

PLAN DE FORMATION DU LOUVRE-LENS

2026-2027-2028

DOCUMENT PRÉSENTÉ POUR AVIS AU COMITÉ SOCIAL
TERRITORIAL DU 26 MARS 2026

LOUVRE
Lens

Envoyé en préfecture le 10/04/2026
Reçu en préfecture le 10/04/2026
Publié le
ID : 062-200027662-20260407-D_2026_012-DE



SOMMAIRE

PROPOS INTRODUCTIFS

- Cadre général
- Enjeux
- Objectifs
- Méthodologie et Axes

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION

PROGRAMME DES ACTIONS DE FORMATION

- Axe 1 :** Accompagner les objectifs des services et permettre l'adaptation de l'agent à l'évolution de ses pratiques et de ses compétences sur son poste
- Axe 2 :** Améliorer la sécurité des agents et du public, prévenir la santé au travail
- Axe 3 :** Permettre la mise en œuvre des stratégies prioritaires et engagements du Musée
- Axe 4 :** Approfondir les compétences des agents pour permettre leur évolution de carrière et favoriser leur mobilité

PROPOS INTRODUCTIFS

➤ **Cadre général**

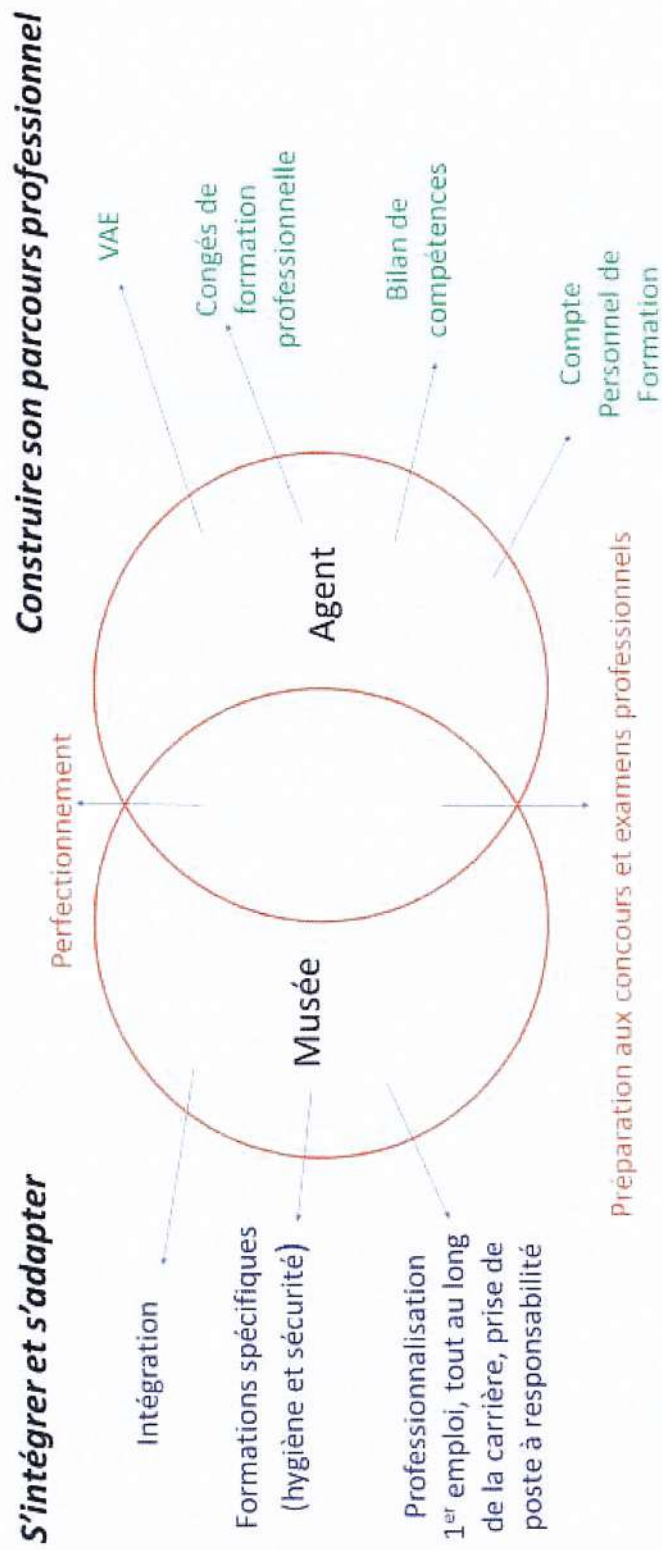
La politique de formation est un des leviers à la disposition du musée du Louvre-Lens pour garantir et développer les compétences des agents en vue de la réalisation de leur mission de service public et également cibler et anticiper les besoins en compétence de l'établissement.

La formation tout au long de la vie favorise le développement personnel et professionnel des agents, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion, ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Elle concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

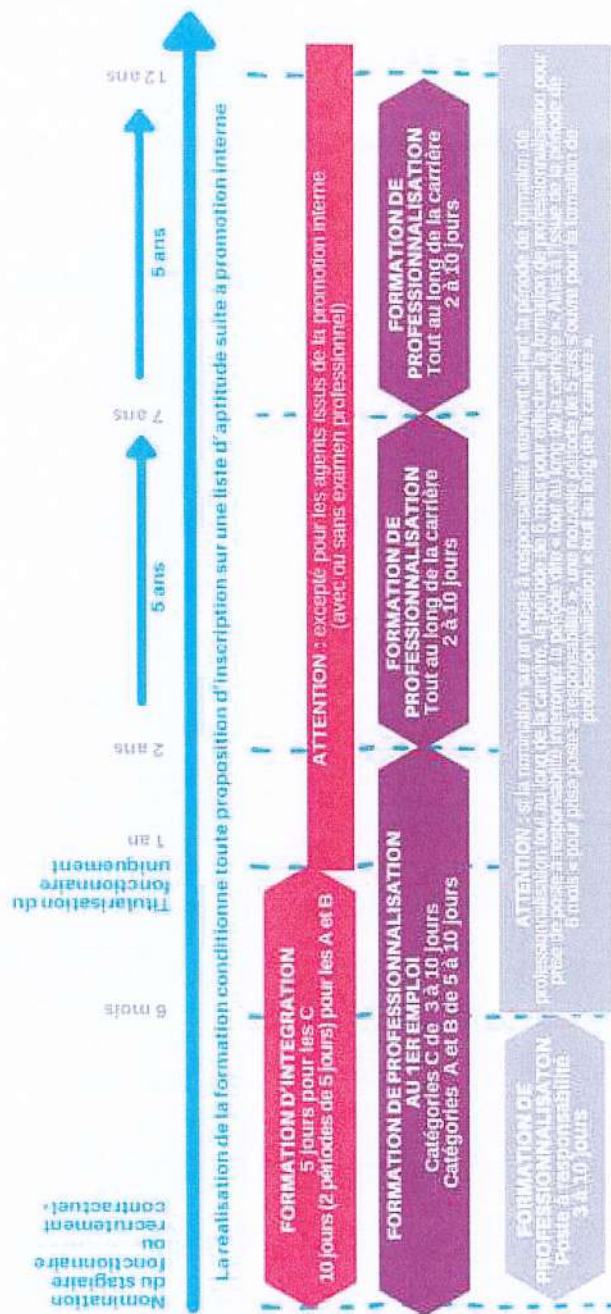
Le plan de formation a ainsi vocation à déterminer, pour une période donnée, les actions de formation prioritaires conformément aux objectifs de l'établissement d'une part, et aux projets d'évolution professionnelle des agents d'autre part.

