

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 building facade.

**Etablissement Public
Musée du Louvre**

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

2017

SOMMAIRE

I – Le plan triennal de formation et de développement des compétences.....	p. 3
II – La méthode	p. 3
III – Les grands chantiers 2017	p. 4
IV – Arbitrage et règles du jeu	p. 15
V – Lissage et pré-chiffrage du plan 2017 – Programmation 2017	p. 17

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

Le plan de formation et de développement de compétences qui vous est présenté a pour vocation d'accompagner les enjeux et les projets stratégiques de l'Etablissement tout en poursuivant la professionnalisation de ses personnels dans le cadre d'une offre de formation régulièrement enrichie et construite sur des modalités pédagogiques variées.

Etabli pour la période de 2015-2017, son contenu et sa structure répondent 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 2017 de formation et de développement des compétences constitue la 3^{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 2016 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 2017 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 2016.
- des propositions émanant du service formation et développement des compétences au regard de la mise en œuvre 2016 et de son bilan
- des politiques publiques (apprentissage, contrat d'avenir, service civique)
- des priorités interministérielles de formation fixées par la circulaire du 17 octobre 2016¹

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 : sensibiliser à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le sexisme
Priorité 5 : former aux questions européennes pour une meilleure conduite des politiques publiques
Priorité 6 : accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat
Priorité 7 : former les managers et les responsables RH à la politique handicap
Priorité 8 : mesurer et gérer l'incidence des transformations numériques sur l'organisation et les relations de travail
Priorité 9 : renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables
Priorité 10 : développer les compétences des tutelles dans le pilotage de leurs opérateurs et de leurs agences
Priorité 11 : Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat
Priorité 12 : renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement
Priorité 13 : former à la légistique

Le plan de formation 2017 dédié aux actions de formation du domaine « Hygiène-sécurité-conditions de travail » a fait l'objet d'une présentation spécifique lors du CHSCT du 31 janvier 2017.

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 mi-décembre de manière à permettre une mise en œuvre courant janvier.

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).

Depuis 2016, le catalogue des formations proposées par l'établissement est consultable en ligne sur l'Intranet ainsi que sur Talentsoft, l'outil de formalisation des évaluations. Il est imprimé et mis à disposition des agents ne possédant pas une adresse mail Louvre. Il précise pour chaque action de formation programmée de façon récurrente le public cible, les objectifs, contenus et méthodes pédagogiques. Utilisé en amont ou pendant l'entretien professionnel annuel, il vise à permettre un échange plus construit entre les encadrants et leurs collaborateurs autour des besoins en formation.

Pour compléter cette approche, des séances d'information ont été programmées avec un certain nombre de directions qui souhaitent que l'offre de formation 2017 soit présentée de façon plus interactive auprès de leurs encadrants. Le service formation et développement des compétences ira ainsi au contact des agents pour échanger avec eux sur les formations du Musée du Louvre.

Enfin, le droit individuel à la formation (DIF) ayant vocation à être remplacé, en 2017, par le compte personnel de formation (CPF), l'établissement s'attachera à participer à toutes les séances de travail proposées par le Ministère de la Culture et de la Communication lorsque les dispositions législatives et réglementaire auront été arrêtées. En effet, la définition d'une ligne de conduite claire et partagée garantira une plus grande lisibilité des modalités de traitement et de mise en œuvre des demandes.

III – Les grands chantiers 2017

La nouvelle dénomination du service Formation et développement des compétences met en lumière que si l'action de formation professionnelle revêt une forme, des modalités spécifiques de déploiement, elle n'est pas l'unique moyen permettant d'acquérir de nouvelles compétences².

Le plan 2017 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

² La note d'orientation pluriannuelle 2017-2019 du secrétariat général du Ministère de la Culture et de la Communication rappelle les formes qu'elles peuvent adopter (conférences, séminaires, actions de sensibilisation ou de communication, réunions d'information...) et « que leur développement répond aux besoins de certains publics qui peuvent utilement compléter les formations en participant à ces nouvelles modalités d'acquisitions de compétences et de connaissances ».

1/ Les actions relevant de la formation continue

Les actions de formation relevant de demandes récurrentes inscrites au Plan de formation seront maintenues et déclinées selon une volumétrie adaptée aux besoins de l'Etablissement. 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 2016, seront déployées avec un nombre de sessions plus conséquent en 2017 ; ce sera notamment le cas pour la formation « les pratiques de l'accueil : nouveaux enjeux pour le Musée du Louvre ».

Certaines formations s'ouvriront également à d'autres publics que ceux initialement ciblés ; ainsi les formations relatives à la « Conservation préventive » et la formation « Sureté, vol, malveillance » seront dorénavant accessibles aux agents d'accueil et de surveillance muséographique.

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.

Les actions de formation décrites ci-après concernent plus particulièrement les actions nouvelles ou en cours de conception pour une mise en œuvre en 2017, ainsi que celles dont le public cible évolue.

La volumétrie des formations déjà existantes et reconduites en 2017 à l'identique est présentée dans le tableau final de lissage et pré-chiffage du plan de formation.

Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collections

De manière à poursuivre l'accompagnement des personnels de la direction de l'accueil du public et de la surveillance tout en veillant à la rationalisation des achats de formation, le premier marché dans le domaine Accueil-Vente sera passé en 2017. Les formations concernées seront :

- Les pratiques de l'accueil : nouveaux enjeux au musée du Louvre
 - Etre face au public : comment utiliser et faire comprendre le règlement de visite
 - Prévention et gestion des situations d'agressivité sur le lieu de travail
- o *Poursuite des actions visant à améliorer la communication/médiation dans le cadre de la relation d'accueil*

Le travail de clarification des besoins en formation s'est poursuivi en 2016 avec l'appui de la direction de la DAPS et de la sous-direction de la médiation de la DMPC. Il a permis de préciser les objectifs et publics visés pour chacun des 3 niveaux identifiés pour le déploiement d'une offre sur l'accueil-médiation à l'attention des métiers de l'accueil et de la surveillance :

1) Accueil – Général / médiation : Niveau 1

Objectifs : Se repérer dans le musée, accueillir, orienter et renseigner les visiteurs dans les espaces muséographiques, apporter un premier niveau d'information et de réponse aux visiteurs sur le musée, son offre culturelle.

Tous les métiers de la DAPS en contact avec le public seront concernés par cet accompagnement qui visera à permettre l'acquisition des fondamentaux des techniques de communication et d'accueil ainsi qu'un premier niveau de connaissance du Musée et de l'offre culturelle.

Au sein de plusieurs actions de formation déjà existantes, et tout particulièrement l'action « les pratiques de l'accueil : nouveaux enjeux pour le Musée du Louvre », des informations clés et des fiches pratiques sur le Louvre et son offre culturelle seront intégrées.

2) Accueil – Général / médiation : Niveau 2

Objectifs : Etre capable de délivrer un conseil à la visite, d'animer un échange d'environ 10 minutes avec les visiteurs (renseignements pratiques, conseil à la visite, utilisation d'outils de médiation existants,...).

Le public spécifique défini (chargés d'accueil, de vente et de réservation, agents d'accueil « référents des collections », agents de surveillance des tuileries) sera formé sur les techniques de communication et d'accueil et devra disposer d'un niveau de connaissance plus avancé sur le Musée et l'offre culturelle.

Pour ce faire, un parcours d'ateliers accueil-médiation est en cours d'élaboration.

3) Accueil spécifique / médiation Niveau 3

Objectifs : dans certains lieux spécifiques, être capable de conduire une visite commentée ou une activité.

Ce niveau correspond à des pratiques déjà existantes au sein du domaine du Louvre sur certains lieux (visites commentées du Jardin des Tuileries, premières expérimentations au Musée Delacroix, Petite Galerie). En effet, des agents dispensent déjà des visites commentées ou des activités plastiques dans le cadre de lieux spécifiques ou de manifestations particulières.

L'accompagnement de l'encadrement sur chacun de ces trois volets s'effectuera en parallèle pour garantir un niveau homogène de connaissance.

o *Accompagnement des évolutions métier pour les caissiers-contrôleurs et les chargés de réservation induites par le projet Pyramide et les nouvelles modalités de vente de billets*

Deux nouvelles actions de formation ont été identifiées par la DAPS pour faciliter et optimiser la relation des agents concernés avec les visiteurs dans le cadre de la vente de billets :

- La relation client avec le visiteur en service après-vente billetterie en ligne
- Les pratiques de l'accueil téléphonique : qui concernera plus particulièrement les chargés d'accueil, de vente et de réservation

Ces actions donneront lieu avant leur mise en œuvre à une analyse des besoins et des attentes préalables avec les sous-directions de la DAPS concernées.

o *Formations en langues étrangères*

Les formations en langues étrangères seront poursuivies selon les modalités déjà mises en place en 2016. Les formations en Centre de Ressources ont vu leur durée augmentée sur l'année et la partie conversationnelle plus développée répondant ainsi à une attente forte des stagiaires.

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

- *Sensibilisation à la conservation préventive – Agent d'accueil et de surveillance*

Le format de cette action proposée en 2016 sur une demi-journée aux agents de la sous-direction de l'accueil et de la surveillance muséographique a été revue et sa durée rallongée à un jour. Les objectifs de cette action visent à permettre au public ciblé de mieux cerner les enjeux de la conservation préventive, de repérer les principaux risques et les principales altérations sur les œuvres, d'identifier les interlocuteurs et la procédure de signalement internes. Elle permettra aussi de préciser la nature de la collaboration avec les référents des collections, autres acteurs clés de la DAPS en terme de conservation préventive.

- *Patrimoine en danger : Loi du patrimoine et de la création*

Parue en juillet 2016, cette nouvelle loi concernant le patrimoine intègre les modalités de gestion des biens classés au patrimoine mondial de l'Unesco dans le droit national. A l'initiative du département des antiquités orientales et de manière à mieux comprendre les changements induits, une formation sera conçue en collaboration avec l'Institut national du patrimoine (INP)

- *Un constat, des constats d'état – œuvres sculptées*

De manière à répondre aux besoins plus spécifiques des départements de conservation d'œuvres sculptées, une déclinaison spécifique du contenu de la formation élaborée en collaboration avec l'INP sera proposée en 2017.

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

Garantir la sécurité des personnes, des collections et des bâtiments

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

Afin d'assurer la sécurité des agents intervenant au sein des bâtiments et terrains de l'établissement Public du Musée du Louvre, une procédure de gestion des évacuations incendie a été établie et validée en CHSCT en 2016 pour les zones de travail recevant des travailleurs, soumises au Code du travail.

