



LOUVRE

**Etablissement Public  
Musée du Louvre**

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

**2018**

# SOMMAIRE

<b>I – Prorogation du plan triennal 2015-2017 .....</b>	<b>p. 3</b>
<b>II – Méthode de réalisation et cadre général prévisionnel 2018 .....</b>	<b>p. 4</b>
<b>III – Les grands chantiers 2018 .....</b>	<b>p. 6</b>
<b>IV – Arbitrage et règles du jeu .....</b>	<b>p. 23</b>
<b>V – Lissage et pré-chiffrage du plan 2018 – Programmation 2018.....</b>	<b>p. 26</b>

## I – Prorogation du plan triennal 2015-2017

Le plan de formation et de développement des compétences 2018 accompagne les enjeux et projets stratégiques de l’Etablissement en favorisant la professionnalisation de ses personnels dans le cadre d’une offre de formation régulièrement enrichie et construite sur des modalités pédagogiques variées.

Il s’inscrit en prolongement du plan triennal 2015-2017 de manière à couvrir l’intégralité de la période d’exécution du premier Projet scientifique et culturel (PSC) global du Musée du Louvre et son contrat de performance (COP-2015/2019).

Il continue de s’enrichir des plans de développement des compétences établis par les départements et les directions et des orientations pluriannuelles ministérielles 2017-2019<sup>1</sup>.

Sa structure reste subordonnée aux axes stratégiques de formation établis lors du plan triennal 2015-2017 étendu à la durée du Contrat D’Objectif et de Performance (COP) soit à 2019:

- **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 2018 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 2017 du fait d’enjeux nouveaux ou d’une priorisation redéfinie dans la mise en œuvre.

---

<sup>1</sup> Axe 1 : Développement des compétences et parcours professionnels

Axe 2 : Accompagnement des réformes et des évolutions du ministère et de la fonction publique

Axe 3 : Développement des bonnes pratiques et amélioration des conditions de travail

Axe 4 : Accompagnement et valorisation des métiers au sein du ministère

## II – Méthode de réalisation et cadre général prévisionnel 2018

Le plan de formation et de développement de compétences 2018 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 à l'automne 2017 avec l'ensemble des directions/départements et de la présentation faite au collège d'établissement le 27 novembre 2017
- des préconisations et accompagnements impulsés par la direction générale de l'établissement
- des propositions émanant du service formation et développement des compétences au regard de la mise en œuvre 2017 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 2016<sup>2</sup>, du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie 2018-2020 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et du plan de formation 2018 du Ministère de la Culture.

Le plan de formation 2018 dédié aux actions de formation du domaine « Hygiène-sécurité-conditions de travail » fera l'objet d'une présentation spécifique lors du CHSCT du 17/04/2018.

En amont de la présentation du plan au Comité Technique, la mise en ligne sur Mercure du catalogue de formation 2018 incluant le calendrier de programmation des actions les plus récurrentes du 1<sup>er</sup> semestre a été effectuée, dès la mi-décembre 2017, de manière à permettre une mise en œuvre à la mi-janvier.

Ce catalogue – nouvelle formule-, alliant descriptif de l'offre de l'établissement et programmation est **une nouveauté 2018**. Comme l'année dernière, il est consultable sur *Talentsoft* pendant la campagne annuelle d'évaluation et doit permettre que les besoins en formation relevant de l'offre Intra et détectés lors des échanges soient mis en œuvre plus rapidement.

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 priorisés. A contrario, d'autres ont été annulés ou leur mise en œuvre reportée (Cf. Bilan).

Pour compléter cette approche, des séances d'information seront programmées avec les directions souhaitant que l'offre de formation 2018 soit présentée de façon plus interactive auprès de leurs encadrants. Le service formation et développement des compétences, comme l'année dernière, ira ainsi au contact de l'encadrement pour échanger avec eux sur les formations du Musée du Louvre.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le droit individuel à la formation (DIF) a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF). Les différentes séances de travail proposées par le Ministère de la Culture n'ont pas encore

---

<sup>2</sup> 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

permis de définir une ligne de conduite claire et partagée garantissant une lecture commune des modalités de traitement et de mise en œuvre des demandes. Le sujet sera néanmoins important en 2018 et mobilisera fortement les équipes de la direction des ressources humaines mais aussi l'encadrement dans son rôle de conseil et d'orientation professionnels.

Par ailleurs, la mise en œuvre du plan 2018 sera directement impactée par la nouvelle gestion dématérialisée des demandes de formation ou « Workflow Formation ». Conçu en 2017 avec l'appui d'un groupe de travail composé d'un panel de futurs utilisateurs (agents, encadrants, correspondants formation, chargés de formation), ce processus vise à :

- permettre l'activation par chaque agent des demandes de formation, exprimées ou non dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, et une inscription directe à l'offre de l'établissement (programmation semestrielle),
- formaliser les différentes étapes de validation pour garantir une meilleure lisibilité des réponses apportées au niveau de chaque acteur,
- raccourcir les délais de traitement,
- partager des informations relatives à la formation (historique, compteur CPF<sup>3</sup>) et pour les encadrants, disposer de bases de données leur permettant de faire de la formation un vrai levier managérial

Un déploiement partiel de ce « workflow formation » est prévu au premier semestre 2018 comme test de mise en production. En fonction des résultats de celui-ci, un déploiement plus large (hors agents ne disposant pas d'un micro-ordinateur sur leur poste de travail) sera envisagé à partir de septembre.

Si l'ergonomie de l'outil rend facile l'usage de celui-ci, l'appui du réseau des correspondants formation dans la phase d'appropriation (agents et encadrements) sera également important.

C'est un véritable changement dans la manière de gérer et de suivre les plans de formations individuels, des équipes et des directions. Cet outil permettra à chaque agent de visualiser l'état du traitement des demandes et les avis portés. La vision des plans de formation des équipes, facilitera aux encadrants, la prise de décision et/ou la priorisation des demandes qu'ils recevront.

La dématérialisation des demandes de formation facilitera la gestion des inscriptions pour l'ensemble des acteurs. L'équipe du SFDC se rendra disponible pour accompagner l'ensemble des agents dans l'appropriation de ce nouveau processus.

Enfin, une vigilance particulière sera apportée aux préconisations émises dans le cadre de l'audit formation réalisé en 2017 et notamment aux recommandations de priorité 1 remplaçant la formation et le développement de compétences dans une stratégie d'établissement.

---

<sup>3</sup> CPF : compte personnel de formation, dispositif ayant remplacé le Droit Individuel à la Formation depuis le 01/01/17

## III – Les grands chantiers 2018

Le plan 2018 de formation et de développement des compétences inclut :

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

### I/ Les actions relevant de la formation continue

Les actions de formation faisant l'objet d'une programmation annuelle et récurrente sont maintenues et déclinées selon une volumétrie adaptée aux besoins de l'Etablissement. Relevant majoritairement des marchés de formation en cours, le nombre de sessions tient compte des demandes issues du recueil des besoins en formation ainsi que de la programmation des actions réglementaires obligatoires.

