

LES CENTRES DE FORMATION AUX CARRIÈRES DES BIBLIOTHÈQUES (J. -P. Casseyre, D. Pallier ; Rapport annuel 2000)

Le programme donné à l'Inspection générale des bibliothèques pour l'année 2000 comportait à nouveau l'évaluation des centres de formation aux carrières des bibliothèques, du livre et de la documentation (CFCBLD). Une attention particulière devait être portée aux modes de financement et aux indicateurs d'activité.

Une première étude sur le sujet avait été confiée à l'Inspection, pour l'année 1995-1996. Elle reposait sur une série de missions opérées dans les CFCB. Il s'agissait du premier contrôle d'ensemble de ces organismes, constitués en deux vagues successives dix ans plus tôt. Elle a donné lieu à un rapport particulier sur chaque centre de formation et à un rapport de synthèse.

En 1987, l'objectif des administrations centrales avait été de consolider un pan de la formation professionnelle, en liant par convention des centres régionaux aux universités, aux collectivités territoriales et dans certains cas aux associations régionales de coopération entre bibliothèques. Les missions principales alors confiées aux centres étaient la préparation du concours de bibliothécaire adjoint et surtout la préparation du certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire (CAFB). Ce diplôme professionnel servait à la fois de formation pré-recrutement et de formation de spécialisation au personnel professionnel des bibliothèques des collectivités territoriales.

L'étude de 1995-1996 intervenait deux ans après la fin de la préparation du CAFB, conséquence logique de la publication des nouveaux statuts des personnels des bibliothèques de la fonction publique territoriale. Elle avait pour principal objectif d'examiner comment les centres de formation avaient adapté leur fonctionnement à ce changement important, comment ils avaient appliqué les orientations données en 1992 par les directions en charge des bibliothèques de l'enseignement supérieur et des bibliothèques publiques.

Les nouvelles missions données aux centres étaient :

- en premier lieu, la préparation aux concours et la formation continue, pour les personnels de l'État, mais aussi pour les personnels des bibliothèques territoriales et pour d'autres utilisateurs, sous réserve d'une contrepartie financière ;
- ensuite, la participation à des enseignements professionnalisés dans le cadre de diplômes universitaires ;
- enfin, une mission d'étude et de conseil pour les formations aux métiers des bibliothèques, constitution d'une documentation professionnelle, information et orientation sur les métiers.

Le rapport de 1996 a rendu compte du fonctionnement des centres, noté des points forts et des points faibles (absence de formation de référence, faibles relations avec les collectivités territoriales et les délégations régionales du CNFPT...). Ayant rencontré des difficultés pour établir des tableaux d'activité et des tableaux financiers cohérents, les inspecteurs avaient souligné en outre la nécessité de structurer la transmission d'informations par les centres aux administrations centrales. L'objectif était de disposer en permanence d'un outil statistique qui permette bilan d'ensemble et comparaison entre les centres.

L'objectif de l'inspection de 2000 a été double :

* Il s'agissait en premier lieu de remettre à jour les données statistiques recueillies quatre ans plus tôt, car les informations sur l'activité des centres de formation manquent toujours d'homogénéité. De plus, la périodicité en principe annuelle des réunions des conseils de direction, occasion de bilans, n'a pas été partout respectée.

L'Inspection devait répondre notamment à un certain nombre de questions sur les ressources et la gestion des crédits des centres, sur la répartition des charges de formation : combien de personnels

de l'enseignement supérieur formés, combien de personnels du ministère de la Culture et de la Fonction publique territoriale ; place prise par les formations initiales (question déjà posée en 1996).

* L'Inspection devait en outre faire le point sur les évolutions qui se sont produites depuis 1996. La formation continue a été développée différemment suivant les centres. Certains centres se sont engagés dans des activités de formation universitaire à travers la création d'instituts universitaires professionnalisés en documentation.

Or les administrations centrales ont engagé chacune une évaluation des centres, dans la perspective d'une redéfinition de leurs missions. La direction du Livre et de la Lecture a indiqué des centres d'intérêt complémentaires : évaluation qualitative de l'action des centres, offre des centres pour des besoins émergents (médiateurs du livre, emplois-jeunes, bénévoles).

Pour cette étude, comme pour la précédente, l'Inspection a rassemblé les sources disponibles auprès de la sous-direction des Bibliothèques et de la Documentation. Après échange avec les responsables du suivi des formations à la SDBD et à la DLL, un cadre commun d'inspection a été défini. Chaque inspecteur général a procédé au contrôle des centres des zones géographiques dont il est responsable. Puis une synthèse a été établie sur la base des différents rapports. En 2000, elle porte sur les douze centres.

On présentera ici les principaux constats tirés de cette enquête.

1. Charges de formation

On a examiné l'évolution de la charge potentielle des centres entre 1993 et 1998, sous deux angles :

- par référence aux emplois de titulaires (toutes filières) des différents types de bibliothèques, cette charge potentielle semble avoir doublé. L'évolution est considérable du côté des bibliothèques publiques (évolution des effectifs et du champ statistique couvert).

- en prenant en compte tous les types de personnels, titulaires et non titulaires. Les statistiques nationales des différents types de bibliothèques ont reconnu la forte évolution des effectifs, où les contractuels, vacataires, emplois-jeunes, etc. ont pris une place importante. Il est apparu utile de faire apparaître la charge potentielle des centres, sous cet angle également, au moins à titre indicatif.

Avec cette approche, la charge potentielle passe, côté enseignement supérieur, de 4 747 à 5 600 (+15 %) ; côté bibliothèques publiques de 20 904 à 34 438 (+39 %).

Cependant, les statistiques des personnels formés par les centres ne permettent pas un décompte précis des formations assurées au bénéfice de personnels temporaires ou bénévoles (au nombre de 8 993 dans les bibliothèques municipales, ceux-ci représentent les $\frac{2}{3}$ des non titulaires

En prenant pour référence les emplois de titulaires, la charge des centres demeure très différente. Il est utile de savoir que Mediadix est le recours de 33,5 % des titulaires, que Mediat (second pour la charge au niveau national), est le recours de 10 % de ceux-ci. Le centre de Grenoble-Lyon est suivi d'un groupe de CFCB à charge potentielle comparable (Nancy, Marseille, Toulouse, Rennes, Lille et Poitiers).

L'Inspection n'était pas chargée de vérifier la viabilité des plus petits centres (encore qu'elle se soit interrogée sur tel ou tel cas). En revanche, il lui était nécessaire de disposer, pour chaque centre, de chiffres de référence permettant de situer leur taux de couverture de la demande potentielle, leur taux de pénétration pour chaque secteur. Du point de vue de l'Inspection, ce taux de pénétration serait mieux apprécié, si on disposait d'une récapitulation annuelle des formés par types d'établissement (tableaux établis par la DLL, prévus par la SDBD pour les prochaines ESGBU). Le rapport entre personnels formés par les CFCB et ensemble des personnels formés serait sans doute plus significatif que le rapport entre personnel formé et ensemble des candidats potentiels.