Cette procédure transmise à chaque directeur a permis d'identifier les actions à mettre en œuvre parmi lesquelles figure la désignation des agents d'intervention (responsable d'évacuation, guide-files, serre-files, équipiers de première intervention) préalable à la mise en place de formations animées par le Service prévention sécurité incendie (SPSI) et des exercices d'évacuation incendie, phase directement opérationnelle du dispositif.

Les 24 sessions de formations d'équipiers de première intervention et de chargés d'évacuation réalisées au second semestre 2016, seront complétées par de nouvelles sessions planifiées en 2017 dès que la désignation des agents d'intervention sur les zones encore manquantes sera précisée.

- *SSIAP initial, recyclage et remise à niveau*

Les actions de formation initiale, de recyclage et de remise à niveau concernant les SSIAP 1-2-3 seront réalisées dans les locaux du prestataire et déployées selon les besoins exprimés par les agents et leurs services pour chaque catégorie.

Savoir gérer une situation de crise

- *Gestion de situations de crise*

Dans un contexte de prévention des risques de crises majeures susceptibles de toucher l'Etablissement comme ce fut le cas encore tout récemment, la Direction Générale a souhaité que l'ensemble des directeurs ainsi que

les cadres du SPSI puissent bénéficier de cette action. Animées par l'Institut National de Hautes Etudes de la Sécurité et de la Justice, 2 séances théoriques ont été programmées en novembre 2016. Les sessions de mise en situation pratique intégrant un exercice de commandement de crise se dérouleront au premier semestre 2017.

Garantir la maintenance et l'entretien des installations

▪ *Plans de prévention*

Un large déploiement de cette action est intervenu en 2016 après l'établissement de procédures internes et leur validation en CHSCT. Des formations de durée et de contenus spécifiques ont été proposées aux publics suivants :

- Formation de sensibilisation des encadrants (directeurs, sous-directeurs et chefs de service)
- Formation des rédacteurs des plans de prévention et des assistants de prévention,
- Formation des membres des représentants du personnel siégeant au CHSCT

Les actions de formation des encadrants et des rédacteurs seront poursuivies en 2017 pour les nouveaux encadrants intégrant l'établissement ainsi que pour les rédacteurs nouvellement désignés par leur direction /département et non encore formés.

▪ *Sécurité sur les chantiers*

Le déroulement d'un chantier requiert l'intervention de nombreuses entreprises pour la réalisation de l'ensemble des opérations de travaux. Ces différentes activités peuvent interférer les unes avec les autres et générer un risque tant pour la sécurité des personnes que pour celle des installations et des matériels.

Cette action nouvelle destinée à certains professionnels de la DPAJ et de la DMPC, et initiée pour la première fois en 2016 a pour objectifs de :

- Connaître la réglementation applicable et les obligations du maître d'ouvrage en matière de santé et de sécurité du travail ;
- Savoir quand faire appel à un Coordonnateur Sécurité Protection de la Santé (CSPS) ;
- Identifier les principaux risques générés par un chantier et connaître les mesures de prévention et de protection à mettre en œuvre.

Elle sera poursuivie en 2017 dans le cadre de 2 nouvelles sessions.

▪ *Accessibilité et confort d'usage pour les publics handicapés*

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 renouvelé l'expérience de 2016 et a proposé une nouvelle journée de formation organisée le 27 janvier 2017 pour sensibiliser tous les corps de métiers, les échelons stratégiques qui participent activement à l'accessibilité et au confort d'usage à l'enjeu d'accueil des publics handicapés au musée.

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

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

🚦 *S'intègre dans la priorité 9 interministérielle de formation « Renforcer l'offre de formation sur les compétences budgétaires et comptables »*

- *Contrôle interne financier*

Deux actions, l'une sur le contrôle interne comptable et l'autre sur le contrôle interne budgétaire avec la DFJM et l'Agence comptable sont en cours d'élaboration.

- *TVA*

Cette formation dont le contenu reprendra les bases de la TVA en fonction des spécificités du Louvre concernera à la fois la DFJM, l'Agence comptable, et les utilisateurs Sirepa.

- *Formation GBCP*

Concernant les nouveaux arrivants au sein de la DFJM et des services du pilotage administratif, elle reprendra les mêmes formats que les formations réalisées en 2015 en tenant compte des actualités et nouveautés survenues sur ce sujet.

- *Suivi de l'exécution des marchés*

Le service de l'exécution de la DFJM constituera le public cible de cette action

- *Comptabilité générale*

Selon un principe identique à celui adopté pour accompagner la professionnalisation de la fonction Achat, un parcours en comptabilité générale sera conçu pour les personnels de l'Agence comptable. Les objectifs et contenus des différents modules sont en cours d'élaboration avec la direction concernée.

Optimiser les achats de l'établissement

🚦 *S'intègre dans la priorité 11 interministérielle de formation « professionnaliser les acteurs de la chaîne achat »*

- *Modules à la carte*

Après 2 années consécutives de mise en œuvre, le parcours certifiant d'acheteur public ne sera pas reconduit en 2017 mais certains modules seront proposés « à la carte » pour ceux intervenant plus partiellement dans l'acte d'achat ou les nouveaux arrivants.

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) »*

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

Ce dispositif important est animé alternativement par la psychologue du travail et l'intervenante en prévention des risques professionnels depuis 2015.

Ces formations, dont les objectifs principaux sont de s'approprier le cadre et les outils de la prévention des risques psycho-sociaux, se sont progressivement déclinées en 2016 pour l'ensemble des encadrants (directeurs et adjoints ; sous-directeurs ; encadrement intermédiaire et de proximité).

