

Inspection générale des bibliothèques

# La formation continue des personnels de la filière bibliothèque de l'Etat

Rapport à madame la ministre  
de l'Enseignement supérieur  
et de la Recherche



## LISTE DES DESTINATAIRES

---

MADAME LA MINISTRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

CABINET

- Monsieur Philippe Gillet, Directeur du Cabinet
- Monsieur Thierry Coulhon, Directeur adjoint du Cabinet

DIRECTION GÉNÉRALE POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET  
L'INSERTION PROFESSIONNELLE

- Monsieur Patrick Hetzel, Directeur
- Monsieur Michel Marian, Chef de la MISTRD

DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES

- Madame Josette Théophile, Directrice générale
- Monsieur Eric Bernet, adjoint au Directeur général, Chef du service des personnels BIATOSS
- Madame Hélène Mesnard, Chef de la Mission pour la formation

MONSIEUR LE MINISTRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

CABINET

- Monsieur Pierre Hanotiaux, Directeur de cabinet
- Monsieur Pierre Lungheretti, Conseiller au livre

DIRECTION DU LIVRE ET DE LA LECTURE

- Monsieur Nicolas Georges, Directeur du Livre et de la Lecture par intérim
- Monsieur Yves Moret, Chef du Bureau des affaires générales
- Monsieur Jean-François Chanal, chargé de mission pour la formation

DIRECTIONS RÉGIONALES DES AFFAIRES CULTURELLES

- Mesdames et messieurs les Directeurs

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Monsieur François Deluga, Président

INSTITUT NATIONAL DES ÉTUDES TERRITORIALES

- Madame Marion Bertrand, Directrice

ÉCOLES NATIONALES D'APPLICATION DES CADRES TERRITORIAUX

#### ENACT DE NANCY

- Monsieur Jean-Jacques Duffourc, Directeur
- Monsieur Jean-Louis Reynet, Directeur de la formation
- Madame Jenny Rigaud, Responsable du pôle de compétence bibliothèques et centres de documentation

#### ENACT D'ANGERS

- Monsieur Philippe Rutten, Directeur

#### ENACT DE DUNKERQUE

- Madame Sylvie Guillet, Directrice

#### ENACT DE MONTPELLIER

- Monsieur Philippe Bailbe, Directeur

#### ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES SCIENCES DE L'INFORMATION ET DES BIBLIOTHEQUES

- Madame Anne-Marie Bertrand, Directrice
- Monsieur Benoît Epron, Directeur des études

#### BIBLIOTHEQUE NATIONALE DE FRANCE

- Monsieur Bruno Racine, Président
- Madame Jacqueline Sanson, Directrice générale
- Monsieur Bertrand Wallon, Directeur délégué aux ressources humaines
- Monsieur Michel Netzer, Chef du Service de la formation et des qualifications

#### BIBLIOTHEQUE PUBLIQUE D'INFORMATION

- Monsieur Thierry Grognet, Directeur
- Madame Angélique Bellec, Responsable du Service de la formation continue

#### AGENCE BIBLIOGRAPHIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

- Monsieur Raymond Bérard, Directeur

#### ENVOIS ULTERIEURS PROPOSES :

- Mesdames et messieurs les Présidents des associations professionnelles :  
ABF, ADBGV, ADBU, ADBDP, ADBS, FILL
- Mesdames et messieurs les directeurs des CRFCB
- Madame Karine Gloanec-Morin, Présidente de la FNCC

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

---

*Inspection générale des bibliothèques*

---

# **La formation continue des personnels de la filière bibliothèque de l'État**

**Novembre 2009**

***Georges PERRIN***  
***Inspecteur général des bibliothèques***

# SOMMAIRE

---

<b>Synthèse.....</b>	<b>1</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Un champ d'étude vaste et complexe.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Une profession inégalement répartie .....</b>	<b>6</b>
<i>1.1.1. Personnels d'Etat et personnels territoriaux.....</i>	<i>6</i>
<i>1.1.2. Personnels de la filière bibliothèque.....</i>	<i>6</i>
<i>1.3.1. Une offre par métier et non par filière.....</i>	<i>7</i>
<i>1.1.3. Une offre qui déborde la filière de l'Etat.....</i>	<i>7</i>
<b>2. Les offres internes à la filière de l'Etat .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. La Bibliothèque nationale de France .....</b>	<b>10</b>
<i>2.1.1. Une offre claire et complète.....</i>	<i>10</i>
<i>2.1.2. Des moyens et des résultats proportionnels à l'effort.....</i>	<i>12</i>
<i>2.1.3. Une offre ouverte aux autres établissements.....</i>	<i>13</i>
<b>2.2. La Bibliothèque publique d'information.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3. L'ENSSIB .....</b>	<b>17</b>
<i>2.3.1. Une offre cohérente pour les cadres.....</i>	<i>17</i>
<i>2.3.2. Des résultats de qualité.....</i>	<i>18</i>
<i>2.3.3. Une stratégie d'avenir pour la coordination nationale de la formation.....</i>	<i>20</i>
<b>2.4. Les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques.....</b>	<b>21</b>
<i>2.4.1. Des situations très diverses.....</i>	<i>21</i>
<i>2.4.2. Une offre de formation importante et stratégique.....</i>	<i>26</i>
<i>2.4.3. Des résultats significatifs.....</i>	<i>27</i>
<i>2.4.4. Un positionnement à redéfinir .....</i>	<i>30</i>
<b>2.5. Les Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique.....</b>	<b>32</b>
<i>2.5.1. Statut et missions.....</i>	<i>32</i>
<i>2.5.2. Des résultats proportionnels aux moyens .....</i>	<i>35</i>
<i>2.5.3. Un réseau fragile. Un problème d'identité. ....</i>	<i>37</i>
<b>2.6. Les universités et les académies.....</b>	<b>38</b>

<b>3. La formation continue des personnels territoriaux .....</b>	<b>39</b>
<b>3.1. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).....</b>	<b>39</b>
3.1.1. <i>Une organisation de la formation continue régionalisée.....</i>	<i>39</i>
3.1.2. <i>Une offre d'une très grande variété.....</i>	<i>40</i>
3.1.3. <i>Des moyens importants. Des résultats proportionnels aux moyens.....</i>	<i>40</i>
<b>3.2. Les Bibliothèques Départementales de Prêt (BDP) .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3. L'Association des Bibliothécaires de France (ABF) .....</b>	<b>41</b>
<b>3.4. Les structures régionales du livre et la Fédération Interrégionale du Livre et de la Lecture (FILL) .....</b>	<b>42</b>
<b>3.5. Les associations professionnelles et les agences spécialisées : les journées d'étude et d'information .....</b>	<b>43</b>
<b>4. L'usage et les usagers de la formation.....</b>	<b>45</b>
4.1. <b>Des plans de formation insuffisamment construits .....</b>	<b>45</b>
4.2. <b>Une répartition inégale du bénéfice de la formation .....</b>	<b>46</b>
4.3. <b>Une absence quasi totale d'évaluation post-formation.....</b>	<b>46</b>
4.4. <b>Des obstacles mal surmontés.....</b>	<b>47</b>
4.5. <b>La formation continue : une activité trop peu valorisée .....</b>	<b>47</b>
4.6. <b>Une formation trop peu personnalisée.....</b>	<b>48</b>
<b>Recommandations .....</b>	<b>52</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>55</b>

## **LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS DE LA FILIERE BIBLIOTHEQUE DE L'ETAT**

### Synthèse

La présente étude porte sur les actions de formation continue spécifiques de la filière bibliothèque de l'Etat. Compte tenu de l'organisation et du fonctionnement des bibliothèques concernées d'une part, et des usagers de cette formation d'autre part, elle s'est étendue à l'ensemble des personnels travaillant en bibliothèque.

Depuis le milieu des années 1980, les opérateurs de la formation continue dans le domaine de la documentation et des bibliothèques se sont multipliés. A l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) et aux centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB), sont venus s'ajouter les services de formation des grands établissements publics dépendant du ministère de la Culture et de la Communication : Bibliothèque nationale de France (BNF) et Bibliothèque publique d'information (BPI).

A l'offre spécifique de ces opérateurs s'ajoutent, pour les personnels d'Etat, celle de l'Ecole supérieure de l'Education nationale (ESEN), ainsi que celle des universités et des rectorats d'académies, qui porte sur des thématiques plus générales (bureautique, hygiène et sécurité, management, etc.). Mais cette offre complémentaire est très peu utilisée par les personnels de la filière bibliothèque : ceux-ci accordent la préférence aux organismes gérés par leurs pairs, et à une offre de formation produite par eux.