D'autres actions initiées en 2017, seront déployées avec un nombre de sessions plus conséquent en 2018 ; ce sera notamment le cas pour les formations à l'accueil-médiation dont certaines actions relèveront dorénavant d'un même marché.

Enfin, 29 nouvelles actions (contre 12 en 2017) 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 2018, ainsi que celles dont le public cible évolue.

Le tableau final de lissage et pré-chiffrage du plan de formation (cf. p. 19) indique pour chaque action de formation identifiée, le nombre de sessions et de stagiaires prévus et le coût estimatif prévisionnel global. Une zone de commentaire intègre des informations sur le pilote de l'action s'il ne s'agit pas de la DRH, les pré-requis de la formation.

## **Axe 1 - Accompagner la rencontre du public et des collections**

- *Mise en œuvre des actions prévues dans le premier marché de formation du domaine de l'Accueil*

Passé en 2017, il concerne les formations suivantes :

- **Les pratiques de l'accueil : nouveaux enjeux au musée du Louvre (cf. ci-dessous)**
- **Utiliser et faire comprendre le règlement de visite**

Le règlement de visite, dans sa version actualisée, est le fil conducteur de la formation, pour des échanges d'expérience, des jeux de rôle et des exposés interactifs. Un responsable de la DAPS interviendra pour répondre aux questions spécifiques des participants.

- **Gestion des situations de tension avec les visiteurs** (ex Prévention et gestion des situations d'agressivité sur le lieu de travail).

La pédagogie sera centrée sur les échanges d'expériences, le partage des « savoir y faire » à l'aide d'ateliers de mise en pratique, de jeux de rôle ou de tests. Les bonnes pratiques partagées sont formalisées et restituées aux participants. L'encadrement de la DAPS intervient dans ce cadre pour apporter leur vision et rappeler les bonnes pratiques dans la gestion des situations difficiles avec les visiteurs.

- *Poursuite des actions visant à améliorer la communication/médiation dans le cadre de la relation d'accueil :*

- **Accueil de niveau 1 « Les pratiques de l'accueil : nouveaux enjeux au Musée du Louvre »**

Les agents référents des collections et les agents d'accueil et de surveillance de la sous-direction des espaces muséographiques seront prioritaires en 2018. Une réflexion sera initiée à la fin de l'année pour déployer cette formation aux autres fonctions en contact avec le public (chargés d'accueil, agents d'intervention, caissiers-contrôleurs,...) à partir de 2019.

Les bonnes pratiques sont formalisées et restituées aux participants et serviront de pistes de travail pour la rédaction d'une Charte de l'accueil des visiteurs au Musée.

Pour mieux accompagner le déploiement de ce dispositif et le transfert des acquis en situation de travail, les ateliers destinés aux encadrants du public cible, initiés en 2017, se poursuivront tout au long de l'année.

- **Accueil de niveau 2 « ateliers accueil et médiation »** (en cours de construction avec la DMPC- Sous-direction de la médiation dans les salles)

La construction de cette action de formation devrait permettre un premier déploiement au cours du 2<sup>ème</sup> semestre. Le suivi de la formation « Les pratiques de l'accueil » sera un des prérequis pour suivre cette nouvelle action.

Cette action utilisera un jeu pédagogique qui sera le fil rouge des ateliers. Ces ateliers seront animés par des formateurs internes issus de la DMPC.

- **Accueil de niveau 3 « accueil-médiation » pour les personnels du Musée Delacroix**

Un bilan de la formation suivie en 2017 aux personnels du musée Delacroix sera effectué afin d'identifier d'éventuels actions complémentaires à prévoir en 2018.

- *Mise en place de séances de présentation des évolutions muséographiques ou des expositions temporaires à destination des personnels de la DAPS*

L'une des recommandations de priorité 1 issues de l'audit formation réalisé en 2017 indique que chaque directeur de département doit garantir, dès 2017, la présentation des œuvres par les professionnels du département à destination des agents de la DAPS (temps d'échange deux fois par an a minima ciblés, par exemple, sur les évolutions muséographiques et les expositions temporaires), en complément de l'action de sensibilisation des référents de collections. La DRH, en lien avec la DAPS et la DMPC, pilotera le suivi de ces actions de développement des compétences.

- *Evolution de la politique de formation en langues étrangères pour les personnels de la DAPS*

L'ouverture, sous certaines conditions, aux langues Chinoise ou Russe est une nouveauté 2018.

Les prérequis pour l'accès à ces 2 langues seront :

- Avoir un **niveau A2/B1 acquis en Anglais** sur l'échelle européenne CECRL (*niveau permettant de prendre part avec facilité à une conversation en anglais sur des sujets courants et du quotidien*), et

- Avoir un **niveau minimum A1** (*niveau introductif, permettant de comprendre des mots et expressions simples dans la langue*) pour la **langue chinoise ou russe**.

La condition pour suivre une formation en Espagnol reste inchangée, à savoir disposer d'un niveau acquis A2/B1 en Anglais.

- *Accompagnement de l'évolution des métiers au sein de la sous-direction de l'accueil-vente*

A l'issue du CHSCT exceptionnel du 27 novembre 2017, 4 groupes de travail ont été initiés pour réfléchir aux impacts (organisationnels, matériels, en terme de métiers et de procédures) de cette évolution. Le service formation et développement des compétences sera associé à cette concertation pour faciliter et accompagner les changements de métier et de pratiques.

La mise en œuvre éventuelle de dispositifs de formation sera liée aux résultats des travaux issus de ces réflexions.

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

- *Elaboration d'une stratégie de formation pour les personnels scientifiques conformément aux recommandations de l'audit formation.*

Les contributions des principaux acteurs concernés seront recueillies selon des modalités qui restent encore à préciser. La réflexion pourra néanmoins s'appuyer sur un bilan des pratiques au regard de l'existant :

- Formations individuelles majoritairement suivies à l'Institut national du patrimoine sur des thèmes divers
- Un développement des compétences essentiellement couvert par des participations à des colloques / journées d'étude scientifiques
- Des actions de formation internes sur la conservation préventive
- Des formations prises en charge sur les langues rares en lien avec le champ d'expertise des départements et les langues anciennes appliquées à la recherche

- *Conception avec l'Institut national du patrimoine d'une formation « Marquage des œuvres »*

Une action de formation sur les pratiques de marquage sera organisée dans le cadre de la mise en œuvre du deuxième récolement décennal de 2016 à 2025.

Les principaux objectifs de la formation sont les suivants :

- Resituer le marquage dans la perspective du récolement décennal,
- Comprendre les enjeux du marquage (pourquoi, comment, risques et réversibilité...),
- Déterminer les outils et méthodologies les mieux adaptés au marquage des collections en fonction de leur typologie,
- S'exercer au marquage sur différents supports.