L'action se poursuivra en 2017 avec la formation principalement de l'encadrement de proximité. Les nouveaux encadrants intégrant l'établissement accéderont également aux actions mises en place.

Le dispositif sera complété par des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble du personnel selon des modalités qui restent à préciser.

- *Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)*

La formation PRAP s'intègre dans une démarche globale de prévention des risques physiques, notamment des Troubles Musculo-Squelettiques.

Elle vise à apporter au public concerné des compétences s'inscrivant dans l'amélioration des conditions de travail et l'adaptation du travail à l'homme, en respectant les principes généraux de prévention. Elle doit également permettre de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques et humains pour les situations de travail impliquant de la manutention manuelle, des gestes répétitifs et des postures contraignantes.

Destinée aux acteurs opérationnels de la prévention du musée du Louvre, ainsi qu'aux agents d'encadrement des entités dans lesquelles les activités impliquent des manutentions de charges (ateliers, jardins ...), l'action programmée en 2017 sera également plus largement ouverte aux chefs de service des documentations et des régies des départements.

- *Formation des membres du groupe addictologie*

Le groupe addictions, mis en place depuis plusieurs années au sein de l'établissement, a bénéficié lors de sa constitution d'une formation en addictologie. Celle-ci avait pour objectifs de renforcer les connaissances de base sur les conduites addictives et de clarifier la place, le rôle et les missions des acteurs de prévention sur ce sujet.

Le turn-over survenu au sein de ce groupe et l'intégration de nouveaux membres non encore formés nécessiteront la mise en œuvre d'une nouvelle session en 2017 sur ce thème.

- *Prévenir et manager les situations difficiles*

La sous-direction qualité de vie au travail a développé depuis plusieurs années des procédures de gestion et de prévention des risques au travail, notamment sur le risque d'addiction et les situations de souffrance psychologique au travail.

Cette action, intégrée dans le dispositif global de prévention des risques psychosociaux, a fait l'objet d'une participation importante des directeurs, directeurs adjoints, chefs de service depuis 3 ans. Elle est construite autour d'apports théoriques ainsi que sur l'analyse pratique des situations rencontrées par les participants ; Elle vise également à présenter les procédures et acteurs internes de prévention venant en soutien face à ces situations difficiles.

Elle sera déclinée au travers de nouvelles sessions en 2017 pour les encadrants de proximité

- *CACES et Habilitations électriques*

Des sessions de formation portant sur les catégories majoritairement utilisées au Louvre (chariots automoteurs de catégories 2 et 3 ; plateformes élévatrices mobiles ; engins de chantier de catégorie 1) ainsi que sur les renouvellements requis par ces autorisations seront proposées en 2017.

La même vigilance est apportée aux formations relatives aux habilitations électriques au travers de la mise en place de sessions de formation initiale ou de recyclage.

- *Utilisation en sécurité d'un échafaudage roulant*

Afin de garantir la bonne utilisation des échafaudages roulants par les personnels concernés dans le respect des règles de sécurité et de vigilance requises, de nombreuses sessions de formations ont été proposées depuis 3 années. Dans un premier temps ouvertes aux personnels de la DMPC et de la DPAJ, elles ont été très majoritairement suivies en 2015 et 2016 par les personnels des départements qui ont représenté plus de 70% des stagiaires inscrits aux 4 sessions organisées.

Cette action sera de nouveau proposée en 2017 pour ces mêmes publics et elle sera complétée par une formation spécifique sur le « Travail en hauteur » pour certains personnels de la DPAJ. Ses objectifs et ses attendus sont actuellement en cours de détermination avec la direction concernée.

- *Prévention Secours Civique 1*

Animée chaque année par la brigade de sapeurs-pompiers détachée au Musée du Louvre, cette action constitue un élément essentiel du dispositif d'aide aux victimes par l'acquisition des gestes de 1er secours.

Elle vise un large public dont les agents nouvellement arrivés à la DAPS et donne lieu à une planification régulière de sessions tout au long de l'année.

- *Utilisation d'un défibrillateur automatique externe (DAE)*

Cette action de formation proposée aux agents volontaires à la suite de l'implantation de 13 défibrillateurs au sein de l'établissement en 2015, vise à aborder de façon pragmatique la reconnaissance d'un arrêt cardio-respiratoire et le maniement en toute sécurité d'un défibrillateur automatique externe

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.

- *Gestes et postures - adaptés aux conditions de travail*

Cette action proposée jusqu'en 2015 plus spécifiquement aux agents des ateliers de la DMPC, des archives, ou de la DPAJ, s'est élargie en 2016 dans le cadre d'un contenu adapté aux personnels des départements (agents de documentation et de régie) ainsi qu'aux personnels administratifs. Ces sessions spécifiques n'ont pu toutefois être maintenues en raison d'un nombre insuffisant de participants.

En 2017 des sessions s'adressant à ces différents publics seront de nouveau programmées. La préconisation de cette action de formation dans le cadre de plusieurs DUERP de départements sera rappelée pour favoriser leur réelle mise en œuvre.

Par ailleurs, des formations spécifiques pour les personnels des PAC, avec une durée et une planification permettant la participation progressive des agents concernés par ces actions, seront également mises en place.

De même une nouvelle action de formation « gestes et postures » pour les agents de surveillance muséographiques sera proposée après une identification des objectifs et contenus avec le prestataire et la direction concernée.