2 Cadre de gestion

A une exception près, les conseils de direction ont retrouvé un fonctionnement régulier. Mais ces conseils n'ont pas de rôle pédagogique. Cette lacune est ressentie à Dijon et à Grenoble. A Rennes, la pédagogie est traitée en commission restreinte, formule qui avait fonctionné par le passé à Caen et Dijon. Sur la proposition de la directrice de Mediadix, une commission pédagogique a été créée lors du conseil tenu en mars 2000, après adoption des nouveaux statuts. Elle aura pour mission d'examiner les programmes de Mediadix et de faire des propositions pour répondre aux besoins professionnels en Île-de-France. Sachant les difficultés des CFCB à évaluer les besoins, la présence d'une commission pédagogique, ouverte aux professionnels, paraît souhaitable auprès de chaque centre.

Dans le cadre universitaire, la clarté de l'organisation est un signal de la bonne ou moins bonne intégration des centres. Tous les centres appliquent maintenant NABUCO. Ils constituent généralement des centres de responsabilité de niveau 2. Cependant, la gestion budgétaire peut traduire, derrière un même statut (service commun, rattachement au service de formation continue de l'université, département d'UFR), des réalités différentes.

Toutes les universités où sont implantés des CFCB ont des formations documentaires (DEUST Métiers du livre, DUT, licences mention documentation...). Les relations entre CFCB et formations universitaires sont diverses. La coopération informelle est fréquente. Mais les relations pédagogiques fortes semblent liées, le plus fréquemment, à la coopération pour des formations diplômantes, passant du DEUST au DU et à l'IUP. Clermont-Ferrand ou Grenoble en donnent de bons exemples. Mediadix et le DAM de Toulouse, parties prenantes sous des formes différentes d'ensembles "Métiers du livre", illustrent d'autres conjonctions efficaces. Lille apparaît comme un contre-exemple. L'intérêt des universités pour les CFCB comme organes de formation continue ne paraît pas identique. Du moins on le constate nettement à Grenoble II et Dijon. A Bordeaux IV, l'université est particulièrement sensibilisée aux questions documentaires par le rattachement des services communs du domaine : SICOD, CFCB et URFIST.

3. Locaux, équipement, documentation

Plusieurs CFCB ont un projet d'extension ou de réinstallation (Bordeaux, Dijon, Grenoble, Marseille). L'apparition de nouveaux modèles de centres, à Paris et Toulouse, doit être soulignée.

Le centre de Toulouse a été délocalisé le 1^{er} septembre 1998 à Montauban. Il cohabite avec des unités d'enseignement de Toulouse I et II, dans un site fourni par le Conseil général de Tarn-et-Garonne et la ville de Montauban, site géré par une attachée d'administration du conseil général. Le Département Archives et Médiathèque (DAM) dispose en propre de 7 bureaux et d'un archivage de 40 m². Il partage les locaux d'enseignement : 3 amphithéâtres et 7 salles de cours, plus un laboratoire de langues.

Un bâtiment médiathèque (1 800 m²) abrite les fonds documentaires du DAM (400 m²) et de l'IUFM au rez-de-chaussée, ceux du CDDP au premier étage. Il comporte en outre un auditorium et deux salles informatiques. La médiathèque est gérée par le DAM. A Toulouse, le DAM conserve quatre bureaux et une petite salle de cours, à la demande des SCD, pour préparer les concours d'État. On y assure l'accueil et l'orientation du public vers Montauban, l'information sur les concours et les offres d'emploi. Un fonds d'annales et documents professionnels de base demeure proposé.

Mediadix a quitté ses locaux de Nanterre (400 m² de la BU plus 400 m² de préfabriqués) depuis le 26 août 1999. Le centre est installé à Saint-Cloud, dans le Pôle métiers du livre, bâtiment de 3 300 m² financé par le conseil régional et construit par le cabinet J.-F. Clément. Il dispose de 580 m², plus des surfaces communes (salles de cours, salles multimédia, amphithéâtre). C'est un équipement de grande qualité, grâce à une subvention de 5 MF du conseil général, mais déjà jugé trop étroit.

Tous les CFCB recourent à des salles informatiques (parc de micro-ordinateurs, accès à des réseaux de cédéroms...), équipements propres ou salles universitaires plus ou moins proches. Mais, en ce domaine, il faut classer à part les CFCB qui font partie d'un pôle spécialisé. Ainsi, dans le bâtiment

médiathèque, géré par le DAM (centre de Toulouse), sont disponibles deux salles informatiques de 16 postes, dont la maintenance est assurée par des informaticiens mis à disposition par le conseil général. Le pôle dans lequel s'insère Mediadix dispose de quatre salles informatiques de 15 postes.

La documentation des CFCB comporte maintenant livres, périodiques et cédéroms. Le fonctionnement de leurs bibliothèques se ressemble (libre accès, offre des nouvelles technologies). Cependant le poids des dépenses documentaires varie. Pour la période examinée, elles représentent constamment plus de 10 % des dépenses à Caen, Lille, Paris X, Poitiers, Rennes et Toulouse. Les politiques d'acquisition sont diverses, tantôt centrées sur l'appui aux formations, tantôt développées dans des secteurs précis. On avait noté en 1995 des cas où la gestion de la bibliothèque du CFCB était déléguée à un SCD. Le bilan est mitigé. Dans les pôles de Saint-Cloud et Montauban, le CFCB est responsable de la documentation.

4. Personnel

C'est maintenant le secteur par lequel les centres se différencient le plus fortement. L'effectif a évolué quantitativement, de trois manières :

- création d'emplois par le ministère de l'Éducation nationale. Cela a concerné les centres à forte charge (Mediadix et Mediat), ainsi que des cas particuliers : le centre de Marseille (création du poste de conservateur en 1997) et le centre de Rennes (1 IATOS en 1996, 1 BAS en 1998) ;
- soutien universitaire, par la mise à disposition d'emplois, notamment de PAST. C'est le cas à Bordeaux, Grenoble-Lyon et Toulouse. A Clermont-Ferrand, l'université a mis à disposition 4 personnes pour le fonctionnement du DEUST, permettant le recentrage du centre sur la préparation aux concours et la formation continue ;
- prise en charge d'agents plus nombreux sur ressources propres des CFCB, dont l'autofinancement conduit soit à créer des emplois précaires, soit à recourir à la sous-traitance.

Dans plusieurs CFCB, les frais de personnel du centre constituent le principal secteur de dépenses (Bordeaux, Mediat, Marseille, Paris X) ou un secteur notable (Nancy, Poitiers). Cette situation s'explique par une logique de marché. Pour mettre l'offre au niveau de la demande des bibliothèques publiques et du CNFPT, des CFCB recrutent sur fonds propres, ce qui peut poser des problèmes de gestion (capacité d'avance).

L'enjeu paraît d'autant plus fort que les CFCB ont des difficultés à recruter des intervenants ou de nouveaux intervenants. Dijon a lancé un appel à candidatures, avec de faibles résultats. Rennes, où le recrutement est difficile, va engager la même démarche. Même Mediadix rencontre des difficultés, pour la préparation de certaines épreuves. Plusieurs explications sont données à cette situation. Pour Nancy, cela découle du petit nombre de collègues intéressés, des règles de cumul strictes, de l'impossibilité pour les personnels à temps partiel d'assurer des enseignements rémunérés. Pour Toulouse, le recrutement est rendu difficile par le niveau des concours et l'exigence des stagiaires, mais aussi par l'évolution des métiers. Les conservateurs, notamment ceux d'État, assurent prioritairement des fonctions d'encadrement et s'éloignent des techniques.