Les actions de formation mentionnées au plan s'inscrivent dans un panel de dispositifs définis par le statut et en particulier la Loi du 19 février 2007. Cette dernière introduit le concept de formation tout au long de la vie, dont le but est de permettre une adaptation permanente des savoirs et des compétences. L'architecture de la formation est catégorisée, et on distingue les formations obligatoires des formations facultatives.

LA TYPOLOGIE DES FORMATIONS



SCHEMA D'ENSEMBLE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES



Présenté en séance du CST du 20 juin 2023, le plan de formation du Musée du Louvre-Lens a été mis en œuvre pour la période 2023-2024-2025. Il convient aujourd'hui de concevoir ce document pour la prochaine période triennale, de 2026 à 2028.

L'évaluation de l'exécution de la programmation des actions de formation réalisées de 2023 à 2025 constitue la première étape de la construction du plan de formation à venir.

Le recueil et la prise en compte des besoins collectifs spécifiques à chaque direction ou transversaux, la collecte et l'analyse des entretiens annuels des agents nourrissent la construction du plan de formation de l'établissement.

Au cœur du dialogue social, la proposition de plan de formation est présentée et échangée avec représentants du personnel, dans le cadre de leur mandat d'élus du Comité Social Territorial.

➤ Enjeux

Dans la continuité des plans précédents, ce plan de formation 2026-2027-2028 traduit l'ambition de l'établissement d'amélioration continue du service public en anticipant ses évolutions :

- Evolution du cadre juridique et organisationnel
- Evolutions des missions : logique de projets multi-partenariaux, importance du management, prise en compte des enjeux de développement durable
- Evolution technologique et économique : maîtrise des contraintes budgétaires, optimisation des ressources, dématérialisation des procédures
- Evolution démographique et du bassin d'emploi : prévision des départs à la retraite, mobilité croissante entre fonction publique, tension du marché de l'emploi

L'enjeu du plan de formation, qui répond aux objectifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est d'anticiper ces processus en cultivant une politique de développement permanent des compétences.

➤ Objectifs

Depuis les lois de modernisation de la fonction publique, l'agent est devenu l'acteur principal du développement de ses compétences avec notamment l'instauration d'un parcours obligatoire de formation professionnelle tout au long de la carrière.

Le plan de formation a pour vocation de satisfaire les besoins de formation tant individuels que collectifs et constitue en cela un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Quatre objectifs guident la conduite de ce plan :

- Définir un cadre permettant à l'ensemble des agents de satisfaire leurs obligations statutaires de formation,
- Identifier les besoins de formation les plus pertinents pour favoriser l'accès à la formation de tous les agents,
- Anticiper les parcours de développement des compétences pour offrir un service public de qualité et efficient,
- Accompagner les projets individuels d'évolution professionnelle

➤ Méthodologie et axes

Le plan de formation est le produit d'une démarche collective qui comporte la synthèse des besoins individuels des agents exprimés lors de l'entretien annuel professionnel ou dans le cadre de l'entretien et la réponse aux objectifs collectifs de l'établissement.

Le plan de formation fixe les lignes directrices de la démarche de formation : recensement des actions prévues à court, moyen ou long terme, les moyens de mise en œuvre, les agents concernés, les résultats attendus, la calendrier prévu et le budget dédié. Tout agent, quels que soient son statut et son ancienneté, est concerné par le plan de formation. Les conditions de départ en formation de l'agent, sont formalisées dans le règlement formation.

Le recensement des actions de formation inscrites au plan de formation se fait de manière prioritaire sur les actions relevant des axes ci-dessous et qui répondent à la fois aux intérêts de l'agent et permettent à l'établissement d'exercer ses missions de service public :

- Axe 1 : Accompagner les objectifs des services et permettre l'adaptation de l'agent à l'évolution de ses pratiques et de ses compétences sur son poste
- Axe 2 : Améliorer la sécurité des agents et du public, prévenir la santé au travail
- Axe 3 : Permettre la mise en œuvre des stratégies prioritaires et engagements du Musée
- Axe 4 : Approfondir les compétences des agents pour permettre leur évolution de carrière et favoriser leur mobilité

Cependant, l'exécution de ce programme d'actions est soumise à diverses contraintes (contraintes budgétaires, nécessités de service, disponibilité personnelle de l'agent, contraintes de calendrier du CNFPT et des organismes extérieurs, faisabilité des actions).

Cadre de référence de la politique de formation de l'établissement, le plan de formation triennal est un document évolutif qui traduit la volonté du Musée de mettre en place les conditions d'organisation et d'accès des agents à un programme d'actions. L'évaluation régulière de cet outil donnera lieu à des ajustements ; ce recensement non exhaustif s'adaptera aux évolutions du contexte, de la stratégie du musée et de ses missions de service public.

A/ Données et éléments chiffrés

1.1) Mise en contexte

Ce bilan retrace les actions de formation menées au sein de l'établissement sur la période 2023-2025.

Afin de mettre ces résultats en perspective, il convient de les comparer au cycle précédent (2020-2022), qui avait été fortement impacté par la crise sanitaire. La progression observée sur ces trois dernières années s'explique ainsi par deux facteurs principaux :

- Un rattrapage naturel des sessions de formation qui avaient été suspendues ou reportées durant la période du Covid-19 ;
- Une volonté du musée d'investir durablement afin d'accompagner la montée en compétences de ses agents.