Accompagner la carrière et la professionnalisation des agents

- *Préparation aux concours et examens professionnels*

Les différents concours et examens professionnels programmés par le Ministère de la communication et de la culture en 2017 donneront lieu à la mise en œuvre des 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 préparations aux examens professionnels organisées par le secrétariat général du ministère de la culture et de la communication sont dorénavant ouvertes aux personnels du musée du Louvre.

▪ *Post-recrutement*

L'établissement s'est doté d'un dispositif d'intégration des nouveaux arrivants conçu par la direction des ressources humaines à partir d'un état des lieux des pratiques tant internes, qu'externes à l'établissement et des travaux menés par le groupe de travail composé de représentants des 7 directions opérationnelles et de 2 départements. Il a fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales à l'occasion de sa présentation lors de deux commissions formation.

Achevé fin 2016, ce dispositif s'est enclenché dès janvier 2017 avec pour principaux objectifs de faciliter l'adaptation au poste des nouveaux recrutés et garantir la qualité de l'accompagnement post-recrutement des équipes accueillantes par un partage de bonnes pratiques.

Des guides pratiques ont été conçus afin d'aider ces équipes à chaque étape essentielle du dispositif et d'apporter aux nouveaux agents un premier niveau d'informations sur le cadre, les espaces de travail, l'organisation interne, l'environnement professionnel. Ces supports seront régulièrement actualisés et enrichis, notamment en 2017 par l'adjonction de la nouvelle procédure d'intégration des agents en situation de handicap.

Des temps de rencontre dès l'arrivée et des phases de bilan formalisées avec l'encadrement ponctuent le parcours d'intégration et permettent d'assurer un meilleur suivi des actions, en particulier de celles relevant du parcours individuel de développement de compétences. Celui-ci pourra notamment s'appuyer sur des formations fléchées « post recrutement » dont deux nouvelles actions :

▪ « *Etre agent public d'Etat* »

 *S'intègre dans les priorités 1 et 2 interministérielles de formation « sensibiliser à la diversité, à la prévention et au traitement des discriminations », « transmettre le principe de laïcité et son corollaire le principe de neutralité et favoriser leur respect dans les services publics ».*

Les objectifs de cette formation qui sera obligatoire pour tout primo entrant dans la fonction publique sont de permettre aux nouveaux arrivants de :

- Connaître les grands principes d'organisation de la Fonction publique et des modalités d'intégration
- Appréhender les principales dispositions qui s'appliquent à tous les agents publics, (notamment les notions de droits, obligations et déontologie liés à la fonction d'agent public) et leurs effets dans l'exercice des fonctions
- Comprendre la structure de la carrière des fonctionnaires recrutés au Louvre et les différentes étapes de vie du contrat de travail des contractuels ainsi que les principales positions administratives qui peuvent intervenir pendant leur déroulement
- Connaître les éléments qui constituent sa rémunération.
- Prendre connaissance de la future Charte de déontologie et des valeurs du Louvre
- Etre sensibilisé à la prévention des discriminations

Cette formation sera co-animée par un organisme extérieur et un intervenant interne (chargé de mission DRH). 7 sessions sont envisagées en 2017 avec une durée de 1.5 jours chacune.

- *« Formation Hygiène et Sécurité au poste de travail »*

La formation hygiène et sécurité au poste de travail constitue un outil important de gestion des risques. Cette formation est composée d'une première séquence de formation générale à la sécurité permettant d'expliquer les enjeux de la prévention des risques professionnels, le rôle des acteurs et les instances de la prévention, les responsabilités encourues par tous les agents, les règles de sécurité internes (règlement intérieur, procédures), les risques et principaux moyens de prévention.

Chaque Directeur désignera le dispensateur de la formation : encadrant de l'agent nouvellement recruté, chef de service, RAF ou chef du service administratif et financier, ou toute autre personne qu'il souhaitera désigner. L'assistant de prévention du périmètre contribuera à l'animation de cette séquence de formation. Elle sera réalisée sur la base d'un support de formation préparé par la conseillère de prévention et adapté à chaque direction.

La deuxième séquence sera une formation à la sécurité au poste de travail. Les objectifs seront d'expliquer les conditions d'exécution du travail et, notamment, les comportements à observer selon les postes occupés, les conditions de circulation aux postes de travail, connaître les issues et dégagements de secours et le fonctionnement des équipements de travail utilisés au poste de travail mais également les dispositifs de protection et de secours et protections collectives ou individuelles à utiliser. Elle sera animée par l'encadrant de l'agent et l'assistant de prévention du périmètre.

En complément des formations proposées, un cycle de visites-conférences destiné aux nouveaux arrivants est en cours de conception pour faciliter la compréhension de leur environnement professionnel. 4 conférences de 2h30 dispensées par des intervenants internes illustreront les dimensions Palais, Musée et domaine national avec pour objectifs principaux de faire comprendre aux nouveaux recrutés les missions et enjeux de l'établissement, comment chaque direction/département contribue à la réalisation de ces projets, comment leurs activités s'intègrent dans le fonctionnement général du Louvre.

Enfin, l'espace dédié « Nouveaux arrivants » sur Mercure a été actualisé de manière à faciliter l'accès à un premier niveau d'information. Un bilan annuel de ce dispositif sera établi et communiqué.

Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux

Le dispositif des « remises à niveau » a été relancé en 2016 et sera poursuivi en 2017. Il comporte 2 accompagnements 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 a été 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. L'encadrement, les équipes RH de proximité, doivent pouvoir être des points d'appui pour faire connaître ces dispositifs.