En conséquence, plusieurs centres recourent à des associations ou à des intervenants libéraux, payés sur facture, pour une intervention ou l'organisation d'une journée.

5. Moyens financiers

Les inspecteurs ont constaté à nouveau la capacité inégale des centres à fournir des bilans financiers détaillés. Il était néanmoins nécessaire d'analyser les budgets et leur évolution.

Les ressources des centres diffèrent. Tous bénéficient de subventions du MEN (fonctionnement/équipement et formation continue). C'est la dotation la plus importante pour la majorité d'entre eux et la plus régulière. Quasi tous reçoivent une subvention "culture" par l'intermédiaire des DRAC. Celle-ci peut être tardive et n'est pas explicitement répartie entre participation au fonctionnement et commandes particulières de stages et d'études.

Quelques CFCB bénéficient de subventions de fonctionnement attribuées par des collectivités territoriales : Bordeaux, Grenoble-Lyon, Marseille et Toulouse.

L'apport direct des universités est rare. A Grenoble, l'université participe financièrement à la préparation du concours de l'ENSSIB. Un centre bénéficie d'une action de mécénat, Mediaquittaine (mécénat de l'EDF pour la formation de médiateurs). Certains centres tirent des ressources propres d'une activité d'édition (Dijon, activité arrêtée) ou de la vente de documents achetés en nombre et revendus aux étudiants (Toulouse). Mediat a bénéficié de crédits européens.

Les principales différences entre les centres viennent des activités de formation financées par le CNFPT, les collectivités territoriales ou les agents de ces collectivités (Mediat signale que 25 % des ressources tirées des formations en lecture publique correspondent à des contrats passés par des personnes). Les recettes perçues au titre de la formation continue peuvent être considérables (en 1999, 935 000 F pour Mediat, 1 466 000 F pour Mediadix).

Par rapport à la situation constatée en 1995, on note :

- L'évolution des apports CNFPT (disparition à Caen et Poitiers, apparition à Paris), l'évolution des apports des collectivités territoriales (disparition à Clermont et Poitiers, apparition à Bordeaux).
- Le maintien à niveau des subventions du ministère de la Culture (2,7 MF en 1999 contre 2,8 MF en 1995), mais avec de très fortes évolutions locales.
- L'augmentation des subventions du ministère de l'Éducation nationale (de 5 MF en 1995 à 6,6 MF en 1999).
- La croissance des recettes de formation continue (de 2,1 MF en 1995 à 3,6 en 1999).

En pourcentage général, le principal poste de dépenses est, comme on peut s'y attendre, l'enseignement. La rubrique correspond aux rémunérations des enseignants (en majorité cours complémentaires et autres prestations, accessoirement honoraires). Une part des frais de déplacements peut y être agrégée. On a vu que dans plusieurs CFCB, les frais de personnel du centre pouvaient cependant constituer le principal secteur de dépenses. Les dépenses d'équipement correspondent soit à des réinstallations, soit à la mise à jour des équipements pédagogiques. Leur rythme est naturellement différent suivant les centres. Ces dépenses supposent généralement une reprise sur des réserves souvent importantes.

Les postes dont la croissance est la plus sensible pour les CFCB sont la formation (prestations extérieures pour la formation continue notamment) et les personnels sur ressources propres (multipliés par 4 à Mediat par exemple). Certains évoquent l'équipement, les dépenses de maintenance, les dépenses informatiques. En fait, sur l'ensemble, depuis 1995, les évolutions notables concernent :

- La croissance modérée des dépenses d'enseignement (de 3,2 à 3,5 MF) et des frais de déplacement (de 775 à 890 000 F).
- Le niveau plus élevé des dépenses de documentation (1,4 MF en 1999, contre 1 MF en 1995) et d'équipement (1,3 MF en 1999 contre 1 MF en 1995).

- La place prise par les frais de personnel, identifiés en 1999. Il y avait 5,5 emplois permanents à la charge des centres en 1995 (3 à Marseille et 2,5 à Grenoble). On compte plus de 22 ETP en 1999.

5. Le financement des centres

Comme il leur était demandé, les inspecteurs ont examiné avec attention les ressources et la gestion des CFCB.

On a procédé à une comparaison globale des apports, du côté de l'enseignement supérieur, d'une part, des bibliothèques publiques, d'autre part. Les CFCB doivent en effet gérer deux approches différentes de la formation continue : décentralisée pour les bibliothèques publiques avec des financements multiples ; centralisée pour le MEN. Les programmes européens en cours (Mediat) relèvent du secteur culture. Le cumul, d'un côté, des crédits apportés par l'enseignement supérieur (ministère, universités), de l'autre des crédits apportés par le ministère de la culture, les collectivités territoriales, le CNFPT, ainsi que des recettes de formation continue (essentiellement versées pour des personnels territoriaux ou des personnels culture en Île-de-France), montre que, treize ans après la création des centres, un équilibre empirique demeure dans la majorité des cas. Mais ce calcul est fait hors infrastructure et hors personnel affecté, qui accroissent fortement la charge du MEN.

Les CFCB ont été constitués sur la base d'un appel d'offres DBMIST/DLL de janvier 1986, dont le but principal était de consolider des formations initiales (CAFB). Le fait que le ministère de l'Éducation nationale ait pris en charge la formation des personnels territoriaux au temps du CAFB n'en fait pas un débiteur naturel des collectivités territoriales, après la sortie des statuts des personnels territoriaux de 1991-1992. Il est nécessaire de constater périodiquement la réalité des cofinancements, de mettre à jour objectifs et cadres financiers. Cependant, lorsque les CFCB ont été créés, leur objectif était de fournir formation professionnelle, formation continue et préparation aux concours, au bénéfice de différents types de bibliothèques. Leur viabilité était calculée sur l'ensemble de la population professionnelle dans un cadre territorial. Ils ont été constitués par voie de convention entre partenaires volontaires. L'appui de chaque ministère était apporté au CFCB. La parité des apports n'était pas un élément du contrat. Il appartient aux ministères concernés de valider ou redéfinir explicitement les équilibres souhaités.

Les inspecteurs ont également examiné le mode de financement des centres, sous l'angle des subventions et des recettes propres.

Globalement, la subvention du MEN semble prendre en compte l'effectif potentiel, en surdotant les petits centres. Les faibles dotations des CFCB de Lille et Rennes peuvent s'expliquer à leur date, comme la forte dotation de Mediat. En revanche, le rapport titulaires/subvention n'est pas évident à Nancy et Paris.

Pour la part de subvention aux projets de formation, les bases forfaitaires sur lesquelles la SDBD calcule le financement des stages échappent au CFCB. La subvention induirait un coût moyen de 2 500 F. par journée (6 heures). Mediat a constaté en 1999, un coût moyen de 4 935 F. (hors personnel titulaire) ou de 3 282 F., en déduisant l'apport des subventions de fonctionnement. Plusieurs CFCB ont engagé ce type de calcul, avec des résultats différents. Mediaquaine estime pour sa part le coût moyen d'une journée de formation à 5 560 F., en comprenant le paiement des heures complémentaires, les contrats en sous-traitance, la location des salles. En cas de sous-traitance à une société, le coût de journée (frais de déplacement compris) varie de 4000 à 7 200 F. pour Nancy, avec un coût moyen de 5 000 F. Parallèlement, le coût d'une journée dont les intervenants sont rassemblés par Medial est estimé à 3 000 F. (cours, charges patronales et déplacements, hors frais généraux). Le même calcul effectué à Dijon donne 2 200 F. pour une journée directement organisée par Bibliest et 4 500 F. en moyenne pour une journée de formation confiée à une société.