Par comparaison, les opérateurs de formation continue destinée aux personnels territoriaux sont aussi nombreux et leur offre est d'une grande variété. Il s'agit, pour l'essentiel, du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui s'adresse à l'ensemble des personnels des bibliothèques des collectivités territoriales. De leur côté, les bibliothèques départementales de prêt (BDP), services dépendant des conseils généraux, forment certains personnels des bibliothèques, essentiellement ceux des petites communes de leur réseau. Ces bibliothèques développent à l'échelon local, des cycles de formation permanente à l'intention de leurs correspondants. Par ailleurs, *l'Association des Bibliothèques de France* (ABF), propose également une formation élémentaire aux auxiliaires de bibliothèque appelés à travailler dans les bibliothèques des villes moyennes ou des petites communes. Enfin, certaines associations professionnelles, telles les structures interprofessionnelles du livre dans les régions, proposent aux personnels des bibliothèques des formations sur le patrimoine écrit ou l'économie du livre.

A l'exception des BDP qui travaillent à l'intérieur de leur propre réseau, et de la BPI dont les programmes de formation continue sont réservés à son seul personnel, la plupart des opérateurs proposent leur offre de formation à l'ensemble des personnels travaillant en bibliothèque, sans distinction d'appartenance à telle ou telle fonction publique. Le CNFPT travaille souvent en liaison avec les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (rattachés aux universités), et souhaite généraliser une pratique harmonisée de relation avec ceux-ci, afin de rationaliser son offre et de l'ouvrir le cas échéant aux personnels des bibliothèques de l'Etat.

Dans l'ensemble, les organismes de formation destinés à la filière bibliothèque peuvent se prévaloir de résultats satisfaisants sur le plan quantitatif (10 426 stagiaires formés en 2008 par les opérateurs

de formation continue de l'Etat). Toutefois, un examen plus détaillé montre que selon les catégories, les agents sont inégalement bénéficiaires de cette formation. La quasi totalité des personnels de catégorie B suivent annuellement une formation, en fonction des évolutions du métier au caractère très technique qu'ils exercent. Mais les personnels d'encadrement semblent moins assidus, et rares sont les directeurs de bibliothèques qui manifestent leurs besoins de formation continue dans des domaines où l'évolution constante des savoir-faire appellerait pourtant de sérieuses mises à jour (management, GRH, environnement administratif, nouvelles attentes des publics, etc.). En moyenne, ce sont les agents de catégorie C qui sont les moins nombreux à en bénéficier, alors qu'ils sont sans doute les plus concernés en raison de la transformation de leur travail due à l'automatisation progressive des tâches qui leur sont dévolues.

Cet état de fait résulte de deux phénomènes qui se conjuguent :

- la faible motivation des personnels des catégories A et C pour la formation continue, assez souvent considérée par l'encadrement comme une gêne pour la marche normale du service dès qu'elle dépasse un certain seuil en volume et en temps.
- la très relative qualité des plans de formation élaborés par les services de façon assez routinière, sur des bases plus rassurantes que novatrices, en privilégiant les aspects les plus techniques du métier, au détriment de la stratégie et de la prospective professionnelle.

Ce double constat montre que les enjeux de la formation continue ne sont pas évalués dans toute leur dimension par celles et ceux qui en ont la charge au sein de leur service, et que la notion de « formation tout au long de la vie » n'est pas encore intégrée. A ce jour, le droit individuel à la formation est moins une réalité qu'une perspective. A cet égard, même si la pratique de l'entretien individuel permet d'amorcer une amélioration des plans de formation, il reste que la dimension individuelle et personnalisée de la formation continue, qui permettrait d'en inscrire le bénéfice dans le parcours professionnel des intéressés, n'est pas encore véritablement prise en compte.

Une autre faiblesse de la situation actuelle est le retard de la réflexion sur la nécessaire re-fondation administrative de certains organismes de formation (CRFCB, URFIST) dans le cadre de la mise en application de la loi sur les responsabilités et libertés des universités. De ce point de vue, il conviendrait pour leurs directeurs, de valoriser, au sein de leurs universités de rattachement les atouts que représentent pour ces organismes leur efficience sur le plan de la professionnalisation, et leur parfaite connaissance du milieu des collectivités territoriales sur lesquelles ils rayonnent.

Enfin, à partir de l'examen de la carte d'implantation des CRFCB et de la répartition de leurs moyens, on peut s'interroger la meilleure manière d'assurer l'égalité d'accès des agents des bibliothèques à la formation continue. Actuellement, Mediadix (Ile-de-France) et Médiat (Rhône-Alpes) assurent à eux deux la formation de près de 40 % de l'ensemble des agents au niveau national, alors que le centre de formation de Clermont-Ferrand concerne 1,3 % de cette même population, et Bibliest (Bourgogne et Franche-Comté) à peine plus de 4 %.

A l'heure actuelle, dans sa majeure partie, la formation continue des personnels des bibliothèques semble limiter son objectif à améliorer l'adaptation des professionnels aux tâches qui leur sont confiées. Un long chemin reste à parcourir pour que cette formation soit considérée comme un élément important pour l'évolution des carrières individuelles, pour qu'elle s'inscrive définitivement dans la trajectoire d'une formation tout au long de la vie.

Pour réformer cette formation, 4 priorités devront rapidement être mises en œuvre :

- Améliorer l'articulation de l'offre des différents opérateurs : croiser les bonnes pratiques, mutualiser certains programmes, quelle que soit la fonction publique concernée.
- Intensifier les formations qui valorisent le service au public, tout aussi importantes pour l'avenir des bibliothèques que les formations aux évolutions techniques.
- Former plus systématiquement les personnels d'encadrement à la gestion des ressources humaines, tout en revalorisant la place de la formation continue au sein des établissements.
- Remettre à jour le dispositif constitué par les CRFCB et les URFIST, afin de l'adapter aux évolutions du contexte administratif et stratégique des bibliothèques et des universités.

## Introduction

De nombreux facteurs internes ou externes au monde des bibliothèques, interfèrent de plus en plus sur les objectifs, le positionnement, la forme et le contenu de la formation continue de la filière. Ils sont de plusieurs ordres : la constante évolution de la documentation, de ses supports et de ses canaux de diffusion, l'automatisation et la mutualisation grandissante des outils de traitement et de gestion des collections. Sur un plan plus stratégique, sont également à prendre en compte la nécessité de redéfinir la place des services de formation continue des bibliothèques au sein des universités compte tenu de la nouvelle gouvernance induite par la loi LRU, ainsi que le rapprochement entre les Bibliothèques des collectivités territoriales et celles des universités, de plus en plus incitées à définir de façon complémentaire les modalités d'accueil de leurs publics et les services à leur offrir.

Dans son extension la plus large, le dispositif actuel de la formation continue des personnels des bibliothèques de l'Etat s'est progressivement développé tout au long de ces vingt dernières années. L'installation et la consolidation des centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (1986), la création au sein de la BnF d'un service des qualifications et des formations (1994), le développement par l'ENSSIB d'un programme de formation continue, l'action des URFIST : tout a concouru à la constitution progressive d'une offre d'une grande variété, susceptible de répondre à tous les niveaux des besoins exprimés.

Ainsi, à la demande du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, la présente étude a pour objet de faire le point sur la pertinence et la cohérence de l'organisation actuelle de cette formation continue, sur son niveau de qualité, sur les besoins qui la sous-tendent et l'adéquation de l'offre qui en résulte, sur le réel impact de cette offre sur le renouvellement des pratiques professionnelles face à l'évolution des techniques et aux besoins actuels des usagers, sur l'efficacité de cette formation quant à l'évolution de carrière des agents et à l'amélioration du fonctionnement et de la qualité des services.

Bien qu'il s'agisse initialement d'une étude concernant la filière bibliothèque de l'Etat, il est difficile d'évaluer les formations qui lui sont proposées, sans examiner de façon parallèle et complémentaire, celles auxquelles ont recours les professionnels des bibliothèques territoriales. En effet, la parenté, et, pour une grande part, l'identité des pratiques professionnelles entre les bibliothèques est telle, que les mêmes prestataires sont souvent amenés à leur faire les mêmes propositions de formation. Sur ce point, l'analyse portera essentiellement sur l'articulation et la complémentarité entre les diverses sources de propositions de formation, et sur la possibilité d'en améliorer l'efficacité.