Le SFDC travaillera à l'élaboration de la formation avec la DRC et en partenariat avec l'INP. Cette action s'adressera aux personnels scientifiques qui, dans les départements, au musée national Eugène Delacroix ou au service du récolement, sont en charge du récolement (conservateurs, chargés de collections, documentalistes scientifiques, régisseurs).

- *Sensibilisation des conservateurs aux enjeux du management*

A l'initiative du président directeur, le SFDC élaborera une formation spécifique avec l'INP. Cette formation s'adressera aux conservateurs –managers ou futurs managers qui souhaitent développer leurs pratiques managériales notamment dans le cadre de management transversal lors de la conduite de projets d'exposition et/ou de recherche. Le programme sera élaboré sur mesure pour mieux s'adapter au contexte et aux besoins de ce public.

- *Accompagnement de l'évolution des métiers et des pratiques face à la révolution numérique*

Lors de l'audit 2017 sur la stratégie numérique du Musée du Louvre, trois axes d'étude ont été définis :

- Enchanter l'expérience Visiteur
- Valoriser les collections et le palais
- Diffuser le numérique en interne

Les enjeux détectés pour chacun vont impliquer des changements de pratique qui devront faire l'objet d'un accompagnement spécifique. Lors des rencontres avec les directeurs cet automne ont été notamment cités les besoins suivants en lien avec les thématiques 2 et 3 précédemment citées :

- L'archivage numérique
- La documentation numérique
- La publication en ligne
- Le constat d'état sur tablettes
- Mieux comprendre les codes, les enjeux, le vocabulaire liés à la stratégie numérique

Le service formation s'attachera donc durant 2018 à clarifier les besoins, cibler les publics concernés de manière à étayer son offre et permettre au Louvre de relever ce défi numérique.

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

- *Accompagner la mise en œuvre du Schéma directeur sûreté*

- **Poursuite des actions de sensibilisation et de prévention en termes de sûreté**

Sous l'impulsion du chargé de mission Sûreté, nouvellement arrivé et rattaché au président-directeur, un ensemble d'actions d'information seront proposées dès 2018. Ces conférences seront dispensées avec l'appui d'un réseau d'experts.

- **Poursuite des actions pour la reconnaissance d'engins explosifs improvisés**

Comme chaque année, une session sera organisée pour l'encadrement supérieur et intermédiaire de la DAPS (SDSEA, SDASM, SDS) les chefs d'équipes et les agents d'intervention (12 personnes). Animée par un formateur du laboratoire central de la préfecture de police, elle a pour objectifs :

- Connaître les notions théoriques de base sur les substances explosives
- Reconnaître les éléments constituant les engins explosifs improvisés et leurs mécanismes
- Évaluer les risques
- Savoir prendre les premières mesures de sécurité
- Savoir appliquer les mesures de sécurité en cas d'alerte à la bombe
- Savoir interpréter un cliché radiographique ou une image radioscopique

- **Poursuite de l'accompagnement des personnels impliqués dans la gestion de situation de crise**

- Gestion de situations de crise

Sous un format similaire à la formation dispensée aux directeurs en 2016-2017, une session supplémentaire sera prévue pour l'encadrement intermédiaire de la DAPS. L'objectif premier vise à la compréhension du séquençage des actions prévues en cas de crise (cellule de crise, secours, ...).

En parallèle, une action visant plus spécifiquement le secrétariat de la gestion de crise (2 agents) sera à concevoir. Elle devra apporter quelques précisions sur les informations à récupérer, les récepteurs de celle-ci, la gestion du timing.

- Se perfectionner en communication de crise

Dans la suite de la formation organisée pour l'ensemble de la DRE, une journée complémentaire est prévue pour tous les agents de la sous-direction de la communication y compris le service de communication numérique qui couvre, notamment, les réseaux sociaux.

- *Poursuivre la mise en œuvre du Schéma directeur incendie*

- **Formation des 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 SPSI et des exercices d'évacuation incendie, phase directement opérationnelle du dispositif.

Les sessions continuent d'être déployées pour les personnels désignés sur les différentes zones du Musée et animées par le SPSI.

- **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.

Depuis le comité technique du 16 juin 2015, la remise à niveau et le recyclage du SSIAP 1 sont accessibles pour les agents des postes de contrôle de la DAPS sans mobilisation du droit individuel à la formation et dorénavant du Compte Personnel de Formation.

- *Mettre en œuvre le Plan de Prévention du Risque d'Inondation*

- **Conception de formations spécifiques pour les volontaires PPCI**

Le plan de protection contre les inondations de l'EPML comporte un certain nombre de mesures permettant au musée de se préparer en cas de crue majeure de la Seine afin d'en limiter les conséquences sur le patrimoine et l'exploitation du Musée. L'une des mesures consiste à faire appel aux personnels volontaires pour aider le musée à faire face à cette crise et notamment à déplacer les œuvres se trouvant en zone inondable. Pour rendre plus efficace ce recours aux volontaires, des formations courtes et ciblées seront prévues.

Les formations suivantes seront animées par des formateurs internes identifiés par les groupes opérationnels:

- **Maniement d'un transpalette et constitution d'une palette**
- **Emballage des œuvres**
- **Décrochage des œuvres en 2 dimensions**
- **Déplacement des œuvres en 3 dimensions**

Une formation spécifique, animée par un organisme externe, sera proposée aux 38 correspondants sectoriels:

- **Animer une équipe de volontaires**

La formation est destinée aux correspondants sectoriels désignés et qui participent actuellement à l'élaboration du plan de sauvegarde des collections dans le secteur dont ils ont la responsabilité. Les principaux objectifs de cette action ont été définis comme suit :

- ↪ Comprendre les enjeux de communication et de management d'équipe en situation d'urgence
- ↪ Asseoir sa position de correspondant sectoriel – encadrement non hiérarchique mais opérationnel
- ↪ Savoir se positionner face à des imprévus et prendre des décisions dans son périmètre d'action.
- ↪ Savoir gérer le stress et les oppositions de son équipe et apaiser les conflits.
- ↪ Savoir replacer les acteurs dans leurs rôles.

- *Poursuite des actions de professionnalisation relatives au patrimoine et aux jardins*

Pour poursuivre la dynamique de formation autour de métiers de la sous-direction des jardins 2 actions spécifiques sont prévues en 2018

- **Sensibilisation des jardiniers à l'avifaune d'un jardin parisien et enjeux écologiques**

Une demi-journée de formation pour l'unité jardins des Tuileries sera organisée sur l'avifaune du jardin et la gestion de la végétation.

- **Approfondissement des notions de couleur pour la conception des massifs de fleurs**

Dans le prolongement de la formation réalisée en 2015 sur le fleurissement et la conception de massifs, une nouvelle action sera proposée pour continuer à développer les compétences des jardiniers.