Sous cette réserve, le mode de subvention du MEN est apprécié, car il comporte deux dotations (fonctionnement et formation continue), ce qui garantit le fonctionnement et accompagne le développement des activités.

Il n'apparaît pas de rapport entre charge potentielle et subvention des DRAC. Si on met en référence ces subventions et les tarifs de formation appliqués par les centres au personnel territorial, on constate un lien relatif. Mais les tarifs varient assez fortement d'un CFCB à l'autre.

Une question est ouverte. Quels sont actuellement les objectifs des subventions du ministère de la culture : appui au fonctionnement des centres suivant le dispositif initial ou paiement d'un prestataire de services ? On constate des évolutions contradictoires. A Paris, les emplois mis à disposition du centre par le ministère de la culture ont été progressivement repris, sans que la subvention augmente considérablement. Mediadix recrute des non titulaires, payés sur ressources propres. A Marseille, la DRAC fonde sa participation financière essentiellement sur les besoins de fonctionnement du CFCB (présence de contractuels à rémunérer). Elle a estimé que l'attribution du poste de conservateur entraînait une diminution de sa participation. De 300 à 400 000 F. jusqu'en 1996, elle est passée à 200 000 F.

Une comparaison systématique fait apparaître de grandes disparités dans les tarifs appliqués par les différents centres pour la formation continue et la préparation aux concours. Il paraît nécessaire là aussi de trouver une référence commune, le prix moyen de la journée de formation, en identifiant ses composantes et ses variations, suivant qu'il s'agit de préparation aux concours, de formation continue, de formation impliquant ou non le recours aux nouvelles technologies, d'organisation directe ou de sous-traitance.

6. Analyse des besoins de formation

L'analyse des besoins en formation est rarement le fruit d'une démarche unifiée prenant en compte l'ensemble des secteurs et des publics à former. On note cependant des tentatives pour parvenir à un recensement plus global, à Clermont ou à Nancy.

➤ Lecture publique

Les besoins des bibliothèques publiques sont plus difficiles à cerner que ceux des bibliothèques universitaires. Seules des bibliothèques municipales d'une certaine importance ou des BDP, établissent un plan de formation pour leurs besoins particuliers et choisissent de passer des commandes spécifiques aux CFCB, parfois sur crédits CNFPT (Marseille). A l'initiative des DRAC, des agences de coopération ou des CFCB eux mêmes, des enquêtes ont été lancées ou préparées pour appréhender ces besoins dans différentes régions. Mais elles ne sont pas systématiquement reconduites.

Les modes d'évaluation des besoins, que décrivent les CFCB, sont divers et plus ou moins formalisés. Ils comportent toujours une part de relations informelles avec les BM et BDP, au moins les plus proches, et avec les associations professionnelles, en particulier l'ABF. Les relations paraissent plus formalisées avec les délégations du CNFPT et les associations régionales de coopération.

Une enquête menée par la DLL auprès des conseillers pour le livre et la lecture sur les CFCB traduit une position assez critique (avec des exceptions : Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes). La réactivité des CFCB par rapport aux demandes de la lecture publique est jugée faible. En particulier, la majorité des CLL déclare que l'offre de NTIC est insuffisante, malgré la demande.

➤ Bibliothèques de l'enseignement supérieur

Les besoins sont du même ordre : la formation des agents sans qualification professionnelle, la préparation des personnels aux concours d'État, la formation permanente au moyen de stages thématiques ou de journées d'étude. Dans ce cadre, une priorité est la mise à niveau des agents concernés par l'implantation du système universitaire (catalogage Unimarc, indexation Rameau). Une demande fréquente est la formation en site (Bordeaux, Rennes).

L'évaluation des besoins se fait au niveau régional et central : les bibliothèques font connaître à la SDBD leurs plans de formation continue (y compris projets spécifiques), en avril. Ceux-ci sont transmis également au CFCB de la région concernée, au service de la formation continue de

l'ENSSIB, et au service de formation continue de l'université. En principe, des réunions régionales rassemblent CFCB, correspondants formation des SCD, responsables des services de formation (Universités, CAFA, GRETA), entre avril et septembre. La SDBD dote CFCB et ENSSIB, selon leurs bilans et prévisions, sélectionne et finance les projets spécifiques des SCD. L'ENSSIB élabore en juin un programme national d'après les plans de formation continue, en complémentarité avec les formations proposées par les CFCB.

Dans la majorité des cas, cette procédure fonctionne en tout ou partie. Le fait que la mécanique de collecte des plans fonctionne dans la majorité des cas ne signifie pas que les plans de formation soient de qualité égale. Peu de centres s'expriment nettement sur ce point, mais on peut penser qu'après l'étape du Système universitaire une réflexion devrait être menée à nouveau sur les besoins et les objectifs de la formation continue.

➤ Partenaires et concurrents

Les centres n'ont pas répondu de manière égale à cette question, qui avait pour but d'apprécier la façon dont un CFCB se situe dans son environnement (inégalement riche) et la connaissance qu'il a des autres acteurs de la formation. Par référence aux missions des centres, les formations concernées étaient prioritairement les formations continues et préparation aux concours.

Plusieurs centres ont essentiellement énuméré leurs partenaires : CNFPT, ABF, Centre régional du livre, BDP, services de formation universitaire...

Les relations avec les délégations du CNFPT sont importantes. Chargées de la formation initiale des personnels territoriaux de catégorie B et de la formation continue de tous les personnels, ces délégations constituent la porte d'entrée désignée pour la formation en bibliothèque publique. En ce domaine, l'efficacité de l'action des CFCB dépend des liens qu'ils nouent avec les délégations du CNFPT et du dynamisme de ces délégations.

Il semble que seuls les CFCB de Nancy, Lille et Dijon n'aient pas de relations construites avec les délégations du CNFPT. Dans les deux derniers cas, le terrain de la lecture publique paraît faiblement occupé. Dijon considère que l'offre de ces délégations s'étant consolidée dans un certain nombre de cas, l'action des CFCB en substitut du CNFPT devrait parallèlement décroître.

La concertation CFCB/CNFPT repose sur des conventions, la plupart du temps particulières et concernant des actions ponctuelles que le CNFPT sous-traite au CFCB. Il s'agit beaucoup plus rarement de conventions annuelles, faisant du CFCB un partenaire institutionnel. Le résultat de la coopération fait bénéficier les bibliothèques publiques d'une formation technique à jour et adaptée aux besoins. Dans les régions où existent des agences de coopération et des centres régionaux du livre, les CFCB entretiennent avec eux des rapports réguliers, fondés sur le partage des tâches.