Cette étude ne serait pas complète sans la formulation de propositions visant à réduire, sinon à résoudre, les difficultés que rencontrent actuellement les services en charge de cette formation continue, que ces difficultés soient inhérentes au fonctionnement même des bibliothèques ou dues à d'autres causes plus structurelles telles que la dispersion territoriale.

Enfin, en guise de conclusion, quelques propositions seront formulées sur le mode prospectif, de nature à orienter sur le plus long terme possible le développement de cette activité appelée à jouer un rôle de plus en plus stratégique pour la profession des bibliothèques et pour l'avenir des agents qui l'exercent.

# 1. Un champ d'étude vaste et complexe

## 1.1. Une profession inégalement répartie

### 1.1.1. *Personnels d'Etat et personnels territoriaux*

En 2008, le nombre d'emplois actuellement occupés dans les bibliothèques territoriales ou universitaires, s'élève à environ 28 600<sup>1</sup>. Dans cet ensemble, un peu plus de 22 000 emplois correspondent au total des agents travaillant dans les bibliothèques municipales ou départementales.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, la filière bibliothèque de la fonction publique de l'Etat comptait 6 539 emplois pourvus, ce qui correspond à autant d'agents rémunérés. Le tableau n°1 en donne la répartition.

Tableau n°1 : Filière bibliothèque de l'Etat : répartition des emplois par tutelles et catégories.

Nombre d'emplois par catégorie	MESR	MCC	Autres ministères	Total toutes catégories	% par rapport à l'ensemble
Catégorie A (conservateurs généraux, conservateurs, bibliothécaires)	1451	750	19	2220	34%
Catégorie B (Bibliothécaires adjoints spécialisés, assistants des bibliothèques)	1305	359	58	1722	26%
Catégorie C (magasiniers des bibliothèques)	1983	601	13	2597	40%
<b>TOTAL toutes catégories</b>	<b>4739</b>	<b>1710</b>	<b>90</b>	<b>6539</b>	<b>100%</b>

Ainsi, 73% des agents de la filière sont affectés dans les bibliothèques des universités et des grands établissements dépendant de l'Enseignement supérieur, 26% dans les grands établissements dépendant du ministère de la Culture<sup>2</sup>, et 1% dans les autres ministères (essentiellement Défense, Economie, Justice et Affaires étrangères).

### 1.1.2. *Personnels de la filière bibliothèque*

Aucune bibliothèque n'emploie que du personnel de la filière bibliothèque. Quel que soit le type de bibliothèque, on y trouve également des personnels de la filière administrative, ainsi que des personnels techniques indispensables à la gestion de tâches inhérentes au

<sup>1</sup> Les chiffres cités ici résultent des données transmises par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale pour ce qui concerne les emplois dans les bibliothèques territoriales. Pour les emplois de la fonction publique d'Etat, ils sont extraits du rapport de l'Inspection générale des bibliothèques intitulé « La filière bibliothèques de la fonction publique d'Etat. Situations et perspectives », rédigé par Daniel Renoult, et publié en juin 2008.

<sup>2</sup> Ce pourcentage inclut les 143 conservateurs actuellement en poste dans les bibliothèques municipales classées

fonctionnement quelque peu complexe de tout service de cette nature : administration, informatique, maintenance, sécurité, etc.

Quelques chiffres montrent la diversité de ces filières au sein des bibliothèques. A la Bibliothèque nationale de France, en 2008, les personnels de la filière bibliothèque (1262) ne représentent que 47,2 % de l'ensemble des personnels (2673). A la Bibliothèque publique d'information (Bpi), 28 % du personnel n'appartient pas à la filière bibliothèque. Quant aux bibliothèques des universités et des grands établissements dépendant de l'Enseignement supérieur, elles emploient 11 % de personnels n'appartenant pas à cette filière.

De plus, dans les réseaux documentaires des universités, une partie du personnel en charge de la gestion documentaire, n'appartient pas à la filière bibliothèque proprement dite, mais à celle des ITRF. En 2009, 612 agents travaillant dans les bibliothèques universités appartiennent à la famille A (Information scientifique et technique, collections patrimoniales) de la BAP F de l'ITRF<sup>3</sup>.

### **1.3. Une offre de formation globalisée**

#### ***1.3.1. Une offre par métier et non par filière***

L'étude des plans de formation montre que chaque bibliothèque ou service organise son offre de formation continue de façon assez globale, et la majorité des propositions d'actions de formation ne tient pas compte de l'appartenance à telle ou telle filière. Bon nombre de stages de management, par exemple, s'adressent aussi bien aux cadres de la filière bibliothèque qu'à ceux de la filière administrative.

Lorsque l'offre est différenciée, elle l'est par rapport aux spécificités des métiers. Mais, des formations de plus en plus nombreuses s'adressent à l'ensemble des personnels sans distinction de filière ni de catégorie. C'est le cas des formations à la bureautique, aux langues, à l'hygiène et à la sécurité, à l'accueil des publics et à beaucoup d'autres thèmes qui concernent l'ensemble des personnels.

#### ***1.1.3. Une offre qui déborde la filière de l'Etat***

D'autre part, qu'il s'agisse d'une offre globale et générale de formations, ou de propositions plus ciblées par rapport aux métiers faites par les opérateurs institutionnels financés par l'Etat, on s'aperçoit qu'elle sont très voisines, sinon semblables à celles que les bibliothèques territoriales reçoivent des opérateurs de la formation destinée à la fonction publique territoriale.

Les Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) et, à un moindre degré, la Bibliothèque nationale de France proposent leurs formations également aux

---

<sup>3</sup> Voir « Les personnels de la documentation de la filière ITRF-BAP F-Famille A. Situation et perspectives dans les établissements d'enseignement supérieur », rapport rédigé par Catherine Gaillard, Inspectrice générale des bibliothèques - Juin 2009.

personnels des bibliothèques territoriales qui en sont très largement bénéficiaires. De ce fait, l'étude de la formation continue des personnels de la filière bibliothèque de l'Etat ne saurait être complète sans élargir l'analyse à l'ensemble de ce contexte. C'est la condition indispensable à l'appréhension de perspectives nouvelles pour cette activité dont l'importance est croissante dans la stratégie de développement des bibliothèques.

#### **1.4. Un contexte complet et structuré : le développement de la formation continue**

Depuis le début des années 1970, tout un ensemble de textes législatifs est venu abonder et préciser le droit de la formation continue des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales. Dans cette évolution législative, quatre périodes peuvent être distinguées.

La loi N° 71-575 du 16 juillet 1971, sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, constitue le socle définissant aujourd'hui le droit à la formation professionnelle continue. Elle énonce ce droit pour l'ensemble des salariés, qu'ils œuvrent dans le secteur privé ou dans le cadre de la fonction publique.

Au cours des années 1980 et 1990, prenant en considération l'incidence de la formation continue sur l'efficacité des services, et l'efficacité de cette activité sur le déroulement de la carrière des agents, l'appareil législatif relatif à la formation continue s'est enrichi de nouvelles dimensions.

Plus récemment, la loi N° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, énonce le principe d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans. Une partie de la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail et être rémunérée à hauteur de 50 %.

Enfin, la loi N° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique précise dans son chapitre premier (Article 4), les conditions d'exercice du droit individuel à la formation pour les fonctionnaires, et instaure un congé pour bilan de compétences, un congé pour validation des acquis de l'expérience et des périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance.

Depuis la publication de la loi précédemment citée, de nombreux rapports ont été publiés sur la formation continue des fonctionnaires de l'Etat. Sur cette problématique centrale, mais sous des angles divers, chacun de ces documents fait le bilan de la formation continue sur les dernières décennies, et énonce des propositions sur les modes d'application des textes plus adaptés aux pratiques professionnelles actuelles et aux évolutions de carrières telles qu'elles se dessinent aujourd'hui.

Citons prioritairement le rapport intitulé « La formation continue des agents de la fonction publique de l'Etat » du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics réuni par la Cour des comptes, publié en juillet 2008. Citons également les « propositions

pour une réforme de la formation des agents de l'Etat », rédigé par Raymond-François Le Bris, et publié en décembre 2008.