- *Reconduction de la journée « Accessibilité et confort d'usage des publics : quels acteurs concernés ? »*

Organisée en coopération avec la direction des relations extérieures et la SDQVT à la DRH, dans le cadre de la semaine de l'accessibilité, cette journée s'adresse aux encadrants de la DAPS et plus largement à tout agent dans les autres directions et départements intéressés par cette question.

La journée sera animée par des intervenants experts en accessibilité dans les établissements culturels, des témoignages de personnes en situation de handicap et des différents acteurs internes viendront compléter cette journée.

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

- *Enrichissement de l'offre visant à garantir la sécurité financière, juridique et comptable:*

- **Fiscalité et TVA**

Les personnels de la sous-direction financière et de l'agence comptable seront formés dans un premier temps puis un redéploiement sur certains SPA sera envisagé.

- **Contrôle interne budgétaire et comptable**

Après présentation au conseil d'administration du 9 mars 2018 des données du contrôle interne, des actions animées par la Direction financière, juridique et des moyens à destination des SPA pourront être envisagées.

- **Parcours certifiant en comptabilité**

Reconduite pour 6 agents de l'agence comptable, cette formation certifiante sera proposée à d'autres services qui pourraient être concernés

- **Exécution administrative et financière des Marchés publics –Marchés publics de travaux**

Déployée en 2017 auprès de la DFJM, la formation sera ouverte en 2018 au personnel de l'agence comptable.

- **Gestion des immobilisations dans le domaine des travaux**

Souhaitée par la sous-direction du pilotage administratif de la DPAJ, cette formation mobilisera 7 agents et sera également proposée à d'autres sous-directions du pilotage administratif dont les besoins sont identiques.

- **Grands principes du droit et typologie des contrats du musée**

A destination des agents relevant des entités de pilotage administratif des directions et départements et de tout agent impliqué dans l'élaboration, la rédaction et le suivi de contrats conclus pour les besoins du Musée, cette formation répondra aux objectifs suivants :

- ↳ Comprendre l'environnement juridique encadrant les missions et projets du Musée ;
- ↳ Identifier la nature juridique des différents actes et contrats conclus par l'établissement ;
- ↳ S'approprier les bons réflexes dans la mise en œuvre d'un contrat : de son élaboration à son exécution.

Elle sera animée par des formateurs internes issus de la DFJM.

- *Poursuite des actions permettant de s'assurer de meilleures conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :*

- **Prévenir les risques en matière de santé et de conditions de travail**

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

Cette action visant à acquérir les postures et la gestuelle adaptées à sa situation de travail est proposée depuis 2016, dans le cadre d'un contenu adapté, aux personnels des départements (agents de documentation et de régie) ainsi qu'aux personnels administratifs.

En 2018 de nouvelles 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 du service des accès (DAPS-SDSEA), n'ont pu se mettre en œuvre en 2017 faute de disponibilité des agents concernés. Le projet sera relancé en 2018.

- **Sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels**

Ce dispositif de sensibilisation a débuté en 2014 avec la formation de l'ensemble des directeurs, directeurs adjoints et sous-directeurs, puis des chefs de service, responsables administratifs et financiers et assistants de prévention, et, enfin, de l'encadrement intermédiaire et de proximité (chefs d'équipe, chefs d'ateliers). Les actions sont animées par un prestataire extérieur avec l'appui d'un médecin de prévention et de l'intervenant en prévention des risques professionnels, tous deux présents pour contextualiser le contenu délivré aux enjeux spécifiques du Musée.

4 sessions seront proposées en 2018 aux nouveaux encadrants intégrant l'établissement ainsi qu'au public cible restant à former.

- **Plans de prévention**

Un large déploiement de cette action est intervenu depuis 2016 après l'établissement de procédures internes et leur validation en CHSCT. Des formations de durée et de contenus spécifiques ont été proposées aux encadrants et aux rédacteurs des plans de prévention et aux assistants de prévention.

15 sessions ont été organisées depuis 2016 pour l'ensemble de ces publics leur permettant ainsi de :

- Connaître les obligations règlementaires de sécurité au travail lors d'interventions d'entreprises extérieures
- Analyser les enjeux, les risques et identifier les moyens de prévention
- Elaborer des plans de prévention

Les actions de formation des encadrants et des rédacteurs seront poursuivies en 2018 pour les nouveaux encadrants intégrant l'établissement ainsi que pour les rédacteurs nouvellement désignés par leur entité et non encore formés.

La mise en œuvre des formations et la participation des stagiaires restent soumise au travail d'identification des rédacteurs dans les directions concernées.

- **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 et des chefs d'équipe depuis son déploiement.

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 7 nouvelles sessions en 2018 pour les encadrants de proximité et poursuivie en 2019 pour toucher l'ensemble du public cible.

- **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 pour l'ensemble des encadrants.

L'action continuera en 2018 avec la formation de l'encadrement de proximité ainsi que les nouveaux encadrants intégrant l'établissement. Les actions se finaliseront en 2019 une fois l'ensemble du public cible formé.

- **Formation des membres du groupe prévention des conduites addictives**

Le groupe prévention des conduites addictives mis en place il y a plusieurs années au sein de l'établissement, a bénéficié lors de sa constitution en 2011 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 a nécessité la mise en œuvre d'une nouvelle session qui a eu lieu en janvier 2018.

▪ **Formation des membres du CHSCT**

Pour que le CHSCT joue pleinement son rôle, il est indispensable que ses membres connaissent bien leurs prérogatives et les moyens à leur disposition pour agir et devenir de réels acteurs de la prévention. Une nouvelle session sera mise en place en 2018 pour former les membres CHSCT concernés.

▪ **Des formations réglementaires bien encadrées**

Fin 2017, une nouvelle procédure de formation et délivrance des titres pour les formations réglementaires a été établie et sera présentée à un CHSCT de début 2018. Sont spécifiquement concernées :

- Les CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité)
- Les habilitations électriques
- Utilisation d'un échafaudage roulant
- Montage d'un échafaudage roulant

Seuls les agents disposant d'une habilitation à jour sont autorisés à réaliser la tâche correspondant à cette formation/habilitation. Toute la ligne managériale est donc fortement impliquée dans les étapes de recensement de besoins, de vérification de l'aptitude médicale requise mais aussi de présence en formation qui, seule permettra la délivrance du titre recherché. En cas d'absence injustifiée, et compte tenu des enjeux de ces formations, une procédure disciplinaire pourra être engagée.

▪ **Le travail en hauteur**

A destination de 40 agents de la DPAJ, cette formation va s'appuyer sur de nouvelles procédures pour les agents et les entreprises extérieures. Elle inclura les espaces de travail sur les toits. Elle pourra également s'adresser à d'autres agents amenés à circuler sur les toits (DRE dans le cadre de suivi des tournages).