Professionaliser la fonction RH

✚ *S'intègre dans la priorité 12 interministérielle de formation « renforcer la professionnalisation des conseillers mobilité carrière et des autres personnels d'accompagnement »*

- o Parcours de formation des gestionnaires du personnel de la DRH

Le dernier module de ce parcours de 10 jours de formation qui a concerné l'ensemble des gestionnaires du personnel s'est tenu en janvier 2017.

- o Formation des relais RH dans les directions / départements

Les services d'administration et des ressources humaines au sein des directions / départements constituent des relais RH de proximité important pour assurer une information de premier niveau aux personnels de leurs entités.

Une action est envisagée en 2017 pour assurer la mise à jour de connaissances réglementaires et de leurs dernières évolutions indispensables dans le cadre de leur mission et pour une bonne articulation avec le service de gestion du personnel.

Garantir un management et des méthodes de travail efficaces

✚ *S'intègre dans la priorité 6 interministérielle de formation « accompagner les managers dans la mise en œuvre des réformes et des projets de modernisation de l'Etat »*

Les formations concernant la prise de fonction d'encadrant, la conduite des entretiens professionnels annuels, les ateliers thématiques « jeudis du management », le co-développement, l'accompagnement managérial des chefs d'équipe de la DAPS seront poursuivies en 2017.

- *Conduite de projets*

L'accompagnement de l'établissement se poursuit en 2017. Proposée en 2016 pour les commissaires d'exposition avec un contenu contextualisé et adapté, cette formation sera déclinée cette année pour les coordinateurs d'exposition afin de les aider à mieux maîtriser leur rôle d'appui auprès des commissaires d'exposition et de disposer d'un même socle de connaissances.

Des sessions dédiées aux personnels intervenant sur des projets stratégiques au sein de l'Etablissement seront également mises en place.

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.

L'important travail de recensement qui s'est opéré en 2016 doit se prolonger en 2017.

Seront notamment intégrées, les actions participant à une meilleure connaissance de l'environnement professionnel comme les services compris proposés par le service de la Communication interne, les visites-conférences conçues pour les nouveaux arrivants, les participations aux visites des expositions temporaires et au séminaire muséographique annuel.

3/ L'accompagnement des emplois d'avenir

L'établissement poursuit sa démarche d'accompagnement par la prise en charge de formations s'exprimant dans le cadre de projets professionnels motivés. Cet accompagnement s'effectue en lien étroit avec la chargée de mission du service recrutement et mobilité assurant le suivi régulier des personnels en contrat d'avenir.

4/ L'apprentissage

En augmentation sensible, l'apprentissage fait dorénavant l'objet d'une ligne budgétaire spécifique dans le budget formation. En 2017, 11 apprentis poursuivront ou achèveront leur formation pour un coût pédagogique estimé à 51 200€.

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

L'établissement poursuivra en 2017 son accueil de jeunes volontaires pour effectuer une mission d'intérêt général au sein du Musée. Comme le prévoit le dispositif, une formation civique et citoyenne organisée par un organisme habilité leur sera proposée.

La possibilité de suivre les formations internes « mieux s'orienter dans les espaces muséographiques » et « mieux accueillir le public handicapé » leur est également proposée.

IV – Arbitrage et règles du jeu

Le budget alloué au plan de formation et de développement des compétences est de **928 672 € en 2017**.

Il sera prioritairement consacré à :

- 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,
- soutenir les projets de reconversion professionnelle et de mobilité,
- mettre en œuvre 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 et 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.

Le recours à la modalité de formation en inter-entreprises reste naturellement utilisé pour les besoins en formation spécifiques n'entrant pas dans l'offre Intra de l'établissement.

Pour toute prise en charge de formation de celles-ci, une priorité absolue sera donnée aux demandes déjà exprimées en priorité 1 lors de la campagne d'évaluation 2016, confirmées et argumentées par le demandeur et sa hiérarchie.

Toutes les demandes non prévues seront étudiées au cas par cas et ceci dès le début de l'année.

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.

Enfin, les indicateurs formation du Contrat d'Objectifs et de Performance sont pour l'année 2017 de :

- 70% des agents à former
- 81% d'agents devant suivre une action de développement des compétences

V – Lissage et pré chiffrage du plan 2015-2017 Programmation 2017

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collection		Maîtriser les fondamentaux de l'accueil	Les pratiques de l'accueil : nouveaux enjeux	10	120	28 800 €	
	1-Renforcer la qualité de l'accueil		Être face au public : utiliser et faire comprendre le règlement de visite	4	43	10 400 €	
			Gestion et prévention de l'agressivité et de la violence au travail	5	60	8 500 €	
			Accueil téléphonique	2	20	4 500 €	
		S'approprier l'environnement muséal pour mieux orienter et conseiller	Des musées au musée	7	70	6 200 €	
			Histoire du Louvre	9	90	9 929 €	
			Mieux s'orienter dans les espaces muséographiques	6	60	-	Formateurs internes
			Accueil et médiation dans les salles (Delacroix)	1	8	3 000 €	
		Adapter l'accueil en fonction des typologies de public et de leur culture	Mieux accueillir le public handicapé	6	60	8 400 €	
			Accueillir le public étranger	4	43	15 360 €	
			Mieux orienter les personnes à mobilité réduite	A définir	A définir	-	Actions pilotées par la DAPS
		Communiquer a minima en anglais et en espagnol	Formations linguistiques	A définir	231	110 000 €	
		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	10 000 €
	Apprendre à authentifier les billets (DAPS)			3	35	0 €	Formation Banque de France
	Relation-client avec le visiteur			3	10	4 500 €	
	Concevoir et maîtriser les outils de médiation adaptés		Museum +	A définir	A définir	0 €	
			Optimiser la rédaction des outils de diffusion de la programmation de l'auditorium	2	20	3 000 €	