1.2) Bilan : Analyse approfondie des réalisations

L'analyse des données financières et volumétriques de la période 2023-2025 permet de dégager plusieurs enseignements sur l'évolution de la politique de formation de l'établissement. Cette période marque notamment une évolution qualitative dans la manière dont la formation est organisée et pilotée.

A | Analyse financière depuis 2020 : une dynamique de formation renforcée

À l'échelle des trois dernières années, la dynamique observée est positive. Le volume de formation a atteint 844,5 jours cumulés (+163 %) pour un budget total de 179 982 € (+26 %).

Si cette progression s'explique en partie par un rattrapage mécanique -l'année 2020 ayant été presque blanche en raison de la pandémie, avec seulement 19 jours de formation-, elle traduit également une relance structurée de la politique de développement des compétences au sein de l'établissement.

B | 2025 : Un pilotage maîtrisé de la formation

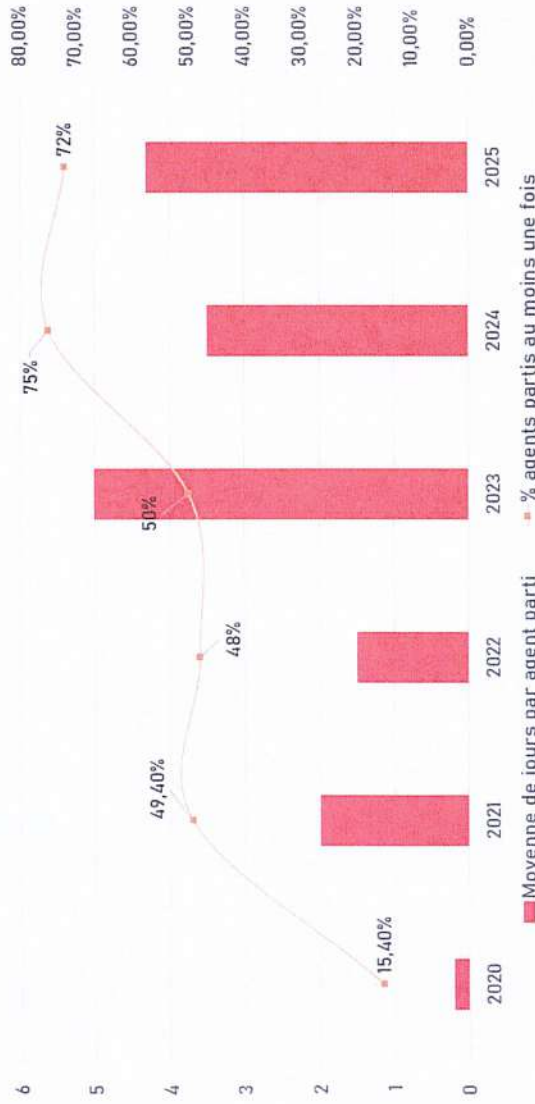
L'analyse de l'année 2025 met en évidence la stabilité de l'effort budgétaire consacré à la formation. L'établissement a maintenu un budget dédié aux frais pédagogiques à un niveau proche de celui de l'année précédente, anticipant une dynamique de formation relativement similaire.



Dans ce contexte, le taux de réalisation budgétaire atteint **83,50 %** en 2025. S'il est légèrement inférieur au niveau observé en 2024 (92,57 %), il demeure proche de celui enregistré en 2023 (90,54 %) et s'inscrit dans la continuité de la dynamique engagée ces dernières années. Sur l'ensemble du cycle, ce résultat témoigne d'un niveau d'engagement durable et élevé des crédits consacrés au développement des compétences.

C | Une évolution du modèle de formation

Le croisement entre le nombre total de jours de formation, le taux de départ en formation et la durée moyenne des sessions met en évidence une évolution dans la stratégie de formation en 2025.



- **Une stabilité des départs...** : Le taux d'agents partis au moins une fois s'établit à **72%** en 2025 (soit 66 agents sur un effectif de 92). L'établissement pérennise ainsi la bonne dynamique d'ouverture de 2024 (75%), tout en marquant une très nette progression par rapport à 2023 où seuls 56 % des agents s'étaient formés.
- **... au profit d'un volume de formation cumulé en légère augmentation** : parallèlement, le temps global consacré par un agent à sa formation a augmenté. En moyenne, un agent formé a cumulé 4,3 jours de formation sur l'ensemble de l'année 2025 (contre 3,5 jours cumulés en 2024).

Pour rappel, l'obligation statutaire de formation de professionnalisation est de 2 à 10 jours sur une période de 5 ans.

D | Un volume de départs freiné par les annulations du CNFPT

Cette stabilité prouve que la dynamique interne ne faiblit pas. Toutefois, cette dynamique se heurte ponctuellement aux contraintes du CNFPT, avec lesquels l'établissement doit composer :

Sur 67 demandes formulées, 22 n'ont pas pu aboutir, soit un taux de non-réalisation d'environ 33 %. Ces annulations sont exclusivement du fait de l'organisme.

Bien que frustrant pour les agents concernés, il convient de noter que ce taux d'annulation reste globalement stable par rapport aux années précédentes.

Une perspective future ? : Afin de contourner ces contraintes et de garantir le départ en formation de nos équipes, un axe de travail pourra consister à renforcer la collaboration avec le CNFPT. L'objectif serait notamment d'envisager l'organisation de sessions intra-muros, dispensées par leurs formateurs directement au sein du musée.

E | Profil des agents : qui se forme au musée ?

L'analyse croisée entre les 66 agents formés en 2025 et l'effectif total permet de mieux comprendre la dynamique de la politique de formation.

Par catégorie : une répartition équilibrée

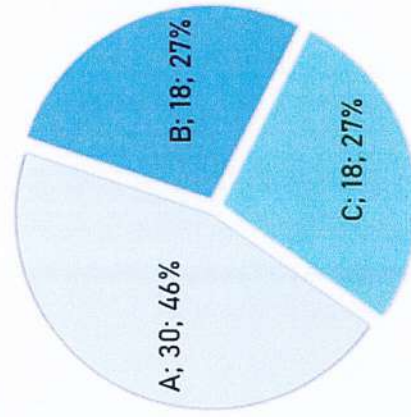
L'accès à la formation apparaît globalement équilibré entre les différentes catégories hiérarchiques. Le taux de couverture est relativement homogène :

75 % des agents de catégorie A ont été formés (30 sur 40),

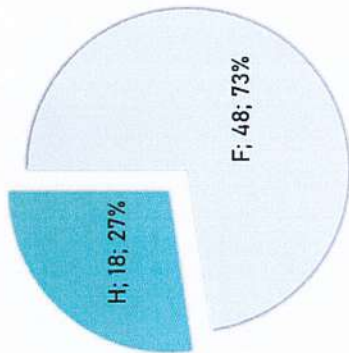
72 % des agents de catégorie B (18 sur 25),

75 % des agents de catégorie C (18 sur 24).