▪ **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 sur la sécurité des personnes que sur celle des installations et des matériels.

Proposée depuis 2016, les professionnels de la DPAJ et de la Direction de la médiation et de la programmation culturelle (DMPC) concernés ont tous été formés.

Une session sera proposée en 2018 pour former les nouveaux recrutés à la DPAJ.

▪ **Formation des membres du groupe maintien dans l'emploi**

Dans la continuité d'une 1ère session de formation proposée en 2017, une action a été mise en place début 2018. Cette action a pour objectif de mieux identifier les outils et connaissances qui ont pu être mises en œuvre, et de partager les expériences des participants.

▪ **Gestion des situations de conflit**

Pour répondre au besoin exprimé par les équipes du pôle d'affectation et de coordination administrative à la sous-direction du pilotage administratif de la DAPS, de mieux gérer les situations relationnelles auxquelles ils sont confrontés, et plus particulièrement les situations de tensions et/ou de conflit, un accompagnement spécifique sera étudié avec l'appui de la psychologue du travail.

○ *Garantir la sécurité des personnes*

• **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 1<sup>er</sup> 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.

8 sessions de formation seront programmées en 2018.

• **Sauveteur secouriste du travail (SST) : formation initiale et recyclage**

La formation s'adresse en priorité aux agents affectés dans des zones de travail où l'exercice professionnel comporte des risques (Ateliers DMPC et DPAJ). Un certificat de "Sauveteur secouriste du travail" est délivré par le réseau assurance maladie risques professionnels / INRS attestant de l'acquisition par les stagiaires des gestes de premier secours en situation de travail.

Les autres demandes seront réorientées vers la formation PSC1 dispensée par le service Prévention Sécurité Incendie (SPSI). Une session initiale ainsi qu'une session de recyclage sont envisagées en 2018.

• **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

De nombreuses séances ont été organisées depuis 2015. Les séances mises en place en 2017 ayant eu du mal à se remplir faute d'inscrits, le nombre de séances à déployer en 2018 a été ajusté à 6.

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.

○ *Accompagnement de la carrière et de la professionnalisation des agents*

• **Préparation aux concours et examens professionnels**

Les différents concours, notamment ceux liés à Sauvadet 2, et examens professionnels programmés par le Ministère de la culture en 2018 donneront lieu à la mise en œuvre des préparations correspondantes. L'offre proposée par le Musée s'adapte toujours 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 sont toujours ouvertes aux personnels du musée du Louvre.

- **Dispositif d'intégration des nouveaux arrivants**

Déployé en 2017, ce dispositif, conçu par la direction des ressources humaines a été positivement perçu tant par les principaux intéressés que par leur encadrement. Les supports « *Bienvenue au Louvre* » et « *Réussir l'intégration d'un nouvel arrivant* » continueront d'être enrichis et actualisés régulièrement en 2018.

La formation *Etre agent public d'état au Louvre* conçue en 2017 et animée avec l'appui d'un intervenant interne sera reconduite. Obligatoire pour les primo entrants dans la fonction publique, elle est néanmoins ouverte aux plus anciens, notamment aux lauréats des concours Sauvadet.

Les formulaires de saisie des entretiens post-recrutement et des bilans ont été finalisés. Une vigilance particulière sera portée à la systématisation de la formalisation des temps d'échanges entre l'encadrement et le nouveau recruté notamment si une décision administrative en découle (contractuels, fonctionnaires-stagiaires, recrutement handicap). La direction des ressources humaines proposera un système d'alerte pour les encadrants et les services du pilotage administratif sur ce point.

- **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 s'inscrit dorénavant dans le cadre du post-recrutement pour tout nouvel agent intégrant l'établissement ou intégrant un nouveau poste de travail au sein de l'EPML.

Elle 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 désigne le dispensateur de la formation : encadrant de l'agent nouvellement recruté, RAF, ou toute autre personne qu'il souhaitera désigner. L'assistant de prévention du périmètre contribue à l'animation de cette séquence de formation.

Elle est réalisée sur la base d'un support de formation préparé par la conseillère de prévention et adapté à chaque direction.

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

La traçabilité de cette action est assurée par la transmission par la direction concernée au service formation et à la sous-direction de la qualité de vie au travail d'une attestation justifiant de la bonne tenue de celle-ci.

En 2017, un certain nombre de directions/départements ont profité de l'arrivée d'un nouvel agent pour sensibiliser plus largement leur personnel en incluant l'ensemble de l'entité de travail à la formation. En

2018, une vigilance particulière sera portée à cette démarche de gestion des risques afin qu'elle devienne systématique pour tous les nouveaux arrivants.

- **Partage et appropriation d'une culture RH**

Différents modules de formation ont été conçus en 2016-2017 pour accompagner la professionnalisation des gestionnaires de personnel de la DRH.

En 2018, une offre adaptée sera proposée aux agents des SPA voire au sous-directeur ou directeur adjoint souhaitant acquérir un premier niveau de connaissances techniques en ressources humaines. Cette offre sera élaborée sous la forme de différents modules (statut, paie, ...) répondant aux besoins du public cible. L'objectif final de ces actions est de donner aux SPA concernés la capacité d'apporter un premier niveau de réponse fiable avant réorientation vers l'expertise de la DRH.

- *Enrichissement de l'offre à destination des managers et dans le domaine de la conduite de projet*

S'appuyant sur les bilans quantitatifs et qualitatifs réalisés par le SFDC avec des groupes d'encadrants sollicités en 2017, le nouveau marché « Management » intégrera notamment :

- Une formation spécifique pour les encadrants déjà expérimentés et pour les encadrants de la DAPS
- Des modalités pédagogiques qui s'appuient sur le partage d'expérience et l'échange de bonnes pratiques
- Des séances de suivi individuel après les formations « *Prise de fonction managériale* »
- Des modules de formations d'approfondissement managérial à durée variable sur des thématiques spécifiques et répondant aux besoins exprimés par le public cible

- **Les groupes de co-développement** seront à nouveau proposés ainsi que la formation à l'entretien annuel d'évaluation.

- **Manager des agents bénéficiant du télétravail**

La mise en place du télétravail en phase test en 2018 au Louvre va impliquer de nouvelles organisations de travail, la nécessité d'établir des critères d'éligibilité facilitant l'arbitrage des demandes. L'encadrement sera amené à questionner son mode de management pour identifier les évolutions nécessaires dans l'organisation collective et individuelle du travail, définir les modalités de suivi et d'évaluation de l'activité dans le cadre du télétravail, veiller à la cohésion de l'équipe, adapter sa communication face à une équipe ainsi constituée.

Pour accompagner les encadrants, la formation proposée, en coopération avec le SDQVT, abordera le cadre légal issu du Décret du 12/02/2016 et de l'arrêté du 31/03/2017, les modalités d'exercice du télétravail au Louvre. Elle facilitera également l'échange et le partage d'expériences.