En ce qui concerne le bilan, les constats sont assez convergents, et montrent bien, selon les secteurs d'activité et les administrations, la disparité des motivations, la dispersion des efforts et la trop fréquente incohérence des offres de formation qui en découlent. Mais toutes ces réflexions se rejoignent sur les préconisations et notamment sur la nécessité de nouvelles approches de cette problématique et du renouvellement des pratiques plus aptes à personnaliser et à professionnaliser cette formation tout au long de la vie.

C'est dans ce contexte qu'il convient d'examiner maintenant la formation continue des agents de la filière bibliothèque de l'Etat.

## **2. Les offres internes à la filière de l'Etat**

### **2.1. La Bibliothèque nationale de France**

#### ***2.1.1. Une offre claire et complète***

Considérée d'emblée par les responsables de la BnF comme l'outil essentiel de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation continue se veut « ...au service des agents comme de l'administration. Au service des agents : elle doit leur permettre d'anticiper l'évolution de leur emploi et favoriser le développement de leur carrière et la réalisation de leur projet de mobilité. Au service de l'administration : elle vise l'adéquation entre les compétences recherchées par les services et les projets professionnels des agents, accompagne les changements structurels et organisationnels, s'efforce de prévenir le déficit de compétences que pourraient induire les départs à la retraite ».

Compte tenu de ces attendus, de l'importance numérique de son personnel (2673 agents) et de la grande diversité des métiers exercés dans ses murs, la BnF définit annuellement un programme très important de formation continue. C'est le Service des qualifications et de la formation (SQF), rattaché à la Direction déléguée aux ressources humaines qui en a la charge. La lecture du bilan d'exécution du plan de formation pour l'année 2008 ainsi que le plan prévisionnel pour l'année 2009 montrent la très grande variété des stages et des actions de formation suivis par les personnels. Les différentes actions de formation proposées sont rangées sous 18 rubriques :

- accueil du public,
- acteurs de la formation,
- administration et gestion,
- audiovisuel,
- bâtiment,
- bureautique et logistique administrative,
- catalogage et catalogue,
- collections et ressources électroniques,
- préparation aux concours,
- Conservation,

- édition et communication,
- hygiène et sécurité,
- informatique,
- langues,
- management et accompagnement du changement,
- savoirs de base (français et mathématiques),
- systèmes d'information,
- techniques documentaires et information numérique.

Ces formations sont dispensées à partir de ressources professionnelles internes, mais également par recours à des prestataires extérieurs. Les formations internes portent sur les domaines d'expertise de la BnF (collections, conservation, catalogue et information numérique) et sur le système d'information bibliothéconomique. Elles sont élaborées par des unités de formation rattachées aux départements détenant l'expertise dans ces domaines.

La BnF organise chaque année une préparation à tous les concours organisés par le ministère de l'Enseignement supérieur pour les personnels de la filière bibliothèque et aux concours et examens professionnels organisés par le ministère de la Culture pour les personnels des corps du ministère de la Culture. Cette préparation a concerné, en 2008, plus de 200 agents de l'établissement.

De plus, la BnF a mis en place une instance d'accompagnement individuel des agents sous la forme d'un *Conseil et information professionnels* (CIP) : 3 agents de la direction des ressources humaines disposent d'une plage de 3 heures hebdomadaires pour recevoir les agents qui souhaitent une aide pour effectuer un bilan professionnel. En 2008, 33 agents, pour la plupart contractuels, ont souhaité bénéficier de cette aide, propice à la définition d'un projet professionnel orienté vers l'obtention d'un emploi durable à temps complet.

A ce dispositif s'ajoute le *Comité des projets individuels de formation* (COPIF), composé de représentants du personnel et de l'administration, qui se prononce sur les demandes individuelles de formation d'un coût relativement élevé, ne relevant pas directement du plan de formation : projets d'évolution professionnelle, congés de formation, bilans de compétence. En 2008, 9 projets d'évolution professionnelle (sur 10 présentés) et 12 congés de formation (sur 13) ont reçu un avis favorable.

Enfin, pour aider les agents dans leur effort de formation, le *Centre de documentation et d'information professionnelles* (CDIP) met à leur disposition, pour la consultation sur place et le prêt à domicile, environ 5000 documents multisupports, couvrant tous les domaines de la formation continue proposée par la BnF. En 2008, 1400 personnes (sur un total de 2673

agents présents à la BnF) y sont inscrites. Cette même année, 4000 documents y ont été empruntés.

### ***2.1.2. Des moyens et des résultats proportionnels à l'effort***

En 2008, le montant total des dépenses de formation s'est élevé à 893 957 €. Le coût prévisionnel pour l'année 2009 est de 990 000 €, ce qui représente 0,4 % du budget de fonctionnement de l'établissement. En légère régression depuis 2006 (-12,2 %), ce niveau de dépense reste tout de même très élevé puisqu'il correspond à un coût de 500,26 € par agent formé.

La lecture du tableau de synthèse financière (Voir : **Annexe 2**) laisse apparaître des postes de dépense importants : préparation aux concours, informatique, management, bureautique et logistique administrative.

Les dépenses les moins élevées concernent le catalogage, les collections et ressources électroniques (ce qui s'explique par l'implication directe du service de l'information bibliographique et numérique), la conservation et le système d'information (dont les formations font également appel majoritairement aux ressources internes), ainsi que le bâtiment (en raison du petit nombre de stages et de stagiaires).

Le Service des Qualifications et formations fonctionne à l'aide de 14 agents (12,5 ETP), sans compter les documentalistes du CDIP. Il bénéficie en outre d'un appui logistique important d'un autre service de sa direction de rattachement : le Service logistique des ressources humaines.

En termes de résultats, les chiffres sont très positifs, comme le montre ci-dessous le tableau n°2, qui présente la réalisation du plan de formation par domaine en 2008. La lecture de ce tableau montre que les formations métier les plus suivies sont celles qui concernent les techniques documentaires numériques, et le catalogage, ce qui se justifie au regard des missions bibliographiques nationales de l'établissement, de sa politique de valorisation des collections, et de son rôle comme premier opérateur national de numérisation des collections.

*La part accordée aux préparations des concours est importante et bénéficie pour près de la moitié (47,6 %) aux personnels de catégorie C. Ce sont les formations les plus abondantes en jours de formation : 1405 jours, soit 15,5 % de la durée globale des formations.*

Les processus de formation plus individualisés (projets individuels de formation, bilans de compétence et congés de formation professionnelle) représentent une part très modeste de l'ensemble (2,9 %). Ils ont concerné 163 agents en 2008.

**Tableau n° 2 : BnF : réalisation du plan de formation 2008 par domaines et par catégories.**

BnF	Stagiaires <sup>4</sup>					
	A	B	C	Vacataires	Total	%
Accueil et service du public	70	86	91	42	289	5
Acteurs de la formation	19	8	7	-	34	0,6
Administration, gestion	75	41	22	6	144	2,5
Audiovisuel	9	2	-	-	11	0,2
Bâtiment	5	-	-	-	5	0,1
Bureautique, logistique administrative	226	159	105	48	538	9,4
Catalogue et catalogage	250	313	41	32	636	11,1
Collections, ressources électroniques	200	168	58	29	455	7,9
Concours	28	195	329	143	695	12,2
Conservation	92	126	206	31	455	7,9
Edition, communication	27	9	10	5	51	0,9
Hygiène et sécurité	129	107	175	87	498	8,7
Informatique	83	12	9	2	106	1,8
Langues	102	38	29	14	183	3,2
Management	88	14	9	-	111	1,9
Savoirs de base (Français, maths)	4	6	20	11	41	0,7
Système d'information	92	43	110	111	356	6,2
Techniques documentaires numériques	541	213	22	11	787	13,8
Accueil des nouveaux arrivants	62	21	75	-	158	2,8
Projets individuels de formation	35	26	20	71	152	2,7
Bilans de compétence	1	1	1	-	3	0,1
Congés de formation professionnelle	2	2	3	1	8	0,1
<b>Total général</b>	2140	1590	1342	644	5716	100
<b>En %</b>	37,4%	27,8%	23,5%	11,3%	100%	

*La répartition des stagiaires par catégorie révèle, si on la compare à la structure des effectifs de la BnF, une certaine sur-représentation des catégories A (37,4 % de stagiaires pour 32,3 % des effectifs) à l'inverse des catégories C 23,5 % des stagiaires pour 28,9 % des effectifs)*

En 2008, hors les formations statutaires (formations post recrutement des assistants des bibliothèques, des bibliothécaires et des conservateurs promus) le nombre de journées de formation s'est élevé à 8 303, et celui des agents (personnes physiques) formés à 1 787, soit 67 % de l'effectif total de la BnF. 60 % des stagiaires ont suivi des formations organisées en interne, mais les formations délivrées par des prestataires extérieurs représentent 69 % des jours de formation suivis par les agents de la BnF.