En ce qui concerne la formation des personnels d'enseignement supérieur, le centre de Toulouse la décrit, à juste titre, comme une "fusée à étages", avec au niveau national, l'ENSSIB et les cabinets privés tels "Grand Format", Aymara, Tosca. Au niveau régional se trouvent le CFCB, l'URFIST, le CAFA et les SCD. N'ayant pas les éléments d'un tableau complet, on a mis l'accent sur les réponses détaillées. On notera que les CFCB les plus importants souhaitent une articulation meilleure avec l'ENSSIB. Si le paysage a été éclairci par la fusion IFB-ENSSIB, l'offre de stages voisins pour les personnels A et B semble encore possible, entre l'ENSSIB, Mediadix et Mediat.

➤ L'avis des conseillers pour le livre et la lecture

L'éparpillement de l'offre de formation et son absence de cohérence à l'échelon régional font partie des conclusions de l'enquête relative aux centres de formation, menée par la DLL auprès des CLL. Ceux-ci repèrent quatorze types de structures proposant des formations et notent que les partenariats connus concernent rarement plus de deux partenaires. Dans une perspective de coordination, il est proposé de faire des CFCB des services de conseil en formation, voire des observatoires des métiers du livre. On peut citer aussi des actions très pratiques : en Bretagne, les deux DRAC et les deux délégations régionales du CNFPT, associées à la COBB, examinent un dossier particulier : la FIA post recrutement des assistants et des assistants qualifiés, pour fixer un cursus, confié au CFCB.

Le problème de la répartition de compétences apparaît naturellement derrière l'objectif de coordination des acteurs de la formation. La DLL constate sur ce point que les analyses des CLL ne se recoupent pas. Le compte rendu du questionnaire l'exprime : "Certains pensent que les CFCB doivent traiter en priorité les questions classiques et techniques de bibliothéconomie (Île-de-France), d'autres estiment qu'il leur faut surtout se concentrer sur les demandes les plus en pointe des bibliothèques et notamment toutes les questions relatives aux nouvelles technologies (Aquitaine), d'autres estiment qu'ils ont un rôle crucial à jouer pour les formations initiales de premier niveau (PACA), etc. Si ces divergences s'expliquent par la situation particulière de chaque région, elles sont aussi dues à des différences de conception de l'action des CRF, conceptions qui recoupent d'ailleurs fort peu souvent les missions initialement définies dans les conventions de 1987 relatives au rôle des CRF. Tout en tenant compte des particularités régionales, il serait sans doute intéressant de redéfinir plus précisément ces missions et donc également celles des autres organismes de formation".

Une instance existe déjà pour examiner ces problèmes : le conseil de perfectionnement de la formation continue de l'ENSSIB. Celui-ci a émis en juin 2000 le vœu d'une coordination (par voie de conventionnement) entre les CFCB et les délégations régionales du CNFPT, sans oublier les agences régionales de coopération. Par ailleurs, le département de la formation continue de l'ENSSIB a ranimé la base de données recensant les différents organismes qui proposent des stages de formation en France : Expresso' Doc.

7. Organisation de la formation. Les sources

L'évaluation des activités de formation s'est appuyée sur les rapports que les centres transmettent à leurs conseils de direction et à l'administration centrale, leurs programmes et brochures, ainsi que sur des statistiques complémentaires.

Les inspections ont été aussi l'occasion de mesurer l'utilisation des outils fournis par la SDBD en 1997 et 1998 aux CFCB, et qui étaient destinés à améliorer le recueil des données. Il s'agit d'une circulaire (17 mars 1997) fournissant un canevas pour le rapport d'activité, de fiches-types pour l'évaluation du public et des actions de formation, auxquelles s'ajoute le logiciel LAGAF destiné à la remontée de données.

Il apparaît que la masse de l'information fournie, si elle donne à l'évaluateur une bonne idée des champs d'action, des thématiques engagées, des partenariats et des résultats, ne permet pas vraiment d'effectuer un bilan complet de manière satisfaisante.

On en vient donc à souhaiter que soit donné aux centres un cadre d'évaluation homogène, capable de les aider à produire très régulièrement des indicateurs cohérents et fiables et de constituer cet outil statistique que l'Inspection appelait de ses vœux en 1996.

8. Diffusion des programmes et délocalisation

Les CFCB pratiquent deux méthodes de diffusion pour leurs documents écrits. L'envoi d'un catalogue annuel à tous les établissements concernés est l'usage de la majorité des CFCB. Le catalogue affiche l'ensemble des activités; il est l'affirmation de la politique du centre et sa vitrine. L'autre méthode est la diffusion de l'offre au coup par coup, plus souple mais certainement moins démonstrative. L'apparition des sites Web dont se dotent les centres, les listes et forums de bibliothécaires changent sensiblement les conditions de diffusion en permettant d'élargir la publicité des programmes et des stages ; l'utilisation d'Internet se révèle également un outil efficace d'actualisation et de relance.

La plupart des CFCB organise des formations délocalisées, conscients de répondre à une attente de la population à former. Mais beaucoup déplorent les difficultés que présente l'exercice.

9. Organisation de la formation. Généralités

L'activité des CFCB, déjà très importante au moment de la première enquête (13 231 heures) a augmenté de plus d'un quart, et atteint 18 296 heures en 1999. Les domaines d'activité ont été répartis de la manière suivante :

- formations initiales universitaires et DU
- formation initiale d'application (post-recrutement)
- formation continue
- préparation aux concours (État et Fonction publique territoriale)
- autres types de formation et d'action (formations ABF, formations professionnelles de base, préparation BEATEP)
- action internationale

Dans l'ensemble, les volumes relatifs des différentes composantes restent stables, la formation continue constituant le plus gros poste (36 %), suivie de peu par les formations initiales universitaires (32 %) et par les préparations aux concours (23 %).

Les questions posées tiennent à la composition de l'offre : comment a-t-elle évolué, quelles en sont les lignes directrices et l'organisation, souligne-t-elle un écart entre les centres ? En regard, on a étudié le public qui s'adresse à eux. Quelle est sa répartition, administrative et géographique, quels sont les changements et les attentes ?

Six centres ont une spécificité marquée et concentrent leurs formations sur un petit nombre de champs, essentiellement formation continue, préparation aux concours (Aix-Marseille, Caen, Dijon, Poitiers-Limoges, Rennes), et formation initiale universitaire (DAM à Toulouse).

La deuxième moitié des centres module ses activités entre des champs très diversifiés. On trouve notamment dans ce groupe plusieurs CFCB avec de gros volumes d'heures, qui disposent d'un volant non négligeable de recettes perçues au titre d'actions spécifiques de formation continue, d'activités internationales et de programmes européens : ce sont Bordeaux, Grenoble-Lyon, Mediadix.

10. Les différentes formations

➤ les formations initiales universitaires et les DU

La double tendance constatée en 1996 demeure –désengagement d'une partie des centres, maintien des formations dans d'autres. Trois centres seulement ont accru leur quota d'activités dans ce secteur. L'ensemble représente malgré tout, en heures de formation, le deuxième poste d'activité des centres, le CFCB de Toulouse y contribuant pour plus de 50 %, et la moitié des 6 DU offerts revenant à Mediat. Si le poids de ce type de formation est comparable à la situation constatée en 1995/96, le contenu, lui, a changé et laisse désormais moins de place aux DUT et aux DEUST (sauf encore, pour le moment, à Clermont et à Lille). L'offre s'oriente nettement vers des DU très professionnels et le lancement d'IUP. Un projet d'IUP ingénierie documentaire est en cours à Bordeaux et Clermont-Ferrand. Trois centres exercent déjà cette activité dans ce cadre : Mediat, Paris X et Toulouse.