Des actions de sensibilisation pour les agents télétravailleurs sont également prévues et seront animées par le SDQVT et la SDSI dans le cadre des premières expérimentations prévues cette année et plus largement ensuite lorsque la démarche sera étendue à l'ensemble du musée.

- **Conduite de projets**

Les formations à la conduite de projet continueront d'être proposées pour les chefs de projet du Musée du Louvre.

Afin de continuer à développer une culture et des outils communs relatifs au mode projet, de nouvelles formations à destination des contributeurs au sein des groupes projets pourront être développées en 2018.

- *Accompagnement de la définition et de la sécurisation d'un système d'information adapté aux nouveaux enjeux*

- **Le prélèvement à la source**

Le logiciel de gestion de paye devra être adapté aux nouvelles exigences liées au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu prévu en 2019. Ces évolutions pourront donner lieu à des formations pour les administrateurs et les gestionnaires de paye.

- **La dématérialisation des demandes de formation ou workflow formation**

Après des phases de test prévues au début de l'année 2018, le déploiement du workflow s'effectuera en deux temps :

- Auprès de 2 directions volontaires à la fin du 1<sup>er</sup> semestre : cette étape intermédiaire permettra d'effectuer les contrôles et vérifications techniques de base, d'évaluer le niveau d'appropriation des utilisateurs et les mesures complémentaires nécessaires le cas échéant
- Auprès des autres directions/départements (hors agents ne disposant pas d'un micro-ordinateur sur leur poste de travail) au dernier semestre 2018.

Des relais identifiés (correspondants formation principalement) seront au préalable associés aux phases finales de déploiement (tests notamment + formation-prise en main) afin d'être les interlocuteurs identifiés de chaque directions/département et un appui pour les utilisateurs

- **Projet Billeterie – BOS**

La livraison applicative pour les dernières phases de la vente en ligne ayant été décalée, les formations utilisateurs prévues dans ce cadre ont été reportées à 2018.

- **Muséum +**

Des formations continueront à être proposées et animées par un formateur interne de la SDSI au sein de la DFJM selon les besoins, pour les nouveaux utilisateurs ou pour une remise à niveau spécifiques des utilisateurs existants.

- **Aleph**

L'ensemble des utilisateurs du nouveau SIGB (système intégré de gestion des bibliothèques) seront formés.

- **Mezzoteam**

Une formation sera proposée sur un public élargi au sein la DPAJ.

- **Maximo**

Les utilisateurs concernés au service appui à la prévention des risques d'exploitation de la DPAJ seront formés sur ce logiciel de GMAO (gestion de la maintenance assistée par ordinateur).

- *Conception de nouvelles formations visant à valoriser l'image du Louvre*

- **Négociation interculturelle**

Cette action pourrait être déclinée à un public élargi et sur des aires géographiques divers (Moyen-orient Abu Dhabi, Asie, Chine...) pour mieux répondre aux besoins des différents départements et directions confrontés à des difficultés dans leurs échanges et collaboration avec des interlocuteurs étrangers de culture différente.

- **Média training**

La directrice des relations extérieures et le sous-directeur de la communication pourraient animer des sessions de formation sous réserve de leur disponibilité.

## **II/ 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.

Chaque année, un important travail de recensement est effectué pour que ce type d'actions puisse intégrer le parcours de développement de compétences des agents.

Seront notamment concernées :

- Les actions participant à une meilleure connaissance de l'environnement professionnel :
  - 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
- Les séminaires, colloques, journées d'études contribuant à l'actualisation des connaissances (dont le séminaire muséographique annuel)
- Les séances d'informations pilotées par une entité de l'établissement
  - Instaurer une démarche qualité avec pilotage de la DQAI
- Les partages d'expérience
  - Rencontres avec d'autres structures ou établissements

### **III/ 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 le service recrutement et mobilité assurant le suivi régulier des personnels en contrat d'avenir. 3 projets personnels seront pris en charge en 2018.

### **IV/ L'apprentissage**

En augmentation sensible ces dernières années, l'apprentissage fait dorénavant l'objet d'une ligne budgétaire spécifique dans le budget formation. En 2018, 15 apprentis poursuivront ou achèveront leur formation pour un coût pédagogique estimé à 50 000 €.

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.

### **V/ La formation des volontaires pour des missions de service civique**

L'établissement poursuivra en 2018 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 est organisée par le ministère pour l'ensemble des volontaires. Le Louvre anime 2 ateliers dans le cadre de cette formation.

Les volontaires accueillis au Louvre auront la possibilité de suivre les formations internes « mieux s'orienter dans les espaces muséographiques » et « mieux accueillir le public handicapé ». A partir de 2018 ils pourront également suivre les formations « PSC1 » dispensées par le SPSI.

## IV – Arbitrage et règles du jeu

Le budget alloué au plan de formation et de développement des compétences est de **946 672 € en 2018**.

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,
- L'accompagnement des projets de reconversion professionnelle et de mobilité,
- La mise en œuvre des 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.

Le recours à la modalité de formation en inter-entreprises reste naturellement utilisé pour les besoins en formation individuels et 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 2017.

Toutes les demandes non prévues seront étudiées au cas par cas et ceci dès le début de l'année. Une attention particulière sera portée à l'argumentaire du demandeur et de sa hiérarchie. Sont exclues de ce principe les demandes à caractère réglementaire et obligatoire.

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.

### **Le traitement des demandes au titre du Compte Personnel de Formation**

Le SFDC s'attachera en 2018 à définir les modalités de mises en œuvre et de traitement des demandes au titre du compte personnel de formation (CPF). Celles-ci s'appuieront sur les orientations définies par le ministère pour 2018.

Pour les entretiens annuels de 2018, et de manière transitoire, les agents et encadrants pourront utiliser, comme il le faisait pour le DIF, un questionnaire pour recenser les souhaits CPF. Celui-ci a été légèrement modifié pour rester cohérent avec les objectifs du CPF.

Un premier niveau d'information concernant le CPF avant les entretiens annuels a pu être donné aux directions et départements demandeurs lors des réunions d'information sur l'offre de formation. Une fiche synthétique a également été transmise lors des entretiens annuels d'évaluation pour les encadrants.

Le SFDC a également alloué un budget prévisionnel au CPF afin de mieux prendre en compte le traitement des demandes qui pourraient être faites en 2018.

Le SFDC poursuivra la dynamique de mutualisation de son offre avec les autres établissements publics du Ministère initiée en 2017.