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collection	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	Inter-entreprises			
		Connaître et maîtriser les principes et bases juridiques de l'édition quel que soit le support utilisé	Droit d'auteur, droit à l'image	1	10	-	Formateur interne
			Propriété intellectuelle dans le domaine de l'audiovisuel et droit voisin	2	23	3 000 €	
			Bases de l'édition numérique (DMPC)	Inter-entreprises			
			Formations en inter-entreprises			9 300 €	
	Total Axe 1				65	903	234 889 €

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 2 - Contribuer à l'enrichissement, la conservation, la recherche et la diffusion des collections	5-Inventorier, conserver et récoler	Maîtriser les principes et méthodes de l'inventaire et du récolement	Inventaire et récolement des collections publiques	1	12	6 000 €	
			Conservation préventive - référents des collections	2	20	4 500 €	
			Conservation préventive - acteurs muséo				
			Sensibilisation à la conservation préventive - Agents d'accueil et de surveillance	3	10	-	Formateurs internes
			Un constat, des constats d'état - sculptures	1	1	5 500 €	
	7-Sécuriser les mouvements d'œuvre et préparer l'externalisation des réserves	Prévenir les risques matériels ou juridiques	Assurance des œuvres	1	12	-	Formateurs internes
			Convoyer les œuvres d'art	Inter-entreprises			
			Loi patrimoine et création	1	10	2 000 €	
	9-Organiser et structurer les ressources documentaires	Maîtriser les méthodes et techniques documentaires	Comprendre l'évolution des catalogues et des règles de catalogage	1	10	400 €	
		Professionaliser l'archivage	Initiation à l'archivage (incluant archivage numérique)	1	12	-	Formateur interne
	10-Contribuer à la recherche	Maîtriser les compétences linguistiques requises	Langues liées à un usage scientifique dans les départements	A définir	A définir	17 600 €	
			Formations en inter-entreprises			20 000 €	
Total Axe 2				11	87	56 000 €	

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 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	A définir	A définir	5 000 €	
		Mettre en œuvre le Schéma directeur sûreté	Vol / Malveillance dans les musées : prévenir et réagir	2	20	-	Formateurs internes
			Engins explosifs improvisés	1	12	9 300 €	
			CERIC	2	2	12 754 €	
		Mettre en œuvre le Schéma directeur incendie	SSIAP1 initial	1	8	3 750 €	
			SSIAP1 - Recyclage	5	5	810 €	
			SSIAP1 - Remise à niveau	2	21	3 528 €	
			Chargé d'évacuation des espaces muséographiques -DAPS	5	75	-	
			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	Gestion de crise- Exercice de mise en situation et analyse de décision	2	20	5 402 €
	Accompagner les conservateurs d'astreinte			A définir	A définir	X	
	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	10	2 850 €	
			Sécurité sur les chantiers	2	20	3 600 €	
			Accessibilité et confort d'usage pour les publics handicapés	1	30	3 160 €	
			Plan de prévention : groupe encadrement	1	10	468 €	
			Plan de prévention : groupe rédacteurs	2	20	2 304 €	
			Mezzoteam	1		3 840 €	
					Formations en inter-entreprises		
Total Axe 3				28	253	99 421 €	

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 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	6	60	5 746 €	
			Missions et organisation du Ministère	3	36	2 700 €	
			Actualité du ministère	3	36	6 075 €	
			Sensibilisation aux marchés publics	4	40	7 576 €	
		Accompagner la mise en œuvre du décret GBCP	Gestion des dépenses et recettes en mode GBCP	1	10	1 190 €	
		Maîtriser le risque financier et comptable	Exécution financière des marchés publics	1	10	2 380 €	
			Contrôle interne et financier	1	10	2 380 €	
			Gestion des immobilisations	A définir	A définir	-	
			Suivi budgétaire : techniques et outils	1	7	A définir	
			Parcours Comptabilité générale	1	10	15 000 €	
			TVA	1	10	3 000 €	
	15-Optimiser les achats de l'établissement	Professionaliser les acteurs de la chaîne achat	Modules à la carte Achat	2	20	5 000 €	
	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	2 256 €	
			Sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels	4	40	1 872 €	
			Prévention des risques liés à l'activité physique	1	10	1 152 €	
			Prévenir les risques psychosociaux : encadrements supérieurs et intermédiaires	3	36	-	Formateurs internes DRH

