, généralement conçues avec nos prestataires, sur mesure

**actions inter** = le personnel se rend dans un organisme de formation sur un programme standard

progression de la part **d’agents de catégorie A** formés en 2016 (domaine HSCT) + durée moy. (5 j.)

progression pour les **catégories B** (domaines admin., financier et comptable) + durée moy. (4,7 j.)

Apprentis

Contrats d’avenir
*cf C. Schoeser : budget spécifique, notamment pour travailler sur l’orientation des jeunes, pour des formations particulières. Mais, de toute façon, ils participent aux formations intra*

agents non formés

pb des agents de nuit et les temps partiels (ex. pour suivre les formations et les visites conférences), voir les modalités de récupération pour améliorer leur participation aux formations
Cath. Bourguignon : va se rapprocher de la DAPS pour revoir l’organisation
*cf Sud Bibata « Nous souhaiterions un dispositif différent, car ils aimeraient se former, mais la contrainte des récupérations est dissuasive »*

domaines de formation, par ordre d’importance

!!! trois formations (p. 46) : astangha, yoga et professeur de yoga

*= 3 formations pour la même personne - BL « accompagnement spécifique d’une personne dont le service est en réorganisation. Cette personne a sollicité un accompagnement sur un projet de reconversion professionnelle et a reçu un avis favorable de la direction générale »*

Langues

Prérequis en anglais pour accéder à une autre langue (espagnol, chinois – en 2017, …) :

* quel niveau prérequis ? aucune info transmise à ce sujet
cf Vanessa Sud « On nous avait présenté le test de positionnement et le test de fin de cursus comme quelque chose qui allait nous donner un niveau requis et un niveau acquis. Mais nous n’avons jamais eu de suite à ce sujet »
*« Le test de positionnement donne votre niveau, à peu près, et si vous voulez poursuivre en anglais, vous faites votre session. À la fin de celle-ci, vous repassez un test, mais il n’y a pas de résultat »*

B. Leroy va s’adresser au chargé de formation et à l’organisme, car pensait que cette information était donnée aux agents

Absentéisme
taux moyen d’absentéisme = 10 % pour les actions réalisées, dissocié des dispositifs extensifs (dispositifs : langues et savoirs fondamentaux

**formations en langues = absentéisme** plus marqué (25 % d’absentéisme en moyenne sur les cours collectifs et 36 % sur les centres de ressources) *« En général, pour passer un demi-niveau, on considère qu’il faut 120 heures de formation »*

*!!! pourquoi ? (cf Sud : Bibata)*

*DAPS : pour des raisons de service, il arrive qu’on empêche les agents d’aller en formation ou qu’on ne s’autorise pas à s’absenter, car nous sommes en effectif limité*

Budget formation - Dépenses

taux dépense de formation par rapport à la masse salariale = 2,73 %
*C. Bourguignon « Toutes les actions de formation ou liées à la formation sont comptabilisées. Cela comprend : les coûts pédagogiques directs, c’est-à-dire notre enveloppe formation, le paiement des salaires des équipes du service qui participe à l’ingénierie de formation – personnellement, ne participant pas à l’ingénierie de formation, mon salaire n’y est pas intégré – les frais de missions liés aux déplacements pour formation, les indemnités des maîtres d’apprentissage, la rémunération des stagiaires et des apprentis, les congés formation… Et tout cela est rapporté à la masse salariale, c’est-à-dire l’argent dépensé pour le paiement des salaires des agents de l’établissement »*

1.018.000 € (2016) – 900.000 € (2015) - 928 672 € (2017) *CB « dépense formation sur le budget du service et hors budget SFDC. Les dépenses comptabilisées sur le budget formation de l’établissement sont de 995 990 euros, auxquels nous avons ajouté 24 573 euros hors budget formation. Cette somme correspond aux indemnités de frais de maître d’apprentissages, de formateurs internes, qui sont payés par le service de gestion du personnel »
« Le coût formation inclut aussi le temps de formation des stagiaires répartis par catégorie A, B et C. Nous calculons un coût moyen salarial, que nous multiplions par le nombre de jours de formation par catégorie »*

formation billetterie (p. 13)
*cf Cgt Nina « Le marché public devrait intégrer la formation. Il semble fou d’intégrer cette formation dans le budget de l’établissement. Le prestataire, normalement, doit, dans son cahier des charges – écrit par des juristes et par le Louvre – stipuler que la formation doit être faite par les intervenants et intégré. Au lieu de cela, on prend l’argent du musée… Et puis, ce projet billetterie revient tout le temps. Il faudrait le recadrer. Depuis que je suis là, je n’arrête pas d’entendre qu’ils sont en cours de formation »*