Enfin, les indicateurs formation du Contrat d'Objectifs et de Performance sont pour l'année 2018 de :

- 70% des agents à former
- 85% d'agents devant suivre une action de développement des compétences

## **V – Lissage et préchiffrage du plan 2018**

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 2018			
				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	Les pratiques de l'accueil : nouveaux enjeux du musée	10	100	27 600 €	inclus bilan annuel
			Utiliser et faire comprendre le règlement de visite	4	40	10 800 €	
			Gestion des tensions avec les visiteurs	5	50	13 000 €	
			Les pratiques de l'accueil : dispositif encadrants	5	50	7 800 €	
		S'approprier l'environnement muséal pour mieux orienter et conseiller	Des musées au musée	8	80	5 790 €	
			Histoire du Louvre	9	90	9 929 €	
			Mieux s'orienter dans les espaces muséographiques	6	60	-	Formateurs internes
			Ateliers Accueil et médiation niveau 2	1		9 000 €	Nouveauté
			Accueil et médiation dans les salles (Delacroix)	1	8	2 000 €	Nouveauté
		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	4	40	15 360 €	
			Mieux orienter les personnes à mobilité réduite	A définir	A définir	-	Actions pilotées par la DAPS
	Communiquer minima en anglais et en espagnol	Formations linguistiques	-	260	100 000 €	Incluant agents hors DAPS	
	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	A définir	
			Accueil téléphonique	A définir	A définir	A définir	
Relation-client avec le visiteur			A définir	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 2018			
				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	Publication en ligne	A définir	A définir		
		Connaître et maîtriser les principes et bases juridiques de l'édition quel que soit le support utilisé	Droit d'auteur, droit à l'image	2	20	0 €	Formateur interne
			Formations en inter-entreprises			6 000 €	
<b>Total Axe 1</b>				<b>59</b>	<b>838</b>	<b>210 879 €</b>	

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 récoiler	Maîtriser les principes et méthodes de l'inventaire et du récolement	Quel emballage pour quel transport	A définir	A définir	A définir	
			Conservation préventive - référents des collections	1	10	2 260 €	
			Conservation préventive - acteurs muséo	1	10	2 260 €	
			Sensibilisation à la conservation préventive - Agents d'accueil et de surveillance	4	40	-	Formateurs internes
			Marquage des œuvres/ récolement	1	10	8 000 €	Nouveauté
			Constat d'état numérique	A définir	A définir	A définir	
	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	Inter-entreprises			
	9-Organiser et structurer les ressources documentaires	Maîtriser les méthodes et techniques documentaires	L'archivage et la documentation numériques	A définir	A définir	A définir	
			Aleph			18 000 €	
			Documentation et veille (numérique)	A définir	A définir	A définir	
		Professionnaliser l'archivage	Initiation à l'archivage (incluant archivage numérique)	A définir	A définir	A définir	
	10-Contribuer à la recherche	Maîtriser les compétences linguistiques requises	Langues liées à un usage scientifique dans les départements	A définir	A définir	12 000 €	
			Formations en inter-entreprises			6 000 €	
<b>Total Axe 2</b>				<b>8</b>	<b>82</b>	<b>45 520 €</b>	

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	Animer une équipe de volontaires lors d'une organisation de crise (PPCI)	3	30	6 800 €	Nouveauté
			Apprendre à palettiser et manier un transpalette (PPCI)	20	200	0 €	Nouveauté Formateurs internes
			Décrocher des œuvres en 2 dimensions (PPCI)	6	60	0 €	Nouveauté Formateurs internes
			Déplacer des œuvres en 3 dimensions (PPCI)	6	60	0 €	Nouveauté Formateurs internes
			Emballer des œuvres (PPCI)	8	80	0 €	Nouveauté Formateurs internes
		Mettre en œuvre le Schéma directeur sûreté	Vol / Malveillance dans les musées : prévenir et réagir	3	30	0 €	Formateurs internes
			Engins explosifs improvisés	1	12	9 212 €	
			CERIC	2	2	18 000 €	
		Mettre en œuvre le Schéma directeur incendie	SSIAP1 initial	1	8	6 000 €	
			SSIAP1 - Remise à niveau	2	13	3 528 €	
	Chargé d'évacuation des espaces muséographiques -DAPS		A définir	A définir	0 €	SPSI	
	Responsables d'évacuation, des équipiers de 1ère intervention, des chargés d'évacuation		9	90	0 €	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	1	30	3 500 €	Nouveauté
			Communication de crise (perfectionnement)	1	10	6 600 €	Nouveauté

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	Sessions	Sessions	
	<b>13-Garantir la maintenance et l'entretien des installations dans le respect du futur Plan Local d'Urbanisme du Louvre et des contraintes muséographiques</b>	<b>Favoriser et développer la maîtrise des équipes concernées</b>	<i>Missions et responsabilités des acteurs de marchés de travaux</i>	1	10	2 895 €	
<i>Journée accessibilité</i>			1		4 800 €		
<i>Sensibilisation à l'avifaune</i>			1	10	500 €	<i>Nouveauté</i>	
<i>Fleurissement perfectionnement</i>			1	10	3000 €	<i>Nouveauté</i>	
<i>Sécurité sur les chantiers</i>			1	10	925 €		
<i>Accessibilité et confort d'usage pour les publics handicapés</i>			1	30	3 160 €		
<i>Plan de prévention : groupe encadrement</i>			1	10	468 €		
<i>Plan de prévention : groupe rédacteurs</i>			1	10	1 152 €		
<i>Maximo</i>			1	10	4 800 €		
<i>Mezzoteam</i>			A définir	A définir	A définir		
			<i>Formations en inter-entreprises</i>			50 000 €	
<b>Total Axe 3</b>				<b>72</b>	<b>725</b>	<b>125 340 €</b>	

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	4 660 €	2 sessions avec formateurs internes
			Missions et organisation du Ministère	4	40	3 600 €	
			Actualité du ministère	4	40	5 500 €	
			Sensibilisation aux marchés publics	2	20	3 840 €	
		Accompagner la mise en œuvre du décret GBCP	Enjeux et règle de gestion en mode GBCP	1	10	1 210 €	
		Maîtriser le risque financier et comptable	Exécution administrative et financière des marchés publics	1	10	2 410 €	
			Contrôle interne budgétaire	A définir		A définir	
			Gestion des immobilisations dans le cadre de la maintenance des bâtiments et des travaux	1	10	6 204 €	Nouveauté
			Cycle certifiant Comptabilité générale	1	10	23 000 €	
			Fiscalité et TVA	3	30	0 €	Formateur interne MC
	Grands principes du droit et typologie des contrats du musée		1	10	0 €	Nouveauté Formateur interne	
		Captation audiovisuelle : aspects juridiques	A définir	A définir	A définir		
	15-Optimiser les achats de l'établissement	Professionnaliser les acteurs de la chaîne achat	Modules à la carte Achat	Inter entreprises			
	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	3	30	1 692 €	
Sensibilisation de l'encadrement à la prévention des risques professionnels			2	20	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 2018			
				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	<i>Groupe prévention risques alcool et autres conduites addictives</i>	1	15	1 350 €	<i>Formateurs internes DRH</i>
			<i>Formation des membres du CHSCT</i>	1	10	2 880 €	<i>Nouveauté</i>
	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>Le rôle de l'encadrement dans la prévention des RPS</i>	5	50	-	<i>Formateurs internes DRH</i>
			<i>Prévenir et manager les situations difficiles</i>	5	50	7 200 €	
			<i>REX la méthodologie de la prévention de la désinsertion professionnelle (maintien dans l'emploi)</i>	1	30	3 000 €	<i>Nouveauté</i>
		Mettre en place les formations réglementaires	<i>CACES chariot automoteur à conducteur porté R 389 cat 2 et 3</i>	1	10	2 340 €	
			<i>CACES R 372 petits engins et tracteurs agricoles cat 1</i>	1	10	2 196 €	
			<i>recyclage CACES chariot automoteur à conducteur porté R 389 cat 2 et 3</i>	1	10	1 632 €	
			<i>Utilisation en sécurité d'un échafaudage roulant</i>	3	24	2 520 €	
			<i>Habilitation électrique HOB0</i>	1	10	828 €	
			<i>Habilitation électrique opérations basse tension B2V</i>	1	10	2 484 €	
			<i>Formation échafaudage et port du harnais - spécial DPAJ</i>	2	20	3 360 €	<i>Nouveauté</i>
	<i>Travail en hauteur (DPAJ)</i>	2	20	3 360 €	<i>Nouveauté</i>		
	<i>Utilisation d'un échafaudage roulant</i>	3	30	2 520 €			