Ces données montrent que l'accès à la formation est réparti de manière équilibrée entre les niveaux hiérarchiques.

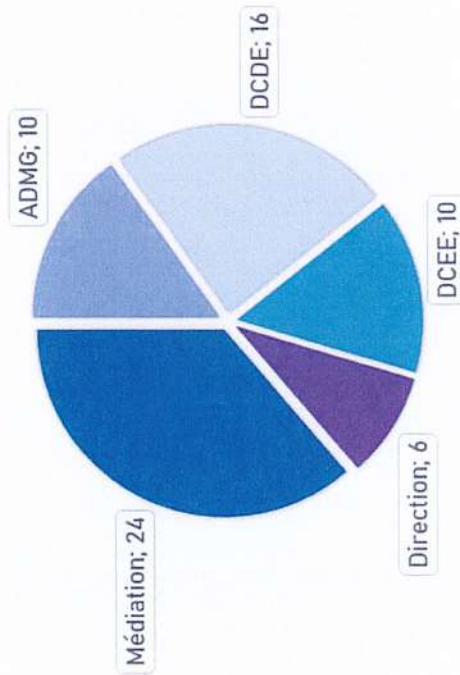


Par sexe : un sur-engagement marqué du personnel féminin.



En 2025, 73 % des agents formés sont des femmes (48 agents féminins pour 18 agents masculins). Ramené à nos effectifs réels, cela signifie que 80 % de nos agents féminins sont parties en formation (48 sur 60), contre 56 % de nos agents masculins (18 sur 32).

Par direction :

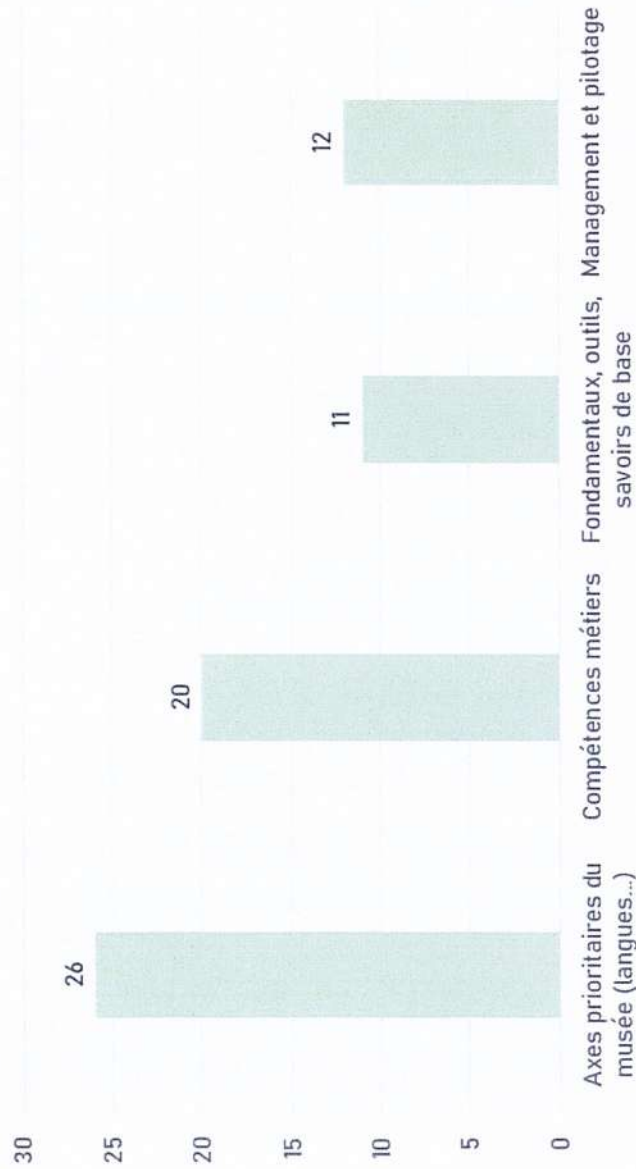


Les services directement liés au cœur de métier du musée, aux publics et au rayonnement affichent des taux de participation particulièrement élevés. En 2025, 85 % des agents de la Médiation (24 sur 28) et 83 % des agents de la DCEE (10 sur 12) sont partis en formation.

La Direction de la Conservation (DCDE) affiche également un haut taux de 72 % (16 sur 22). À l'inverse, la direction de l'Administration Générale (ADMG) affiche une dynamique mesurée, avec un taux de départ de 43 % (10 agents formés sur 23). Regroupant les fonctions supports, administratives et techniques, ce service semble structurellement moins sollicité pour des départs réguliers en formation continue sur ce cycle.

F | Les thématiques : entre consolidation interne et ouverture à l'international

La répartition des 164 actions de formation réalisées en 2025 montre que l'offre répond à une double exigence : soutenir le fonctionnement quotidien des services tout en accompagnant la vision stratégique du musée.



- Une ambition d'ouverture à l'international : Les demandes sont largement dominées par les "axes prioritaires du musée", et plus particulièrement par l'apprentissage des langues, qui représente 26 actions de formation. Ce volume important traduit la volonté des équipes de s'adapter à l'accueil de publics internationaux et s'inscrit pleinement dans la stratégie de rayonnement international du Louvre-Lens.

- La consolidation du cœur de métier : En parallèle, les formations relevant des "compétences métiers" (20 actions) contribuent au maintien et au développement de l'expertise professionnelle des agents dans leurs postes respectifs.
- La structuration de l'organisation : Enfin, les parcours dédiés au "management" (12 actions) et aux "fondamentaux" (11 actions) viennent outiller les cadres et consolider l'organisation interne de nos services.