### **2.1.3. Une offre ouverte aux autres établissements**

Etablissement de référence pour l'ensemble des bibliothèques françaises, la BnF ouvre ses formations aux autres bibliothèques. Elle le fait prioritairement et gratuitement pour les

<sup>4</sup> Un agent ayant suivi 3 stages est compté comme 3 stagiaires

bibliothèques avec lesquelles elle est liée par une convention de Pôle associé. Il s'agit naturellement des formations qu'elle a elle-même conçues, et qu'elle invite les personnels des bibliothèques des pôles associés à partager avec ses propres personnels.

Plusieurs départements de la BnF sont associés à l'élaboration de ces formations : le département de la coopération, ainsi que ceux de la conservation, de l'information bibliographique et numérique, des cartes et plans, des manuscrits, de la musique, de l'audiovisuel et des affaires juridiques et de la commande publique.

Ainsi, pour l'année 2009, 19 stages sont proposés aux bibliothèques associées, sur des thèmes aussi divers que la constitution d'une bibliothèque numérique, l'OAI, la conservation des collections de bibliothèques, l'identification et la conservation des œuvres photographiques, le droit de propriété intellectuelle, la conversion rétrospective des fonds patrimoniaux, etc. Depuis cette année, le Département de la conservation réserve également quelques places payantes, dans certains de ses stages, à des professionnels extérieurs au réseau des Pôles associés

Dans un domaine plus particulier, le Centre national du livre pour la jeunesse - « La Joie par les livres » (Département littérature et art) propose à l'ensemble des bibliothèques françaises, des formations pour les professionnels concernés par la littérature destinée aux enfants et aux jeunes. Il s'agit de la poursuite d'une activité qui faisait déjà partie des missions de cet organisme avant son intégration dans la BnF.

Enfin, la BnF travaille actuellement à l'élaboration d'un programme de formation au « records management ». Forte de son expérience dans le domaine de l'archivage, notamment électronique, elle souhaite faire partager son savoir-faire aux grands établissements culturels et administratifs.

## **2.2. La Bibliothèque publique d'information**

Ouverte en 1977, la Bibliothèque publique d'information (Bpi) poursuit sa double mission :

- favoriser le plus large accès du public à la culture, en actualisant en permanence l'information mise à sa disposition par le renouvellement de ses collections et la diversification des supports.
- Stimuler la modernisation du fonctionnement des bibliothèques de lecture publique, en proposant en partage un ensemble d'innovations dans le domaine de la bibliothéconomie.

Ainsi, le programme de formation continue proposé à ses 250 agents est largement tributaire de ces deux axes de travail, auxquels il convient d'ajouter la prise en compte de la nécessité pour le personnel de se perfectionner dans l'utilisation des langues étrangères.

Hors la préparation aux concours, les domaines de formation sont répertoriés comme suit :

- Formations générales : archivage électronique, lecture à voix haute, développement durable.
- Management : les fonctions de responsabilité, la formation de formateurs, la gestion des ressources humaines, séminaire de direction.
- Informatique : bureautique, logiciels de gestion, web 2.0.
- Langues : anglais, espagnol extensifs, autoformation : chinois, anglais, espagnol, hébreu, polonais, lituanien, russe.
- Gestion, droit, communication : gestion budgétaire, contrôle de gestion, marchés publics, droit de l'Internet, LOLF, régime des subventions, propriété intellectuelle, présentation du DIF, communiquer avec la presse.
- Europe et international : sensibilisation à l'Union européenne, colloque : les bibliothèques lieux de découverte de l'autre européen.
- Métiers de la culture : de nombreux sujets de bibliothéconomie, visites d'autres bibliothèques, journées d'études, colloques et congrès, bases de données, ressources électroniques, etc.
- Hygiène et sécurité.
- Développement personnel : soutien en français, la gestion du temps, créer son entreprise, préparation à la retraite.
- Bilan professionnel.

L'équipe chargée de la formation continue à la Bpi est composée de 4 personnes (2 agents de catégorie A, 1 de catégorie B et 1 de catégorie C). Le budget de ce secteur s'est élevé, pour 2008, à 116 641 €, soit 1,7 % du budget de fonctionnement de l'établissement. Ceci représente une dépense annuelle de 537, 41 € par agent formé.

**Tableau n° 3 : Bpi : réalisation du plan de formation 2008 par domaines et par catégories.**

Domaines	Stagiaires					
	A	B	C	Vacataires	Total	%
Post-recrutement	7		2	3	12	0,75%
Concours	2	1	6		9	0,54%
Formations générales	18	5	3	6	32	1,93%
Management	20	1	2	3	26	1,56%
Informatique	132	71	26	53	282	17,01%
Langues	31	17	4	8	60	3,62%
Gestion-droit-communication	51	12	17	19	99	5,97%
Europe	10	2		1	13	0,78%
Métiers de la culture	643	270	73	71	1057	63,78%
Hygiène et sécurité	21	9	14	10	54	3,25%
Développement personnel	3	6	1	2	12	0,75%
Bilan professionnel			1		1	0,06%
<b>Total / %</b>	<b>938 / 57%</b>	<b>394 / 24%</b>	<b>149 / 9 %</b>	<b>176 / 11%</b>	<b>1657</b>	<b>100,00%</b>

Le tableau n° 3 montre l'importance que prennent les métiers de la culture, vaste addition de plusieurs pratiques (stages, journées d'études, voyages d'études, visites) et de nombreux thèmes. Apparaît également l'importance de l'informatique, qui concerne toutes les catégories de personnel.

Comme pour la BnF, on note le faible nombre de formations individualisées (12 participants aux stages de développement personnel, et 1 bilan professionnel).

217 agents ont suivi une action de formation continue au cours de l'année 2008, soit 91 % de l'effectif total. *Toutefois, les personnels de catégorie A en sont de loin les premiers bénéficiaires (57 % de l'activité globale alors qu'ils ne représentent que 41 % des agents), alors que les personnels de catégorie C et les contractuels vacataires, qui représentent globalement 33 % des agents, n'ont bénéficié que de 9 % du total des actions de formation.*

Paradoxalement, la Bpi, dont le décret fondateur précise qu'elle a pour mission « de constituer un centre de recherche documentaire en liaison avec les autres centres, bibliothèques et établissements culturels », ne joue pas le rôle de force de proposition pour la formation en direction des autres bibliothèques.

En revanche, la Bpi reçoit volontiers les stagiaires que lui envoie l'ENSSIB ou d'autres établissements, pour des stages d'observation, ou des stages obligatoires avant d'entrer dans la vie professionnelle. En 2008, sur les 88 dossiers de demande de stages, 58 ont reçu une réponse favorable, donnant lieu à 1502 journées de formation/stagiaires. 33 % des stagiaires reçus en 2008 sont des personnels en formation initiale à l'ENSSIB, et 11 % sont issus des filières « métiers du livre » des IUT. Pour les stages de longue durée (3 mois et plus), les stagiaires sont recrutés sur profil pour des stages plus spécialisés dans les services (Etudes et

recherches, Animation, Edition, etc.). Il s'agit d'étudiants de niveau Master qui doivent rédiger un mémoire à l'issue du stage. Ainsi, de nombreux personnels de la Bpi sont amenés à jouer un rôle de tuteur, et cet investissement suppose un travail de transmission et de réflexion sur les pratiques et l'évolution des métiers, bénéfique tant au stagiaire qu'à son tuteur. Cette formation dispensée sous forme de stages, est une formation « sur mesure », qui répond à une demande extérieure. Mais, contrairement à la BnF, la Bpi ne propose pas à l'extérieur de formations programmées sur des thèmes précis.

Comme dans les autres bibliothèques, les personnels de la Bpi sont souvent sollicités pour intervenir dans des actions de formation initiées par d'autres établissements, et elle organise elle-même des journées d'étude.

Enfin, il faut noter que la formation proposée en interne semble n'avoir aucun impact sur la mobilité des personnels.