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
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	Prévenir les risques psychosociaux : encadrements de proximité	5	60	-	Formateurs internes DRH
			Sensibilisation des personnels aux risques psychosociaux	A définir	A définir	-	Formateurs internes DRH
			Formation des membres groupe addictologie	1	5	2 500 €	
			Prévenir et manager les situations difficiles	8	80	9 600 €	
		Mettre en place les formations réglementaires	CACES chariot cat. 2 et 3	3	12	7 020 €	
			CACES chariot cat. 2 et 3 - renouvellement	1	6	1 755 €	
			PEMP	2	12	2 880 €	
			Renouvellement PEMP	2	12	1 680 €	
			CACES engin de chantier Cat 1 - renouvellement	1	6	1 464 €	
			CACES catégorie 9	2	9	3 500 €	
			Utilisation en sécurité d'un échafaudage roulant	3	24	2 520 €	
			Habilitation électrique HOBO	1	10	828 €	
			Habilitation électrique HOBO recyclage	1	10	828 €	
			Habilitation électrique basse tension	1	10	2 484 €	
			Habilitation électrique basse tension-Recyclage	2	20	3 312 €	
			Habilitation électrique Haute et basse tension	1	10	3 312 €	
		Garantir la sécurité des personnes	Prévention Secours Civique 1	10	100	-	SPSI
			Utilisation d'un défibrillateur	6	150	720 €	
			SST	1	10	936 €	
			SST-recyclage	1	10	936 €	

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
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	Faciliter la connaissance de son environnement professionnel, des métiers et des pratiques	Mieux connaître les métiers du Louvre	12		-	Services compris de la communication interne
		Accompagner la carrière et la professionnalisation des agents	Préparations concours et examens professionnels			41 500 €	
			Accueil post-recrutement	2	60	-	
			Post-recrutement sécurité au travail	A définir		0 €	
			Etre agent public de l'Etat	7	70	10 000 €	
			Accompagnement des projets des Emplois d'avenir			19 453 €	
			Formation Métiers – personnels du magasin d’habillement	1	6	1 500 €	
		Garantir la maitrise des savoirs fondamentaux en communication	Les savoirs fondamentaux	3	17	32 616 €	
			Le français, langue étrangère	1	7	10 872 €	
			Prendre la parole face à un auditoire	1	10	3 024 €	
			Argumenter pour convaincre	1	10	3 024 €	
			Réussir ses présentations avec des supports visuels percutants	1	10	3 024 €	
			Ecrits professionnels	1	12	3 360 €	
			Etre synthétique au quotidien	1	10	3 480 €	
		Professionaliser la fonction RH	Analyser les besoins, mettre en œuvre et évaluer des actions de formation	1	10	3 500 €	
			Parcours modulaire RH	1	10	1 673 €	
			Formation des relais RH	1	10	3 000 €	

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
Axe 4 - Faciliter l'évolution et la modernisation de la gouvernance	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 €	
			Jeudis du Management	4	120	2 400 €	
			Coaching	5	5	17 500 €	
			Atelier managérial directeurs	2		1 200 €	
			Codéveloppement managérial	7	20	5 600 €	
			Conduire une réunion	2	12	5 600 €	
			Conduire un entretien d'évaluation	2	24	6 240 €	
			Formation complémentaire management - chefs d'ateliers	2	15	3 000 €	
			Séminaire management DAPS	2	24	6 240 €	
		Maîtriser les techniques de gestion de projet	Conduite de projet - chefs de projet	2	20	9 000 €	
			Conduite de projet - coordinateurs d'exposition	1	10	6 000 €	
		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		51 200 €	Cout pédagogique apprentissage

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
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	Découvrir l'informatique (Ex. 3 W)	2		1 920 €	
			Outlook	1		480 €	
			Excel initiation	5		4 800 €	
			Word initiation	3		2 888 €	
			Filemaker-Utilisation	2		1 248 €	
			Filemaker-Création	1		1 248 €	
			Powerpoint initiation	1		480 €	
			Word, Excel, outlook,powerpoint perfectionnement (e-learning)	18		9 072 €	
			Access	1		1 440 €	
			Autocad initiation	1		2 524 €	
			Autocad perfectionnement	1		1 682 €	
			Autocad 3D	1		2 524 €	
			Photoshop Elements	1		2 524 €	
			Photoshop perfectionnement CS6	1		1 682 €	
			Indesign initiation	1		2 524 €	
			Illustrator perfectionnement	1		1 682 €	
			MS Project initiation	1		2 524 €	
			Aastra - outil statistique du standard	1		1 500 €	
			Google analytics les fondamentaux	1	7	7 080 €	
		Contribuer à la mise en œuvre du schéma directeur informatique	Aleph - gestion des bibliothèques	A définir	A définir	18 000 €	
			Immonet	A définir	A définir		
			SIREPA/GBCP	A définir	A définir	-	
			Museum +	A définir	A définir	-	

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 2017			
				Sessions	Stagiaires	Budget en €	
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	Négociation interculturelle	1	10	4 440 €	
			Négociation interculturelle : atelier par pays	1	10	1 920 €	
		Accompagner la politique de mécénat et de développement commercial	Techniques de négociation et argumentation commerciale	1	10	5 000 €	
		Contribuer à la mise en œuvre de la politique en matière de développement durable	Sensibiliser aux enjeux et impacts du développement durable				
			Formations en inter-entreprises			48 900 €	
Total Axe 4				212	1490	500 290 €	
DIF			Bilan de compétences mixte	1	10	12 500 €	
			S'affirmer dans les relations professionnelles	2	20	6 048 €	
			Explorer ses compétences pour les valoriser dans son projet de parcours professionnel	1	10	2 500 €	
			VAE	6	6	6 000 €	
			Gestion du temps et des priorités	1	8	3 024 €	
			Formations en inter-entreprises			6 000 €	
Total DIF				11	54	36 072 €	
Total général							926 672 €*

*Coûts pédagogiques
directs hors
fonctionnement
formation : 2 000 €