B / Eléments d'analyse qualitatifs

Axes	Actions marquantes réalisées et à valoriser	Actions non réalisées
<p>Axe 1 Repères et outils fondamentaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les formations d'intégration obligatoires (nomination stagiaires) ont eu lieu sauf pour les agents qui ont demandé à bénéficier d'une dispense. Les agents nouvellement nommés sur un poste d'encadrement sont partis en formation sur les thématiques de prise de poste de manager, et sur les bases du management. Les membres du CODIR ont été formés à la méthode de développement personnel DISC, et ont bénéficié d'un accompagnement au pilotage mené par la responsable du pôle Appui au pilotage. 83 agents ont été sensibilisés en 2024 à la thématique de l'égalité des genres et à la lutte contre les discriminations au travail 	<ul style="list-style-type: none"> L'action d'acculturation en interne des agents à la FPT (« formation d'intégration maison ») n'a pas été mise en œuvre mais les services administratifs de l'Administration Générale accompagnent les directions à la demande (en finance, achat public, appui au pilotage). Par ailleurs, 5 réunions RH statutaires se sont déroulées. Le projet de formation en intra au management et à la construction d'une charte sur les valeurs de management du musée n'a pas pu être mené.
<p>Axe 1 Compétences liées à l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> 41 agents ont été formés en 2024 et 2025 à la pratique des langues étrangères (33 en anglais et 8 néerlandais). 	<ul style="list-style-type: none"> La formation portant sur l'accueil du public « difficile » prévue en intra avec le CNFPT n'a pas pu être mise en œuvre car le besoin doit être mieux défini.
<p>Axe 2 Améliorer la sécurité des agents et du public</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les agents formés en qualité de Sauveteur Secouriste au Travail (15) et SSIAP (3) ont été recyclés. Des actions de formation et d'information sur les questions de sécurité (incendie, évacuation, 	<ul style="list-style-type: none"> La demande des médiateurs d'être formés SST n'a pas pu être satisfaite.

	<p>intrusion) ont été menées par le responsable sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les autorisations de conduite pour respect des habilitations et CACES ont été établies. • La formation continue obligatoire de l'assistante de prévention et celle des membres du CST à leur prise de fonction ont été accomplies. • Des actions de sensibilisation à l'ergonomie au travail ont été menées. 	
<p>Axe 3 : Approfondir les compétences des agents pour permettre leur évolution de carrière et favoriser leur mobilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de départs en préparation aux concours et examens professionnels a augmenté (5 en 2023 / 11 en 2024 / 16 en 2025). • Un agent a utilisé son CPF pour mener une formation certifiée en art thérapie. • Un agent a réalisé un bilan de compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet de départ en retraite et donc l'accompagnement de l'agent a été reporté.



PROGRAMME DES ACTIONS DE FORMATION 2026/2027/2028

Axes 1 : Accompagner les objectifs des services, permettre l'adaptation de l'agent à l'évolution de ses pratiques et de ses compétences sur son poste

1 - Repères et outils fondamentaux

➤ Formations initiales obligatoires suite à nomination par réussite à un concours

Thématiques	Sous thématiques	NB agents	Catégorie	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Approches fondamentales	Prise de fonction	1	C	MED	Formation d'intégration	5	Du 23/03/2026 au 27/03/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Approches fondamentales	Prise de fonction	1	A	DCEE	Formation d'intégration	10	à déterminer	CNFPT	Cotis. CNFPT
Approches fondamentales	Prise de fonction	1	A	DCEE	Formation d'intégration	10	à déterminer	CNFPT	Cotis. CNFPT

Approches fondamentales :

Objectifs : formation permettant d'optimiser les savoirs faire de base, et les prérequis nécessaires à l'accomplissement de certaines missions

Thématiques	Sous thématiques	NBR	Cat.	Direction	Intitulé de l'action	Jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Approches fondamentales	Développement des capacités d'expression orale et relationnelle	1	C	ADMIG	La capacité de concentration et d'attention au travail	2	Du 01/10/2026 au 02/10/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Approches fondamentales	Développement des capacités d'expression orale et relationnelle	1	B	DCEE	Le développement de la confiance en soi : un atout pour les relations professionnelles	3	Du 19/10/2026 au 21/10/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Approches fondamentales	Nouvelles technologies	tous	toutes	toutes	Accompagnement au changement et à l'utilisation de nouveaux outils informatiques	à définir	à définir	interne	
Approches fondamentales	Nouvelles technologies	tous	toutes	toutes	notamment open sources	1h/trim	à partir du 2ème semestre 2026	interne	
Approches fondamentales	Outils et repères	1	A	MED	Sensibilisation sécurité informatique IA/RGPD	2	Du 19/11/2026 au 20/11/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Approches fondamentales	Outils et repères	1	C	DCDE	Le tableau de bord comme outil de pilotage de son service ou de sa direction	3	Du 11/03/2026 au 13/03/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Approches fondamentales	Outils et repères	20	toutes	toutes	Gestion de projets	3	à partir du 2ème semestre 2026	interne	
Approches fondamentales	Procédure budgétaire et comptable	25	toutes	toutes	Prise en main du nouveau logiciel de gestion comptable pour les utilisateurs des directions	à définir	1er semestre 2027	prestataire	marché

Approches fondamentales	Techniques administratives et d'organisation	1 C	DCDE	L'organisation du classement des documents	2	Du 17/03/2026 au 18/03/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Approches fondamentales	Techniques administratives et d'organisation	1 C	DCDE	Les techniques de mémorisation	2	Du 26/03/2026 au 27/03/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Approches fondamentales	Techniques administratives et d'organisation	1 C	DCDE	Gestion et optimisation de sa messagerie professionnelle	2	Du 13/05/2026 au 27/05/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Approches fondamentales	Techniques administratives et d'organisation	1 C	DCDE	Le développement de son autonomie, de ses capacités d'organisation et d'initiative	3	Du 24/11/2026 au 26/11/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Approches fondamentales	Techniques administratives et d'organisation	1 C	ADMG	L'organisation et la gestion de son temps	2	Du 16/11/2026 au 17/11/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Approches fondamentales	Procédure budgétaire et comptable	1 C	MED	Les bases des finances publiques locales	2	Du 09/04/2026 au 10/04/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	1 A	MED	Le jeu pour stimuler la dynamique de groupe et l'animation d'une équipe	2	Du 02/04/2026 au 03/04/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	1 A	MED	Le management en mode collaboratif	2	Du 11/06/2026 au 12/06/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	1 A	DCEE	La délégation, outil managérial de responsabilisation	2	Du 11/06/2026 au 12/06/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	1 A	DCEE	L'animation de réunion d'équipe ou de service	2	Du 06/07/2026 au 07/07/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	1 A	DCEE	Le management par objectifs : la responsabilisation et l'implication de ses collaborateurs	2	Du 14/10/2026 au 15/10/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	1 A	DCEE	Prévention et régulation des situations conflictuelles pour les managers	3	Du 08/07/2026 au 10/07/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	18	toutes	Réflexion et définition des valeurs managériales du musée - Conception d'une charte	à définir	2027	A définir	A définir
Management et pilotage	Capacités et enjeux managériaux	19	toutes	Intelligence collective et créativité	à définir	2027	A définir	A définir
Management et pilotage	Outils et repères	6	toutes	Accompagnement des membres du Codir dans la structuration et le pilotage des projets	4	2026 et 2027	interne	
Management et pilotage	Prise de fonction management	1 C	ADMG	Le passage de collègue à cheffe ou chef	2	Du 21/05/2026 au 22/05/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Prise de fonction management	1 A	DCEE	L'animation et la mobilisation de son équipe au quotidien (module 3)	3	Du 27/04/2026 au 29/04/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Management et pilotage	Prise de fonction management	1 C	ADMG	L'évolution vers une fonction d'encadrement	2	Du 04/05/2026 au 05/05/2026	CNFPT	Cotis.CNFPT