## **2.3. L'ENSSIB**

### ***2.3.1. Une offre cohérente pour les cadres***

Responsable de la formation initiale des cadres A des bibliothèques (conservateurs et bibliothécaires), l'ENSSIB développe également un programme annuel de formation continue. Cette offre se construit en relation avec les autres opérateurs de la filière bibliothèque dépendant du ministère de l'Enseignement supérieur : principalement les Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) et les Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique (URFIST). L'élaboration de ces programmes s'effectue en début d'année universitaire, sous l'égide de la Sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique (SDBIS), dont les attributions ont été reprises par la Mission d'information scientifique et technique et du réseau documentaire (MISTRD). Ils permettent d'amorcer la constitution d'un catalogue des formations qui s'alimente à de multiples sources d'information : plans de formation des structures, thèmes d'actualité, travaux des élèves de l'Ecole, souhaits des tutelles, besoins exprimés à l'issue des stages.

Cette élaboration de l'offre est inscrite dans un calendrier dont les responsables de l'ENSSIB affirment eux-mêmes qu'il est trop long et fait basculer le calendrier de la formation continue de l'année universitaire à l'année civile suivante réduite à un semestre.

En effet, la publication du catalogue n'intervient qu'en décembre, ce qui reporte le début de ces formations en janvier. Ce délai est en effet nécessaire pour rechercher les responsables scientifiques susceptibles de construire les stages projetés en liaison avec le responsable de la formation continue, et pour lancer la communication (sur support papier et sur Internet) sur l'ensemble de l'offre.

Chaque année, le service de la formation continue renouvelle l'offre, de façon à proposer 1/3 de nouveautés. En 2008, l'offre s'est ordonnée autour de 4 thématiques :

- L'établissement et son management : 10 modules. 156 stagiaires,
- Les collections et la politique documentaire : 10 modules. 155 stagiaires,
- Les publics et les services : 6 modules. 95 stagiaires.
- L'informatique et les NTIC : 9 modules. 157 stagiaires.

Cette offre comportait 48 modules de stages. Elle reprenait en les réactualisant, des stages effectués les années précédentes, et proposait des formations nouvelles en raison de l'évolution du métier ou de l'actualité. Parmi ces dernières, notons « les bibliothèques d'IUFM », « Bibliothèques publiques et hôpitaux », « numérisation et constitution de bibliothèques numériques ». Certains stages ont du être annulés, faute d'inscrits. D'autres, initialement prévus en plusieurs modules, ont été réunis en un module. Au total, 35 modules de stages ont été réalisés, réunissant globalement 577 stagiaires.

Depuis 2007, un stage en trois modules, destiné aux directeurs de SCD récemment nommés, connaît un grand succès. Il a donc été reconduit en 2008. De même, l'ENSSIB assume 3 des 8 modules de la formation des directeurs de bibliothèques territoriales.

Certains stages ont été réalisés en partenariat, notamment avec le CNFPT et l'EHESS, ce qui a permis de **toucher un public plus large**, et surtout de **mixer un public universitaire et un public territorial**, ce qui est fort apprécié des stagiaires. D'ailleurs, la qualité de cette formation pour les cadres de bibliothèque en exercice est unanimement reconnue par ceux qui en ont bénéficié.

Pour la réalisation de ces actions de formation continue, l'ENSSIB a eu recours à 223 intervenants, dont 62 % de professionnels des bibliothèques, 17 % de consultants, 13 % d'autres professions, et 6 % de ses propres enseignants.

De nouveaux thèmes sont apparus en 2009 : les relations bibliothèques/chercheurs, l'intercommunalité, les services de réponse à distance.

L'ENSSIB travaille aussi sur le projet d'un système de *formation à distance* qui procéderait par sessions. Ces dernières, organisées sur un thème précis, s'adresseraient à un nombre limité d'agents. Ces sessions seraient interactives. Elles se dérouleraient selon une fréquence régulière, à partir de rendez-vous à dates et à heures fixes. En accord avec les services des agents concernés, elles auraient lieu pendant les horaires de travail, sur des séquences limitées en temps (2 ou 3 heures).

### **2.3.2. Des résultats de qualité**

En 2008, 563 stagiaires ont été formés par l'ENSSIB, pour un total de 1669 heures, (+35 % par rapport à 2007). 66 % des stagiaires sont des cadres de bibliothèque de la catégorie A. 69

personnels de catégorie B ont bénéficié de cette formation. Les non bibliothécaires ne représentent que 20% de l'effectif des stagiaires.

Le nombre de fonctionnaires du ministère de l'Enseignement supérieur est de loin le plus important (62,5 %). Celui du ministère de la Culture est très faible (3,9 %). Celui des non bibliothécaires n'est pas négligeable (12,5 %). Le tableau n°5 en témoigne :

**Tableau n° 4 : ENSSIB : Origine administrative des stagiaires.**

<i>Programmes</i>	<b>Ens. Supérieur</b>	<b>Culture</b>	<b>Territoriaux</b>	<b>Autres</b>	<b>Total</b>
<b>Culture</b>	130	15	88	48	281
<b>Enseignement sup.</b>	217	7	21	14	259
<b>ENSSIB</b>	14	1	12	10	37
<b>TOTAL</b>	361	23	121	72	577

De plus, comme le montre le tableau n°5, il apparaît clairement que l'implantation géographique de l'ENSSIB retentit favorablement sur les professionnels de la région Rhône-Alpes. De même, les professionnels d'Ile-de-France n'hésitent pas à faire le déplacement pour se former à Villeurbanne. Ceci correspond d'ailleurs à l'importance quantitative des professionnels de ces deux régions par rapport à l'ensemble des professionnels au niveau national.

Tableau n° 5 : ENSSIB : Origine géographique des stagiaires.

REGION	Ens. Sup.	Culture	Territoriaux	Autres	TOTAL
ALSACE	17	-	2	-	19
AQUITAINE	6	1	-	1	8
AUVERGNE	4	1	2	-	7
BASSE NORMANDIE	10	-	4	2	16
BOURGOGNE	6	2	4	4	16
BRETAGNE	11	-	2	4	17
CENTRE	6	4	7	-	17
CHAMPAGNE-ARDENNES	3	-	5	-	8
CORSE	-	-	1	-	1
FRANCHE-COMTE	9	-	3	-	12
HAUTE NORMANDIE	4	-	8	-	12
ILE DE France	107	11	10	19	147
LANGUEDOC-ROUSSILLON	6	-	12	2	20
LIMOUSIN	2	-	1	-	3
LORRAINE	6	-	5	-	11
MIDI-PYRENEES	6	1	10	2	19
NORD-PAS-DE-CALAIS	9	1	4	5	19
PACA	8	-	4	1	13
PAYS DE LOIRE	9	-	6	-	15
PICARDIE	2	1	5	-	8
POITOU-CHARENTES	10	-	4	1	15
RHONE-ALPES	115	1	21	16	153
MARTINIQUE	3	-	1	-	4
REUNION	1	-	-	-	1
ETRANGER	1	-	-	15	16
<b>TOTAL</b>	<b>361</b>	<b>23</b>	<b>121</b>	<b>72</b>	<b>577</b>

### 2.3.3. Une stratégie d'avenir pour la coordination nationale de la formation

La visibilité de l'ENSSIB est telle, que cet établissement ne peut manquer de se poser la question de son rôle dans le paysage national de la formation continue. La direction de l'ENSSIB s'est montrée attentive à *une coordination nationale de l'information sur les programmes de formation continue*. A cet effet, la MISTRD l'a officiellement missionnée pour mettre en place *un portail national sur la formation des personnels de bibliothèque*. Un groupe de travail, intégrant les institutions concernées (MISTRD, ENSSIB, CRFCB, DLL, BnF) a commencé à travailler sur les spécifications de cet outil fédérateur, dont l'ouverture est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## 2.4. Les centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques

### 2.4.1. Des situations très diverses

#### • *Origine et missions :*

Créés sous leur forme actuelle à la fin des années 1980, suite à un appel d'offre conjoint des ministères en charge de l'Enseignement supérieur et de la Culture, les Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques ont succédé aux anciens centres de préparation au Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaires (CAFB). Ils sont aujourd'hui au nombre de 12, répartis sur l'ensemble du territoire.

Ils ont pour mission première de proposer à toutes les catégories des personnels, des formations adaptées aux métiers des bibliothèques, du livre et de la documentation. Ils assument la préparation aux concours des carrières des bibliothèques de toutes les catégories. Ils organisent la formation continue sur des thèmes couvrant l'ensemble des champs professionnels. Ils participent aux diplômes et concours universitaires : DUT, DU, CAPES de documentation. Ils mettent à disposition du public toute la documentation sur les carrières et la profession des bibliothèques.