Droit individuel à la formation (DIF)
*2,6 % du budget consacrés au DIF*

304 demandes exprimées

*Certaines, ne nécessitant pas la mobilisation du DIF, ont été réorientées. Effectivement, certaines correspondent à des départs, à des demandes de report de l’agent, et d’autres donnent lieu à un avis favorable ou à un avis défavorable*

= 32 personnes ont mobilisé leur DIF (en baisse par rapport à 2015)

CPF (compte personnel de formation) et articulation MCC x EP
*cf B. Leroy : Mme LEROY*

*« Depuis plus de trois mois, nous sollicitons nos homologues du ministère pour avoir une réunion commune, ministère et EP, pour avoir une approche commune des textes et des directives, pour aborder les choses d’une même voix, et prendre une même orientation. Mais, pour l’instant mes e-mails sont restés sans réponse »*

Cf BL « Nous donnerons également suite à toutes les demandes qui correspondent avec le public cible des formations du ministère de la Culture, quand elles sont ouvertes aux personnels du Louvre. En effet, **le ministère ouvre un peu plus ses actions au personnel du musée** »

**plan prévisionnel 2017 de :
- formation
- développement des compétences**

*BL « dans la continuité du plan triennal 2015-2017. Nous entrons donc dans la dernière année de ce plan. Cependant, le COP et le Projet scientifique et culturel (PSC) ayant une durée plus longue, le souhait de Matthieu DETREZ-JACQUIN est de caler le plan sur ces deux éléments. Nous prorogerions donc le plan triennal pour le faire coïncider avec le COP et les PSC »*

Méthode

* exploiter les demandes de formation exprimées lors des entretiens professionnels
* priorités et enjeux des directions, recueillies auprès des RAF
* priorités interministérielles de formation

Grands chantiers 2017

* contrats d’avenir (- nombreux en 2017)
* apprentis (+ nombreux en 2017)
* service civique (x 4)
* DAPS : accueil, médiation (offre culturelle en lien avec la DMPC) avec des fonctions de médiation particulières à Delacroix, aux Tuileries, à la petite galerie
* Préparation aux examens professionnels = MCC (car peu de personnes concernées au Louvre)
* nouveau dispositif d’intégration
*NB : deux nouveaux supports, l’un pour les équipes accueillantes « bien réussir l’intégration d’un nouvel arrivant », l’autre pour les nouveaux arrivants, « bienvenu au Louvre » (2 actualisations/an)
+ création, sur Talentsoft, d’un formulaire « campagne nouvel arrivant » (en cours de finalisation)
+ formation « être agent de l’État » (obligatoire pour tout nouveau contractuel en FP) – « missions et organisation du ministère », « environnement administratif et juridique », « mieux s’orienter dans les espaces muséographiques palais » et « hygiène et sécurité au poste de travail »*
* nouveaux encadrants (prise de fonction managériale, sensibilisation à l’hygiène et à la sécurité au poste de travail, conduite de projets, …)
* deux dispositifs importants :
*s’adressent à des personnels qui ne viennent pas toujours en formation et qui peuvent être en difficulté pour appréhender l’écrit et l’oral*
	+ les savoir fondamentaux
	+ le Français langue étrangère (FLE)
* membres du CHSCT = peuvent être remplacés > prévoir une formation pour ces nouveaux arrivants (formation règlementaire de 5 jours)
* trois nouvelles actions pour lesquelles nous sentions qu’il y avait une demande - peuvent être suivies en mobilisant le DIF (BL).

Il s’agit de :

* + « s’affirmer dans les relations professionnelles »
	+ « explorer ses compétences pour les valoriser dans son projet de parcours professionnel »
	+ « la gestion du temps et des priorités ».