2 - Développement des compétences liées à l'emploi exercé

Objectifs : formation permettant d'actualiser et de développer les savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à l'exercice de la fonction occupée en tenant compte des besoins exprimés lors des EAP. La majorité de ces formations est organisée par le biais du catalogue du CNFPT au titre de la cotisation obligatoire et, le cas échéant, par un prestataire extérieur en l'absence d'offre adaptée à la spécificité de la thématique, dans la limite des budgets annuels.

Thématiques	Sous thématiques	NBR	Cat.	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Gestion des ressources humaines	Statut, rémunération et masse salariale	1	C	ADMG	Le déroulement de la carrière	2	Du 05/02/2026 au 06/02/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Santé publique	Activités de soins	1	B	MED	Premiers Secours en Santé Mentale	2	Du 04/06/2026 au 05/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Patrimoines	1	B	MED	Bien-être et musées : actions à mettre en place pour les visiteurs et le personnel	3	Du 05/10/2026 au 07/10/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Enseignement artistique	1	B	MED	L'enseignement artistique adapté aux dys " et autres types de handicap "	2	Du 22/09/2026 au 23/09/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Autonomie	Accueil et accompagnement des personnes en situation de handicap	1	B	MED	Facile À Lire et à Comprendre (FALC)	2	Du 05/10/2026 au 06/10/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Architecture, bâtiment et logistique	Architecture, construction, réhabilitation	1	A	DCEE	Prise en main du logiciel SKETCHUP, modélisation 3D	3	Du 24/06/2026 au 26/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Communication	Techniques et outils de communication	1	A	dcee	Illustrator : initiation	3	Du 13/04/2026 au 15/04/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Lecture publique et documentation	1	B	MED	La création d'un tapis de lecture en bibliothèque	3	Du 18/05/2026 au 20/05/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Patrimoines	1	B	MED	La conservation préventive et curative des collections patrimoniales	2	Du 23/11/2026 au 24/11/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Lecture publique et documentation	1	B	MED	La fabrication de livres-théâtre autour des comptines	3	Du 03/11/2026 au 05/11/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Finances	Procédure budgétaire et comptable	1	A	MED	La construction du budget d'un service	2	Du 06/07/2026 au 07/07/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Informatique et systèmes d'information	Architecture, développement et administration des systèmes d'information	1	A	ADMG	Transformation numérique ou digitale et Missions du DPO (Data Protection Officer)	2	Du 17/06/2026 au 18/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Informatique et systèmes d'information	Architecture, développement et administration des systèmes d'information	1	A	ADMG	Intelligence artificielle et stratégie data des collectivités territoriales	2	Du 18/05/2026 au 19/05/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT

Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources	Organisation et conduite du changement	1 C	DCDE	Le tableau de bord comme outil de pilotage de son service ou de sa direction	3	Du 11/03/2026 au 13/03/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Architecture, développement et administration des systèmes d'information	Architecture, développement et administration des systèmes d'information	1 C	ADMG	La maîtrise du prompt dans sa collectivité	2	Du 13/05/2026 au 14/05/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	1 A	ADMG	Les tableaux de bord de la direction des ressources humaines	2	Du 11/05/2026 au 12/05/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Statut, rémunération et masse salariale	Statut, rémunération et masse salariale	1 A	ADMG	Actualité statutaire en gestion des Ressources Humaines	1	Du 18/06/2026 au 18/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Petite enfance	Petite enfance	1 B	MED	Construire et animer une séance d'éveil musical avec les tout petits - 0-3 ans	2	Du 29/10/2026 au 30/10/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Patrimoine	Patrimoine	1 A	MED	Concevoir des outils d'aide à la visite au musée à l'ère de la transition écologique	3	Du 19/01/2026 au 21/01/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Lecture publique et documentation	Lecture publique et documentation	1 A	MED	Les livres-objets : éditions, utilisations et création	3	Du 23/09/2026 au 25/09/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Lecture publique et documentation	Lecture publique et documentation	1 A	MED	La littérature de l'imaginaire (fantasy, science-fiction, fantastique)	1	Du 11/05/2026 au 25/09/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Organisation, contrôle de gestion, évaluation	Organisation, contrôle de gestion, évaluation	1 C	ADMG	Le rôle et la posture du conseiller ou conseillère en organisation dans la fonction publique territoriale [DISTANCIEL]	2	Du 09/04/2026 au 17/04/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Maintenance des bâtiments tous corps d'état	Maintenance des bâtiments tous corps d'état	1 B	ADMG	Les actions d'économie d'énergie dans les bâtiments existants	2	Du 17/11/2026 au 18/11/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Lecture publique et documentation	Lecture publique et documentation	1 B	MED	Le jeu en bibliothèque	2	Du 15/10/2026 au 16/10/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Procédure budgétaire et comptable	Procédure budgétaire et comptable	1 C	MED	Les règles d'avances et de recettes	2	Du 04/06/2026 au 05/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Lecture publique et documentation	Lecture publique et documentation	1 B	MED	La fabrication de livres-théâtre autour des comptines	3	Du 03/11/2026 au 05/11/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Accompagnement éducatif	Accompagnement éducatif	1 B	MED	L'atelier d'arts plastiques avec des enfants (3 à 6 ans)	2	Du 08/04/2026 au 09/04/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Lecture publique et documentation	Lecture publique et documentation	1 B	MED	L'atelier créatif autour du livre, outil du projet socio-culturel de la médiathèque	2	Du 11/06/2026 au 12/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Maintenance des bâtiments tous corps d'état	Maintenance des bâtiments tous corps d'état	1 C	DCEE	Le soudage MIG MAG	3	Du 16/11/2026 au 18/11/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT

Finances	Procédure budgétaire et comptable	1 B	ADMG	La programmation pluriannuelle et la gestion des autorisations de programme/crédits de paiement	2	Du 12/06/2026 au 26/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Finances	Gestion et ingénierie financière	1 B	ADMG	Les clés d'une communication financière réussie	2	Du 04/06/2026 au 05/06/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Politiques territoriales d'action culturelle	1 A	DCEE	Les stratégies de mise en oeuvre d'une politique culturelle	3	Du 29/06/2026 au 01/07/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Politiques territoriales d'action culturelle	1 A	ADMG	L'approche de la fonction diagnostic dans le métier de Directeur ou directrice des Affaires Culturelles	2	Du 10/09/2026 au 11/09/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Politiques territoriales d'action culturelle	1 A	ADMG	Les stratégies de mise en oeuvre d'une politique culturelle	3	Du 29/06/2026 au 01/07/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Enfance, famille	Petite enfance	1 B	MED	Contes sur les doigts : L'art de raconter des histoires avec les mains	2	Du 04/05/2026 au 05/05/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	Lecture publique et documentation	1 B	MED	La création d'un tapis de lecture en bibliothèque	3	Du 18/05/2026 au 20/05/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Informatique et systèmes d'information	Outils et repères	13	DCEE	Perfectionnement à l'utilisation du logiciel Tryphon	1	courant mai 2026	Skinsoft	1500
Informatique et systèmes d'information	Outils et repères	3	MED	Utilisation logiciel IREC - Vivaticket	1	2ème semestre 2026	interne	
Juridique	cycle et parcours professionnalisant	1 A	ADMG	Cycle de responsable des affaires juridiques	20	1er semestre 2027	CNFPT	Cotis. CNFPT
Culture	cycle et parcours professionnalisant	1 A	DCDE	Cycle des Hautes Etudes de la Culture	20	1er semestre 2027	Ministère culture	5500
Services à la population, animation	Accueil du public	20	MED/DCDE	Techniques et outils pour gérer les situations compliquées et inciviles (sexisme, tensions)	2	1er semestre 2027	CNFPT EN INTRA	selon arbitrage
Services à la population, animation	Outils et repères	15	MED	Enrichissement des pratiques professionnelles (créativité et artistique)	3	2027 - 2028 - 2029	partenaires ou artistes invités selon les besoins et opportunités	

Finances	Outils et repères	3	ADMG	Utilisation du nouveau logiciel de gestion Finance	5	5 dec 2026 et 1er trimestre 2027	prestataire retenu	marché
Communication	Techniques et outils de communication	6	DCDE	Négociation commerciale	2	2ème semestre 2026	AFF	5000
Communication	Techniques et outils de communication	5	DCDE	Création de contenu // site internet et photothèque	A définir	A définir	A définir	
Santé publique	Techniques et outils de communication	1	MED	Du care au cure	3	juin-26	INP	gratuité
Culture	Outils et repères	1	DCEE	Biographie des biens culturels, recherche de provenance	3	juil-26	INP	gratuité
Culture	Outils et repères	1	DCEE	Assurance des œuvres d'art et sinistres	distance	nov à décembre 2026	INP	650
Culture	Outils et repères	1	DCEE	Droit du patrimoine, quoi de neuf ?	2	mai-26	INP	gratuité

Axe 2 : Améliorer la sécurité des agents et du public, prévenir la santé au travail

1 – La sécurité des personnes

Sauveteur Secouriste du Travail

Objectif : Former les agents à la prévention des risques au travail, améliorer leur capacité à secourir un accidenté, et à alerter les secours

Thématiques	Sous thématiques	NBR	Catégorie	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	15	toutes	toutes	Recyclage SST	1	2026 - 2027	Asso Pompiers de Liévn	1000/an
Santé, sécurité et conditions de travail		12	B	MED	Initiale SST ou PSC1	2	2026	Asso Pompiers de Liévn	2000

Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP)

Objectif : Formation permettant de prévenir les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public

Thématiques	Sous thématiques	NBR	Catégorie	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	1	A	ADMG	SSIAP 3	3	oct-27	à déterminer	600/an
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	1	C	ADMG	SSIAP 1	2	2028	à déterminer	600/an

Formation d'évacuation, d'intrusion, de confinement (guide et serre file)

Objectifs : Formation permettant de connaître les missions, techniques et les consignes d'évacuation, reconnaître le signal d'alarme, les conduites à tenir pour évacuer les locaux.

Thématiques	Sous thématiques	NBR	Catégorie	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	tous	toutes	toutes	sensibilisation - prise de fonction pour les nouveaux arrivants	0,5	3 fois/an	interne	
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	tous	toutes	toutes	sensibilisation et exercices évacuation, confinement, intrusion	0,5	à partir de 2026	interne	
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	tous	toutes	toutes	exercices incendie, équipier avec manipulation des extincteurs	0,5	à partir de 2026	interne	

2 – La Sécurité dans l'emploi

Objectifs : Formation permettant l'exécution des missions dans le respect des règles de sécurité ou rendue obligatoire pour l'exercice des missions

Thématiques	Sous thématiques	NB agents	Catégorie	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Santé, sécurité et conditions de travail	Obligation statutaire	6	toutes	toutes	Formation des membres du CST	5	2027	CNFPT	2500
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	15	toutes	toutes	CACES	autorisation de conduite			
Santé, sécurité et conditions de travail	Sécurité	3	C	ADMG	Habilitation électrique	1		à déterminer	500

3 – Prévenir les risques et améliorer la prise en compte de la santé et la qualité de vie au travail

Objectif : Formation permettant de réduire les risques professionnels en plaçant l'agent en situation de mesurer les impacts de l'organisation du travail sur sa santé physiques et mentales

Thématiques	Sous thématiques	NB agents	Catégorie	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Santé, sécurité et conditions de travail	Santé au travail - RPS	1 B	ADMG	ADMG	Sédentarité au travail : risques et solutions	1	26/05/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Santé, sécurité et conditions de travail	Santé au travail - RPS	1 B	ADMG	ADMG	Le risque du numérique sur la santé au travail	1	03/12/2026	CNFPT	Cotis. CNFPT
Santé, sécurité et conditions de travail	Santé au travail - RPS	20	toutes	toutes	Sensibilisation ergonomie, travail sur écran, prévention gestes et postures	0,5	2 sessions / an	AST	Cotis. AST

Axe 3 : Permettre la mise en œuvre des stratégies prioritaires et engagements du Musée

Objectifs : formations permettant de développer les savoirs, savoir-faire et savoir-être liés aux engagements du Musée et aux stratégies de développement, notamment à l'international de l'établissement. Cet axe prend en compte les actions à mener qui entrent dans le cadre des « grandes causes » et des transformations majeures à l'œuvre dans l'action publique locale.