#### • *Les statuts :*

Tableau n° 6 : CRFCB : Statuts.

	Université de rattachement	Statut
<b>Médiaquittaine</b>	Bordeaux IV	Service commun d'université
<b>CRFCB Caen</b>	Caen-Basse Normandie	Rattaché au service de la formation continue
<b>CRFCB Clermont-Fd</b>	Clermont-Ferrand II	Service commun interuniversitaire
<b>Bibliest</b>	Bourgogne	Service commun d'université
<b>Médiat</b>	Grenoble II	Service commun interuniversitaire
<b>Médialille</b>	Lille III	Rattaché au service de la formation continue
<b>CRFCB Marseille</b>	Aix-Marseille I	Rattaché au service de la formation continue
<b>Médial</b>	Nancy II	Service commun d'université
<b>Médiadix</b>	Paris X	Service général
<b>Média centre ouest</b>	Poitiers	Service commun d'université
<b>CRFCB Rennes</b>	Rennes II	Service commun interuniversitaire
<b>CRFCB Toulouse</b>	Toulouse II	Rattaché au service de la formation continue

Comme l'indique le tableau n° 6, leur statut est très divers : 7 sont des services communs d'université ou interuniversitaires, 4 sont rattachés au service de la formation continue de leur université, et 1 est un service général de l'Université.

● **Localisation et rayonnement :**

Leur localisation et le nombre d'usagers potentiels apparaissent dans le tableau<sup>5</sup>n°7 :

Tableau n° 7 : CRFCB : Localisation et nombre de professionnels à desservir.

Centres	Régions desservies	Personnels filière bibliothèque			
		Ens. sup.	Territoriaux	Total	%
Médiaquitaine	Aquitaine	152	714	866	4,29
CRFCB Caen	Basse-Normandie, Haute Normandie	146	460	606	3,01
CRFCB Clermont-Fd	Auvergne	78	181	259	1,28
Bibliest	Bourgogne, Franche-Comté	141	668	808	4,01
Médiat	Rhône-Alpes	369	1 928	2 297	11,38
Médialille	Nord-Pas-de-Calais, Picardie	322	1 168	1 490	7,38
CRFCB Marseille	Corse, Provence-Alpes-Côte-d'Azur	280	1 337	1 617	8,02
Médial	Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine	402	1 238	1 640	8,15
Médiadix	Ile-de-France	1 333	4 236	5 569	27,68
Média centre ouest	Centre, Limousin, Poitou-Charentes	230	1 236	1 466	7,28
CRFCB Rennes	Bretagne, Pays-de-Loire	322	1 773	2 095	10,4
CRFB Toulouse	Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon	218	1 217	1 435	7,12
<b>Total</b>		3 993	16 156	20 149	100

Ce tableau appelle les commentaires suivants :

- 3 centres ne desservent qu'une seule région (Médiaquitaine, CRFCB Clermont-Ferrand et Médiat). 6 centres rayonnent sur 2 régions (CRFCB Caen, Bibliest, Médialille, CRFCB Marseille, CRFCB Rennes et CRFCB Toulouse). Seuls Médial et Média-Centre-Ouest desservent 3 régions. Quant à Mediadix, outre l'Ile-de-France, il dessert également les DOM-TM. C'est Media-Centre- Ouest qui dessert la zone géographique la plus étendue, ce qui pose la question de l'éloignement géographique des stagiaires potentiels et de leurs déplacements. En revanche, le CRFCB de Clermont-Ferrand dessert une zone géographiquement très circonscrite, dont la population professionnelle est la moins nombreuse de toutes les régions. A cet égard, il serait certainement utile de réfléchir à cette répartition de la desserte géographique, peut-être en liaison avec le CNFPT, qui agit dans le cadre d'une infrastructure géographiquement plus équilibrée.
- Médiadix doit répondre aux besoins en formation du contingent de personnels le plus nombreux (5 569, soit 26, 68 % du total). **La moitié des agents à former (49,5 %) sont à la charge de 3 centres : Médiadix, Médiat et Le CRFCB de Rennes.** Par contraste, les CRFCB de Caen et de Clermont-Ferrand desservent à eux deux moins de 5 % (4,29 %) des agents. On voit donc là une grande disparité de charges, à laquelle la répartition des moyens ne répond pas de façon proportionnelle.

<sup>5</sup> Les chiffres figurant dans ce tableau sont extraits de l'application statistique interactive des bibliothèques universitaires (ASIBU), et des statistiques de la Direction du Livre et de la Lecture pour les bibliothèques de lecture publique. La totalité des chiffres concernent l'année 2007, dernière année pour laquelle les chiffres sont définitivement validés.

• *Les moyens financiers :*

Les tableaux n° 8 et 9 exposent le détail, pour les années 2007 et 2008, des sources de financement et des moyens budgétaires des centres :

**Tableau n° 8 : CRFCB : Sources de financement et moyens budgétaires pour l'année 2007.**

<b>ANNEE 2007</b>	<b>Subvention DGESIP-MISTRD</b>	<b>%</b>	<b>Subvention ministère de la Culture (DRAC)</b>	<b>%</b>	<b>Ressources propres</b>	<b>%</b>	<b>Autres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
MEDIAQUITAINE	70 000 €	36%	58 000 €	30%	56 157 €	29%	11 544 €	6%	195 701 €
CAEN	60 000 €	75%	12 000 €	15%	7 534 €	9%	-	0%	79 543 €
CLERMONT-FD	58 000 €	60%	20 000 €	21%	19 452 €	20%	-	0%	97 452 €
BIBLIEST	46 555 €	82%	4 000 €	7%	6 354 €	11%	-	0%	56 909 €
MEDIAT	103 145 €	31%	88 000 €	27%	139 407 €	42%	-	0%	330 552 €
MEDIALILLE	74 955 €	62%	18 000 €	15%	28 867 €	24%	-	0%	121 822 €
MARSEILLE	88 425 €	55%	20 000 €	12%	52 033 €	32%	-	0%	160 458 €
MEDIAL	93 000 €	77%	20 000 €	17%	7 089 €	6%	-	0%	120 089 €
MEDIADIX	212 000 €	40%	73 380 €	14%	248 943 €	47%	-	0%	534 323 €
MEDIA CENTRE OUEST	56 000 €	75%	12 000 €	16%	6 173 €	8%	-	0%	74 173 €
RENNES	57 500 €	58%	16 000 €	16%	24 305 €	25%	813 €	1%	98 618 €
TOULOUSE	95 000 €	74%	3 000 €	2%	29 817 €	23%	-	0%	127 817 €
<b>TOTAL/%</b>	<b>1 014 580 €</b>	<b>50,8 %</b>	<b>344 380 €</b>	<b>17,2 %</b>	<b>626 131 €</b>	<b>31,4 %</b>	<b>12 357 €</b>	<b>0,6 %</b>	<b>1 997 457 €</b>

**Tableau n° 9 : CRFCB : Sources de financement et moyens budgétaires pour l'année 2008.**

<b>ANNEE 2008</b>	<b>Subvention DGESIP-MISTRD</b>	<b>%</b>	<b>Subvention ministère de la Culture (DRAC)</b>	<b>%</b>	<b>Ressources propres</b>	<b>%</b>	<b>Autres</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
MEDIAQUITAINE	99 500 €	44%	50 000 €	22%	74 205 €	33%	75 €	0%	223 780 €
CAEN	56 600 €	76%	13 000 €	18%	4 484 €	6%	-	-	74 084 €
CLERMONT-FERRAND	68 400 €	67%	17 500 €	17%	16 589 €	16%	-	-	102 489 €
BIBLIEST	53 000 €	87%	6 500 €	11%	1 650 €	3%	-	-	61 150 €
MEDIAT	118 500 €	32%	88 000 €	24%	153 901 €	42%	8 877 €	2%	369 278 €
MEDIALILLE	66 500 €	53%	31 113 €	25%	28 193 €	22%	-	-	125 806 €
MARSEILLE	99 500 €	69%	20 000 €	14%	24 265 €	17%	-	-	143 765 €
MEDIAL	92 000 €	74%	25 390 €	20%	7 620 €	6%	-	-	125 010 €
MEDIADIX	260 000 €	42%	40 000 €	7%	314 714 €	51%	-	-	614 714 €
MEDIA CENTRE OUEST	64 000 €	75%	12 000 €	14%	8 985 €	11%	-	-	84 985 €
RENNES	76 000 €	68%	12 000 €	11%	23 325 €	21%	-	-	111 325 €
TOULOUSE	100 000 €	79%	-	0%	27 085 €	21%	-	-	127 085 €
<b>TOTAL/%</b>	<b>1 154 000 €</b>	<b>53,3 %</b>	<b>315 503 €</b>	<b>14,6 %</b>	<b>685 016 €</b>	<b>31,7 %</b>	<b>8 952 €</b>	<b>0,4 %</b>	<b>2 163 471 €</b>

On note une augmentation globale du budget de formation des centres régionaux de + 8,3 %. Trois centres voient leur budget diminuer : Caen (- 6,9 %), Toulouse (- 0,6 %) et Marseille (-10,4 % : diminution due à une chute de plus de 50 % des ressources propres).