Une partie des enseignements a été modifiée pour s'adapter à la demande et à l'environnement. Les préoccupations ont porté sur l'adaptation pragmatique des diplômes à la fois aux impératifs du recrutement et aux nouveaux publics dont les besoins en formation diplômante se sont accrus. Les DU trop généralistes ont été retailés à la mesure de la demande. Les formations destinées aux emplois-jeunes employés en bibliothèque ou dans d'autres services de l'Éducation nationale ont fait l'objet d'une priorité forte.

➤ La formation initiale d'application (FIA) CNFPT

Dans la fonction publique territoriale, la formation initiale d'application est l'affaire du CNFPT, qui peut passer convention avec d'autres organismes. Deux centres (Marseille, Toulouse) ont une convention annuelle avec le CNFPT qui leur confie la FIA de la catégorie B du personnel territorial. Rennes est en

cours de conventionnement. Les autres centres semblent peu sollicités sur ce sujet par le CNFPT, ce qui ne signifie pas que les personnels territoriaux en FIA ne bénéficient pas d'heures de formation dans le cadre des CFCB, soit par le biais de demandes individuelles ou par confusion avec les inscrits à la formation continue et en DU.

➤ Les préparations aux concours d'État et territoriaux

On peut répartir les centres en trois catégories, à partir de leur volume d'activités. A Clermont-Ferrand et Toulouse, la préparation aux concours concerne seulement 10 %, ou moins, de l'activité. Elle représente un quart à un tiers dans les centres de Marseille, Bordeaux, Grenoble/Lyon, Mediadix et à Lille. Elle est prépondérante dans le troisième groupe, où figurent Caen, Dijon, Nancy, Poitiers et Rennes. La préparation à distance est proposée par plusieurs CFCB : Mediadix mais aussi Caen et Rennes.

Les stratégies des centres sont diverses, selon qu'ils préparent uniquement aux concours d'État (externes et internes) ou qu'ils offrent à la fois la préparation aux concours d'État et territoriaux externes. Elles dépendent aussi des forces que les centres sont en mesure d'y consacrer, en fonction du nombre des concours de l'année. Ainsi 1998, où tous les concours d'État étaient ouverts, a constitué presque partout un cru exceptionnel. La majorité des CFCB propose des préparations aux concours des deux fonctions publiques en regroupant tout ce qui peut l'être sans nuire à l'efficacité de l'ensemble (avec parfois échange de bons procédés avec le CNFPT).

On trouve ainsi des préparations communes pour les concours de catégories A d'une part, B et C de l'autre, la mise en place de tronc communs (bibliothéconomie, administration) et de cours généraux destinés à tous comme l'enseignement de techniques orales. Malgré le caractère généraliste des concours de catégorie A, certaines épreuves comme la note de synthèse ou les entretiens avec le jury, qu'on trouve au menu de divers autres concours et examens professionnels, demandent en effet un entraînement.

Les matériaux recueillis auprès des centres n'ont pas permis de comparer, comme dans la précédente synthèse, le volume des formations proposées par chacun d'eux pour un même concours. Les chiffres fournis par Bibliest, Médiacitain, Nancy, Poitiers et Toulouse semblent indiquer a priori des disparités importantes.

Les CFCB ont souvent lieu d'être satisfaits de leurs résultats. Mais rien n'est jamais vraiment acquis et les variations sont parfois considérables d'une année sur l'autre. De nombreuses difficultés subsistent : les personnels se déplacent difficilement, les concours des collectivités territoriales sont réputés encore plus difficiles que les concours d'État. Plusieurs centres (Medial, Mediadix, Bibliest) notent avec surprise une forte évaporation des candidats au cours de l'année, même après paiement de droits. Le constat de Medial, selon lequel les résultats sont plutôt constants pour les magasiniers spécialisés, magasiniers en chef et BAS, mais plus variables et insatisfaisants pour les concours de catégorie A, paraît résumer assez bien la situation générale.

Les préparations au CAPES externe de documentation sont désormais épisodiques, certains membres de l'équipe des CFCB participant à cet enseignement à titre personnel. Des facilités sont parfois accordées aux étudiants (accès au centre de documentation).

➤ la formation continue

Le perfectionnement professionnel des agents occupe une place de choix dans une majorité de centres, avec une variation suivant le poids relatif des préparations aux concours.

Les stages, s'ils ne sont pas trop spécialisés, sont fréquemment mixtes, et associent les personnels d'État au personnel territorial, ce qui permet une connaissance réciproque et assure une meilleure fréquentation des formations. L'orientation peut changer : Bibliest a fait récemment évoluer son offre, précédemment mixte, vers des thématiques intéressant les SCD, en considérant que l'offre CNFPT couvre maintenant la plus large part des demandes des bibliothèques publiques. Marseille préfère proposer dans son catalogue des formations nettement séparées pour le personnel d'État et pour le personnel territorial.

Medial résume bien la problématique des centres en estimant qu'au cours de ces dernières années, les orientations de la formation continue se sont tournées vers :

- la demande de formations sur sites, en bibliothèques universitaires et territoriales ;
- l'offre de formation destinée aux personnels nouvellement nommés ou à statut précaire, en privilégiant la catégorie C ;
- le développement des formations dans le domaine des nouvelles technologies et des outils informatiques utilisés en bibliothèque.

Le partage des compétences avec l'ENSSIB préoccupe certains centres, en particulier Mediadix. De leur point de vue, la concertation en amont a été jusqu'à présent insuffisante.

Du côté de l'enseignement supérieur, l'offre des CFCB s'appuie sur l'évaluation des besoins et constitue une réponse aux plans de formation des SCD. Les thèmes majeurs sont souvent techniques et spécialisés : catalogage/indexation, recherche documentaire, bibliographie spécialisée, Internet. Récemment, les CFCB ont assuré la remise à niveau des agents concernés par l'implantation du Système universitaire : Unimarc, Dewey, Rameau. Ces préalables ont suscité une demande généralisée des SCD, avec souvent formation sur site. Des stages plus diversifiés sont proposés, mais l'élargissement des thèmes ne fait pas forcément recette. Selon Mediadix, la formation continue en interne dans les établissements universitaires semble se développer.

Les besoins des bibliothèques territoriales sont moins cadrés, et l'éventail plus ouvert. Les contenus des programmes de formation sont l'objet de négociations diverses, avec les passeurs d'ordre –le CNFPT, les établissements eux-mêmes- avec les DRAC qui font valoir leurs points de vue, et peuvent demander l'intervention des centres pour des besoins particuliers (l'accompagnement des BMVR, les NTIC notamment). L'offre s'adapte également à celle des différents partenaires, intervenants ou concurrents situés sur le même terrain : agences de coopération, ABF, organismes privés ou non. Il paraît difficile d'identifier les spécificités qui différencieraient les CFCB. Les orientations générales sont, outre le domaine des nouvelles technologies (multimédia, cédéroms, Internet), le catalogage (Dewey, Rameau, indexation matières, catalogage des documents sonores), la bibliothéconomie et l'environnement documentaire : politique d'acquisition, bibliothèques musicales, accueil, animation...