Thématiques	Sous thématiques	NBR	Cat	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Stratégie de développement à l'international	pratiques des langues étrangères (anglais)	15 B	MED	MED	Entraînement régulier aux visites en langue anglaise	20h/an	selon les calendriers des expositions temp 2ème semestre 2026 et 2027	Loquendi	3000 par an
Stratégie de développement à l'international	pratiques des langues étrangères (anglais et néerlandais)	20	toutes	toutes	Apprentissage et/ou perfectionnement des connaissances à l'écrit et à l'oral en langues anglaise et néerlandaise, selon recensement et évaluation des besoins	25h/an	2027 et 2028	Loquendi	5000 par an
Grandes causes et engagements du musée	Sensibilisation à la pratique de la langue des signes (LSF)	15	toutes	toutes	Premier approche, origine et sens Apprentissage des signes et gestes de "base"	1	2ème semestre 2026	interne	
Grandes causes et engagements du musée	Pratique de la langue des signes	15	toutes	toutes	Apprentissage et/ou perfectionnement des connaissances, selon recensement et évaluation des besoins	a déterminer	2027 à déterminer	a déterminer	3000
Grandes causes et engagements du musée	Former et sensibiliser à l'égalité entre les genres, aux droits et devoirs et à la lutte contre les actes de discrimination	tous	toutes	toutes	A définir	1	2028 à déterminer	a déterminer	
Grandes causes et engagements du musée	Former et sensibiliser aux enjeux environnementaux et aux techniques permettant de limiter l'impact écologique dans leur métier	tous	toutes	toutes	Préconisations et contenu des actions à définir à l'issue de la réalisation du bilan carbone du musée	a déterminer	2027 à déterminer	a déterminer	
Grandes causes et engagements du musée	Valeurs et principes du Service Public	15 B	MED	MED	La laïcité : accueil des usagers et usages dans l'espace public	1	2027	CNFPT en intra	à déterminer
Grandes causes et engagements du musée	Transition numérique : intelligence artificielle	tous	toutes	toutes	Enjeux éthiques et cadre juridique Usage de l'IA dans les métiers du musée	1	2026 - 2027 - 2028	Offre CNFPT et interne	à déterminer

Axe 4 : Approfondir les compétences des agents pour permettre leur évolution de carrière et favoriser leur mobilité

1 - Préparation aux concours et examens professionnels

Objectifs : Formation permettant d'accompagner les parcours d'évolution professionnelle, proposée par le CNFPT au titre de la cotisation obligatoire

Thématiques	Sous thématiques	NB agents	Catégorie	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Evolution professionnelle	Remise à niveau	1	A	DCDE	Tremplin maîtrise de la communication écrite et orale - catégorie A		Février à mai 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Evolution professionnelle	Positionnement, méthodologie et entraînement aux épreuves	1	B	MED	Prepa Examen Rédacteur Principal 1ère et 2ème classe		Février à décembre 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Evolution professionnelle	Positionnement, méthodologie et entraînement aux épreuves	1	C	DCDE	Prepa Atache concours interne et 3ème concours		Mars à décembre 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Evolution professionnelle	Positionnement, méthodologie et entraînement aux épreuves	1	B	ADMG	Tremplin mathématiques et physique pour les ingénieurs internes		Mars à juillet 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Evolution professionnelle	Orientation formative	1	C	DCEE	Prendre de l'assurance avec l'écrit		Mars à avril 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Evolution professionnelle	Positionnement, méthodologie et entraînement aux épreuves	1	B	ADMG	Prepa Atache concours interne et 3ème concours		Mars à octobre 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Evolution professionnelle	Positionnement, méthodologie et entraînement aux épreuves	1	C	DCDE	Prepa Examen Rédacteur Principal 1ère et 2ème classe		Février à décembre 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT
Evolution professionnelle	Positionnement, méthodologie et entraînement aux épreuves	1	B	DCEE	Prepa Bibliothécaire concours		Janvier à juin 2026	CNFPT	Cotis.CNFPT

2 – Utilisation CPF

Pour rappel, les formations éligibles au CPF sont les formations nécessitant un développement de compétences pour la mise en œuvre d'un projet professionnel :

- les formations ayant pour objet d'acquérir un diplôme, un titre ou tout autre certificat de qualification professionnelle
- les bilans de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience,

La formation ne doit pas être nécessairement diplômante ou certifiante. Toute action de formation est éligible au CPF, dès lors que son objet répond au projet d'évolution professionnelle.

Le budget annuel consacré par le musée au CPF et aux formations personnelles est de 3000€.

Les modalités de prise en charge des frais de formation pour une action CPF sont les suivantes :

- Prise en charge des frais pédagogiques : 80 % avec un plafond fixé à 1000€ par projet et par agent, selon un ordre de priorité ci-dessous fixé :

- a – Le reclassement d'un agent suite à un avis d'inaptitude
 - b – La prévention de l'usure professionnelle (physique ou psychique)
 - c – L'acquisition d'un diplôme, titre ou certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles
 - d – Les projets de reconversion, de mobilité professionnelle
- Une demande ne relevant pas de ces différentes priorités peut être acceptée dès lors qu'elle est justifiée par un projet d'évolution professionnelle. L'établissement peut refuser s'il ne dispose pas des disponibilités financières pour y donner suite au regard du volume des demandes et des priorités définies dans le plan de formation
- Prise en charge des frais de déplacement en fonction des barèmes fixés par arrêté pour les indemnités kilométriques, frais de repas et de nuitées
- Dans le cas où l'agent n'a pas suivi tout ou partie de sa formation sans motif valable, il doit rembourser les frais pédagogiques, au prorata du temps de formation non effectué.
- Toutes les actions de formation ont vocation à s'exercer en totalité pendant le temps de travail, sous réserve des nécessités de service.

3 - Préparation retraite

Objectifs : Formation permettant d'accompagner les futurs retraités dans leur nouveau projet de vie, encourager la transmission des savoirs

Thématiques	Sous thématiques	NBR	Cat	Direction	Intitulé de l'action	NB de jours	Dates - périodes	Organisme	Coût estimé
Evolution professionnelle	Fin d'activité	1	A	DCDE	Accompagner le transition de fin de carrière	10	à compter de nov 2026	les talents d'Alphonse	2500
Evolution professionnelle	bilan de compétences	3	Toute	Toute	Accompagner les projets de mobilité professionnelle	min 24h/agent	à déterminer selon projet	selon projet	3000



27