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	Garantir la sécurité des personnes	Prévention Secours Civique 1	10	100	-	Formateurs SPSI	
			Utilisation d'un défibrillateur	3	58	1 116 €		
			SST	2	13	936 €		
			SST-recyclage	2	14	936 €		
	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	
			Visites-conférences palais	4	60	0 €	Intervenant interne	
			Visites-conférences musée	4	60	0 €	Intervenant interne	
			Visites-conférences Jardins	4	60	0 €	Intervenant interne	
			Visites-conférences Delacroix	4	60	0 €	Intervenant interne	
		Accompagner la carrière et la professionnalisation des agents	Préparations concours et examens professionnels				53 275 €	
			Accueil post-recrutement	2	60		-	
			Post-recrutement sécurité au travail			A définir	0 €	
			Etre agent public de l'Etat	5	50		9 375 €	
			Accompagnement des projets des Emplois d'avenir	2	2		3 200 €	
		Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux en communication	Les savoirs fondamentaux					
			Le français, langue étrangère	5			56 700 €	Incluant les tests
			Prendre la parole face à un auditoire	1	10		3 024 €	
			Argumenter pour convaincre	1	10		3 024 €	

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	Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux en communication	Réussir ses présentations avec des supports visuels percutants	1	10	3 024 €	
			Améliorer ses écrits professionnels	1	12	4 350 €	
			Etre synthétique au quotidien	1	10	3 652 €	
			Gestion des conflits	2	20	9 000 €	Nouveauté
		Professionnaliser la fonction RH	Gestion de proximité du personnel	2	20	7 200 €	Nouveauté
	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	1	10	4 500 €	
			Accompagnement managérial - chefs d'équipe DAPS	2	20	9 000 €	
			Ateliers du Management	4	40	6 000 €	Nouveauté
			Coaching	1	1	3 100 €	
			Codéveloppement managérial	4	20	10 000 €	
			Conduire une réunion	1	6	2 780 €	
			Conduire un entretien d'évaluation	2	24	6 240 €	
			Optimiser son management	1	10	6 700 €	
			Manager des agents en télétravail	2	20	3 000€	Nouveauté
			Sensibilisation des conservateurs au management	1	10	6 240 €	Nouveauté
			Ingénierie et bilan du marché			6 750 €	

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 de gestion de projet	Conduite de projet - chefs de projet	1	10	4 400 €	
			Conduite de projet – encadrement Delacroix	1	10	6 000 €	Nouveauté
			Sensibilisation à la conduite de projet	1	10	4 790 €	Nouveauté
		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	15		50 000 €	Cout pédagogique apprentissage
	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	6	1 920 €	
			Mieux comprendre les codes, les enjeux, le vocabulaire lié à la stratégie numérique	1	10	1 500 €	Nouveauté
			Outlook	1	6	479 €	
			Excel initiation	3	6	2 874 €	
			Word initiation	2	6	1 916 €	
			Filemaker-Utilisation	1	6	623 €	
			Filemaker-Création	1	6	1 246 €	
			Powerpoint initiation	1	6	479 €	
			Word, Excel, outlook, powerpoint perfectionnement (e-learning)	23	6	15 552€	Incluant les licences
			Access	1	6	1 440 €	
			Autocad initiation	1	6	2 003 €	
			Photoshop Elements	1	6	2 003 €	
			Photoshop perfectionnement	1	6	1 336 €	

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	<i>Indesign initiation</i>	1		2 003 €	
			<i>Illustrator</i>	1		2 003 €	
		Contribuer à la mise en œuvre du schéma directeur informatique	<i>Refonte Osiris</i>	A définir	A définir	10 000 €	
			<i>Projet GRC</i>				
			<i>Prélèvement à la source</i>				Nouveauté
	<i>Gestion des contacts - Marguerite</i>						
	21-Porter et valoriser l'image du Louvre	Renforcer la politique de communication du Louvre	<i>Négociation interculturelle</i>	1	10	5 760 €	
			<i>Négociation interculturelle : atelier par pays</i>	1	10	1 920 €	
			<i>Media-training</i>	A définir	A définir	A définir	
		Accompagner la politique de mécénat et de développement commercial	<i>Techniques de négociation liées aux métiers du fundraising</i>	1	10	3 000 €	Nouveauté
			<i>Mécénat et partenariats commerciaux: comment innover ?</i>	1	10	5 040 €	Nouveauté
			<i>Marketing perfectionnement</i>	A définir	A définir	A définir	
		Contribuer à la mise en œuvre de la politique en matière de développement durable	<i>Sensibiliser aux enjeux et impacts du développement durable</i>				
		<i>Formations en inter-entreprises</i>			48 782 €		
	<b>Total Axe 4</b>				<b>207</b>	<b>1457</b>	<b>488 913 €</b>

<b>CPF</b>	<i>Bilan de compétences mixte</i>	2	16	20 800 €	
	<i>S'affirmer dans les relations professionnelles</i>	2	20	6 060 €	
	<i>Explorer ses compétences pour les valoriser dans son projet de parcours professionnel</i>	1	10	1 760 €	
	VAE	3	3	5 000 €	
	Projets CPF	9	9	27 000 €	
	Formations en inter-entreprises			5 000 €	
<b>Total DIF</b>		<b>17</b>	<b>58</b>	<b>65 620 €</b>	
<b>Total général</b>				<b>936 272 €* </b>	

\*Coûts pédagogiques  
directs hors  
fonctionnement  
formation : 10 400 €