Beaucoup de centres complètent leur offre de formation continue par l'organisation de conférences et journées d'étude, ponctuelles ou régulières (les Jeudis du livre, de Mediat), fonctionnant parfois en cycles thématiques. La formule, souple, conviviale, ouverte aux partenariats, accessible gratuitement à tous, se développe. Les thèmes peuvent être très professionnels ou simplement culturels. Des voyages d'étude s'y ajoutent parfois (Medial, Mediat).

- Autres types de formation. Contributions à la formation ABF. Formations professionnelles de base. BEATEP. Partenariats croisés

La plupart des centres collaborent peu ou prou avec l'ABF dans le domaine de la formation (journées d'étude, participation à la préparation du diplôme, ou au jury de recrutement), plus ponctuellement dans les régions où l'organisation du diplôme est pris en charge par d'autres établissements. Mediat considère que la formation des bénévoles est du ressort des BDP.

Plusieurs CFCB ont mis en place des formations professionnelles de base (FPB) qui appartiennent à la même famille que la formation ABF, mais ne sont pas diplômantes. Les centres ne souhaitent pas entrer dans ce type de logique pour ne pas créer un "sous CAFB", ni entrer en concurrence avec l'ABF. Les volumes de préparation sont assez homogènes. Poitiers réserve cette formation au public des emplois-jeunes.

Les BEATEP (Brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire) sont des formations diplômantes du ministère de la Jeunesse et des Sports, post-recrutement et en alternance, portées par les DRAC, soucieuses de trouver des solutions à la situation des médiateurs du livre. Mis à part Marseille, les centres qui ont été sollicités pour y participer (Mediat, Bordeaux, Toulouse) se tiennent plutôt à présent dans une position de retrait, à cause de la difficulté de s'adresser à une profession située à mi-chemin entre bibliothécaire et animateur. Toulouse a trouvé une solution en le reconfigurant en DU.

La bonne insertion régionale des CFCB les amène à participer ponctuellement à des dispositifs de formation très diversifiés : formation d'intervenants en BCD, d'animateurs de lieux de lecture des centres sociaux (Marseille), activités tournées vers les personnels d'hôpitaux, prisons, comités d'entreprise (Grenoble), formation d'usagers et de tuteurs pour les SCD (Caen, Nancy).

L'activité des centres se prolonge aussi bien au-delà : il faut y ajouter tout ce qui relève de l'information, du conseil, de l'orientation, tout ce qui a trait aux partenariats divers, participation aux instances d'autres organismes de formation, fourniture de logistique. On peut certainement évoquer un rôle d'expert en formation pour certains centres, dont Mediat et Mediadix. Tous les CFCB constituent un recours pour les professionnels ou ceux qui aspirent à le devenir : accès à la documentation, entretiens, réponses par courrier et envoi de documents, gestion de services d'offres et demandes d'emploi font partie du quotidien.

➤ Activités internationales

Deux des centres ont établi des liens avec d'autres pays. Grenoble-Lyon, qui possède un secteur très actif de relations internationales identifié agit beaucoup dans le cadre européen en s'appuyant sur la participation à des programmes de la Communauté européenne. Bordeaux assure régulièrement la formation professionnelle de bibliothécaires tunisiens.

11. Les personnels formés

Différents publics se côtoient au cours des activités organisées par les centres. Leur composition a changé depuis la précédente enquête. L'analyse cherche d'abord à estimer qui sont les publics selon les types de formation : combien sont-ils, comment utilisent-ils l'offre des CFCB ? On a ensuite essayé de préciser comment s'instaurent les équilibres :

- entre personnel de l'Enseignement supérieur et personnel du ministère de la Culture et des collectivités territoriales,
- entre les différentes catégories (A, B, C, personnels titulaires et non titulaires). Quelle est la part du personnel non professionnel ?
- entre les différents lieux géographiques à l'intérieur d'une même zone.
- Les formés : traits généraux

Les publics fréquentant les centres se caractérisent par leur variété et leur grande fluidité : dans tous les types de formation, les publics se mêlent, professionnels titulaires ou non titulaires, personnels SCD ou lecture publique, étudiants ou demandeurs d'emploi en préparation de concours. La mixité des formations entre les deux fonctions publiques (État et territorial), qui permet de renforcer l'homogénéité et les échanges d'expérience, est très largement pratiquée. Les cloisons ne sont pas étanches : les mêmes stagiaires sont susceptibles d'utiliser plusieurs formations parallèles et ne sont pas forcément inscrits dans le type de formation qui leur est a priori destinée.

La présence de personnels non titulaires s'est affirmée ces dernières années. Les centres jouent un rôle très important pour l'insertion et l'adaptation professionnelle des hors statuts (ou à statut non professionnel), des contractuels, des personnes en situation précaire, qu'ils préparent aux concours et forment. Cette fonction d'accueil et d'appui – offre de formations, aide à la recherche d'emploi – est revendiquée par plusieurs centres comme une preuve d'utilité sociale et de légitimité, mais avec parfois le sentiment que sa qualité et son efficacité ne sont pas toujours reconnues.

Si la fréquentation de ces personnels s'étoffe dans presque tous les types de formation, il est difficile d'identifier et de dénombrer avec certitude les différents sous-groupes (contractuels dont les emplois-jeunes, CES, personnels des bibliothèques d'UFR ...) et de connaître leur appartenance institutionnelle. La cohorte nouvelle des médiateurs du livre et des emplois-jeunes apparaît assez clairement dans les priorités des centres. Une majorité des CFCB propose des solutions adaptées à leur formation et leur insertion dans la fonction publique, à l'instigation des DRAC et des rectorats, préoccupés par ce problème. Des solutions diverses ont été proposées : formation continue, formation diplômante ou non, dans le cadre universitaire ou non. La formation des bénévoles des BDP est un cas à part, qui peut faire l'objet de commandes particulières (Mediat, Mediaquitaine ...), ou s'opérer par le biais des formations professionnelles de base qu'ont mis sur pied plusieurs CFCB.

➤ Les types de formation et leur public

Les formations initiales universitaires et les DU, très utilisés par tous les personnels précaires, peuvent être également fréquentés par du personnel FPT en formation continue.

Les préparations aux concours accueillent les candidats du personnel d'État, prennent en compte titulaires et non titulaires (contractuels, CES, CEC, emploi-jeune, objecteur), y ajoutent souvent des candidats extérieurs (étudiants, chômeurs en réinsertion, documentalistes, moniteurs ...) avec parfois sélection sur une épreuve (Bordeaux). Dans les CFCB offrant une préparation aux concours territoriaux, on trouve également des personnels FPT. Ces apports de candidats permettent le maintien d'un éventail plus large de préparations aux concours (dont catégorie A). Des tarifications sont alors mises en place.

La demande dominante, quantitativement, émane des personnels de catégorie C et, pour tous les concours, des hors statuts. Bibliest distingue les concours professionnalisés (magasiniers, BAS), pour lesquels la majorité des candidats provient de l'enseignement supérieur (plus de 50 %) ou sont étudiants (BAS) et demandeurs d'emploi (magasiniers). Aux concours peu professionnalisés (A, assistants qualifiés), se présentent surtout les étudiants et les emplois-jeunes. Deux centres estiment faible (moins de 10 %) la participation des personnels FPT. Caen note une tendance des candidats à passer tous les concours, ce que constatent également les présidents de jury.

Les stages de formation continue associent divers types de public : personnel d'État et territorial, mais aussi personnel des bibliothèques d'UFR et CES, qui constituent l'un des publics nouveaux touchés par les centres.

Mediadix constate une diminution du nombre des participants des personnels BU et une croissance de la fréquentation au bénéfice de la FPT. Marseille perçoit à l'inverse une montée des chiffres des formés de la fonction publique d'État, phénomène que le centre attribue à un effet de la mise en place du SU. Certains centres, comme Medial ou Bibliest, sont passés d'une certaine gratuité de principe, maintenant réservée au personnel d'État à statut et hors statut (contractuels, CES, CEC) à la tarification pour les autres catégories de personnel, (dont emplois-jeunes, moniteurs...).

Enfin quelques centres, comme Mediat, notent un accroissement net du nombre des stagiaires. Parallèlement, pour s'adapter aux exigences du service public, la durée moyenne des stages décroît, ce qui correspond mieux aux demandes des stagiaires et de leurs établissements.

- Les formés par origine institutionnelle : personnels de l'Éducation nationale et de la Culture

En 1999, le quota des personnels formés appartenant à l'Éducation nationale l'emportait dans six des centres : Clermont, Dijon, Lille, Nancy, Poitiers et Toulouse. A Marseille et Mediat, le poids de la formation continue entraîne une présence très forte des agents du secteur de la Culture. En préparation de concours, les personnels du MEN sont en effet majoritaires, ceux de la Culture (État, collectivités territoriales) représentant moins de 15 % des effectifs. La répartition des formés entre les deux ministères trouve souvent une correspondance avec l'équilibre des recettes dans les centres concernés. Cependant, l'appartenance des CES, contractuels, et emplois-jeunes (SCD, MEN, collectivités territoriales), qui pourrait faire pencher la balance, n'est pas toujours clairement indiquée par les centres.

➤ Les formés par catégorie de personnel

Les stagiaires de la formation continue se répartissent selon une grille assez équilibrée. Les catégories C représentent évidemment la plus grande cohorte, avec environ 30 % des formés. Le quota des A et des B se situe entre 13 à 15 % (cadres A) et 17 à 26 % (cadres B). On notera que le pourcentage des personnels "autres" (qui comprend aussi bien les non titulaires que les étudiants, demandeurs d'emploi et divers) est remarquablement élevé. Il concerne en moyenne un tiers des effectifs formés dans les six centres qui fournissent des chiffres.

➤ Les formés par origine géographique

L'analyse, qui repose sur des données très partielles et parfois anciennes, ne concerne que le secteur de la formation continue. Les formés proviennent massivement de la zone couverte par le centre, avec une prime certaine à la proximité immédiate, confirmant la difficulté des personnels à se déplacer. Nancy attire ainsi en priorité les stagiaires lorrains, et Toulouse ne recueille que 10 de stagiaires du Languedoc-Roussillon. Pour des stages à thème transversal, Marseille ne rallie pas plus de 1 % d'inscriptions à l'extérieur de sa zone.

12. Avis sur les CFCB

➤ Les universités

L'opinion est détaillée lorsque la coopération est construite avec les services de l'université, UFR et départements, apportant souvent comme corollaire un investissement universitaire en personnel et/ou en locaux. Cependant, les centres d'intérêt dominants de ces universités ne sont pas identiques. Pour donner quelques exemples, Toulouse II tire satisfaction de l'implantation du CFCB à Montauban et du renforcement des enseignements professionnels, Clermont-Ferrand II se réjouit de la forte participation du centre à la professionnalisation. Les universités de Grenoble II et Poitiers se félicitent de l'apport des CFCB à leur politique de formation continue, tout comme Bordeaux IV, pour qui Mediaquitaine représente un élément de l'offre dirigée vers le secteur tertiaire.

➤ Les SCD

Les SCD apprécient positivement l'activité des CFCB, contrepartie d'une procédure d'évaluation des besoins désormais bien établie. Le réseau de coopération via les correspondants et le truchement des plans de formation fonctionne. La satisfaction est généralement plus forte pour les préparations aux concours que pour la formation continue, secteur d'activité où l'expression de la demande est aussi moins précise. Mediat est, pour ses partenaires, le point d'entrée d'une réflexion sur les pratiques étrangères.

➤ Les bibliothèques publiques

La présence ou l'absence d'une répartition claire et équilibrée des compétences entre les centres et le CNFPT influe beaucoup sur l'appréciation. L'un des points d'achoppement est la formation initiale des personnels territoriaux (catégorie B), dont la conception très insatisfaisante pèse sur le CNFPT et sur la bonne organisation de la formation continue. L'activité des centres est considérée comme un recours précieux, un excellent palliatif aux lacunes du CNFPT dans ce domaine. Les préparations aux concours sont appréciées, comme la prise en charge des personnels sans qualification professionnelle. L'offre de formation régionale apparaît comme très éclatée, même si le repérage des rôles est souvent implicite ou supposé : à l'ABF et aux BDP la formation d'une majorité de bénévoles et de non qualifiés à faible niveau scolaire, aux associations les stages à faible technicité. Dans quelques régions, la réactivité du centre est jugée trop faible par rapport à la demande : les souhaits portent sur des stages techniques et fortement professionnels, et la prise en compte de besoins émergents (NTIC). Mis à part quelques cas, un effort de concertation est à faire, tant du côté de l'expression de la demande des bibliothèques publiques que de l'écoute des centres.

➤ Avis des centres : perspectives

Sous le même intitulé, les CFCB vivent à des échelles et dans des contextes différents. Certains sont en fort développement, d'autres ont changé de directeur, ce qui les oblige à établir de nouveaux liens personnels, indispensables au fonctionnement de ces petites unités. La coopération entre eux s'est interrompue pendant une assez longue période. La tonalité a changé depuis 1995. Les CFCB ne vivent plus en se référant à l'héritage commun du CAFB et de ses options.

Ils définissent leurs objectifs, passablement divers, par rapport à un territoire et à une échelle de moyens, en sachant qu'il faut répondre à des besoins très variés. Ils doivent alterner les priorités pour satisfaire les attentes de chaque secteur professionnel et tentent de garder, assez souvent, une part

d'initiative. Mieux répondre aux attentes évolutives constitue un noyau commun, mais, suivant les lieux, l'accent est mis sur l'amélioration de la collecte d'information et la coopération régionale, sur des modes d'offres complémentaires, ou bien sur la définition d'une politique de recentrage.

On trouve plus de dénominateurs communs dans les demandes adressées aux administrations, dont la plus fréquente concerne les personnels des CFCB. Le développement des formations à l'intérieur des régions, notamment vers les bibliothèques publiques, passe en effet par le recrutement de forces supplémentaires. Plusieurs centres souhaitent plus de temps pour la formation des formateurs, refusent la surchauffe pour mener une activité d'évaluation et de prévision, comme celle qui existe dans deux centres majeurs, Mediat et Mediadix. L'extension ou la réinstallation des locaux est une aspiration souvent exprimée.

Deux vœux reviennent enfin à plusieurs reprises : une meilleure organisation du calendrier des concours et la coordination des CFCB, de préférence par un organisme de formation.