La dotation du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a progressé, d'une année à l'autre, de 12,1 %<sup>6</sup>. Elle représente plus de la moitié (53,3%) du financement des centres. Cette dotation a été renouvelée pour l'année 2009, ***mais ce régime de financement devrait changer pour les CRFCB au fur et à mesure que leurs universités de rattachement accéderont à l'autonomie élargie.***

Les subventions du ministère de la Culture diminuent de 8,3 %, avec une érosion dans les budgets de Médiaquitaine (-13,8 %), Clermont-Ferrand (- 12,5 %), de Mediadix (- 45,5 %), de Rennes (- 25 %) et de Toulouse (-100 %). En 2008, elles ne représentent plus que 14,6% des ressources financières des centres. La question de la poursuite de ce financement se pose désormais avec acuité (Voir ci-dessous : 2.4.4.).

La part de l'autofinancement augmente globalement de 9,4 %, et les ressources propres, (fruit de la réponse des centres aux appels d'offre du CNFPT et des Conseils généraux des départements) sont en augmentation dans la grande majorité des centres. Elles atteignent parfois des proportions importantes, comme à Mediadix (51 %), Médiat (42 %) et Médiaquitaine (33 %). Elles représentent globalement près d'un tiers (31,7%) du financement des CRFCB.

• ***Les personnels :*** en 2007, 17 conservateurs (16,8 ETP) et 9 bibliothécaires (8,8 ETP) encadraient les centres de formation. Mediadix compte 6 conservateurs, et Médiat, 3. ***Tous les centres sont dirigés aujourd'hui par un conservateur***, à l'exception de Médiat, dirigé par une ingénieure d'étude. Outre les catégories déjà citées, on note la présence d'un PAST à Médiat, d'un PRCE et d'un PRAG à Médiaquitaine. Comme pour les autres moyens, on note l'importance proportionnée des équipes de Médiat et de Mediadix, qui s'explique, dans le premier cas, par la double implantation (Grenoble et Lyon) et dans le cas de Mediadix, par l'importance de la population professionnelle à desservir. Le tableau n° 10 montre la répartition des personnels par centres et par catégories.

---

<sup>6</sup> En 2007, un gel des crédits en fin d'année a entraîné une annulation du versement des crédits de la deuxième subvention pédagogique. En 2008, le montant de l'enveloppe globale est revenu au niveau de celui de 2006. On peut donc parler davantage d'une stabilisation de la dotation ministérielle que d'une augmentation.

**Tableau n° 10 : CRFCB : Répartition des personnels par centres et par catégories (en ETP).**

	Cons.	Bib.	IGE	BAS	AB	Mag.	Admin.	Contrats	Autres	Total
<b>Mediaquitaine</b>	1	1			1	1	1	1	1,8	<b>7,8</b>
<b>Caen</b>	1	1			1			0,5		<b>3,5</b>
<b>Clermont-FD</b>	1	1			1			0,6		<b>3,6</b>
<b>Bibliest</b>	1			0,8			1			<b>2,8</b>
<b>Médiat</b>	2,8	1					3,8	4	1,5	<b>13,1</b>
<b>Médiaille</b>			1	1			1	1		<b>4</b>
<b>Marseille</b>	1			1				2	0,5	<b>4,5</b>
<b>Médial</b>	1	1						0,8	0,8	<b>3,6</b>
<b>Médiadix</b>	6	1		0,8			1	6		<b>14,8</b>
<b>Media Centre Ouest</b>	1	1				1	1			<b>4</b>
<b>Rennes</b>		1					0,8	3		<b>4,8</b>
<b>Toulouse</b>	1	0,8		1				0,7	1	<b>4,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>16,8</b>	<b>8,8</b>	<b>1</b>	<b>4,6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9,6</b>	<b>19,6</b>	<b>5,6</b>	<b>71</b>

● *Les locaux et les moyens matériels :*

**Tableau n° 11 : Répartition des surfaces des locaux des centres (m²).**

	Bureaux	Salles de cours	Centre de doc.	Archives	Divers	Total
<b>Aix-Marseille 1</b>	44	146	70	55	10	<b>325</b>
<b>Médiaquitaine</b>	175	152	63	13	127	<b>530</b>
<b>Caen</b>	74	130	80	14	-	<b>298</b>
<b>Clermont-Fd</b>	121	75	125	-	-	<b>330</b>
<b>Bibliest</b>	51,54	Mutual.	Mutual.	-	-	<b>51,54</b>
<b>Médiat Grenoble</b>	160	Mutual.	Mutual.	-	-	<b>160</b>
<b>Médiat Lyon</b>	55	Mutual.	Mutual.	-	-	<b>55</b>
<b>Médiaille</b>	78,4	120,9	125	16,8	-	<b>216,1</b>
<b>Médial</b>	50	Mutualisée	125	30	-	<b>205</b>
<b>Médiadix</b>	192	280	265	-	-	<b>737</b>
<b>Média Centre-Ouest</b>	49	76	105	12	-	<b>242</b>
<b>Rennes</b>	58,2	127,3	93,1	14,5	33,1	<b>326,3</b>
<b>Toulouse</b>	48,6	118,6	68,6	17,3	-	<b>253,2</b>

Comme l'illustre le tableau n° 11, les surfaces occupées par les centres sont de dimensions très diverses, et très tributaires des circonstances locales. On note la présence de centres de documentation professionnelle dans les 2/3 des centres, les autres mutualisant leur documentation avec les SCD de leur université. Il en est de même pour les salles de cours pour Bibliest, les 2 implantations de Médiat, et pour Médial.

## 2.4.2. Une offre de formation importante et stratégique<sup>7</sup>

### • Les formations longues :

6 centres de formation proposent des formations longues étalées sur une année universitaire. Parmi eux, 4 proposent une formation professionnelle de base : Médiakitaine en 154 heures, Clermont-Ferrand en 250 heures, et Média Centre Ouest en 30 heures. Médiadix propose cette formation élémentaire aux personnels des médiathèques françaises à l'étranger, sous forme d'enseignement à distance.

*Certaines formations débouchent sur un diplôme universitaire* : diplôme universitaire « Littérature de jeunesse en bibliothèque-médiathèque » (Médiakitaine) ; « techniques documentaires et médiation culturelle » (Médiadix). Médiat prépare les étudiants à l'obtention de 2 certificats d'université : « Publics et services en bibliothèque » et « Littérature et bibliothèques pour la jeunesse ». Ces certificats s'adressent à des professionnels de niveau bac + 1 ou bac + 2, mais ne donnent pas droit à la délivrance d'un diplôme universitaire. Une demande d'homologation au sein du Répertoire national des certifications (ministère du Travail et de l'Emploi) est en cours.

Médiadix assure la formation post-recrutement des assistants des bibliothèques. Quant au centre de Rennes, il organise 2 cycles par an de préparation aux concours des bibliothèques.

L'offre de formation est numériquement importante. En dehors des préparations aux concours, que tous les centres proposent, et qui constituent pour eux un très gros volume d'heures et de journées de stages, 525 stages et 49 journées d'étude ont été organisés en 2008.

### • La répartition des formations par domaine :

En 2008, comme le montre les bilans statistiques établis par la MISTRD (Voir **Annexe 4** : tableau : « l'offre de formation continue des CRFCB en 2008 – Répartition des stages par domaine ».), ce sont les collections et les politiques documentaires qui ont fait l'objet des stages les plus nombreux (56,35 %). Les stages sur les technologies de l'information représentent 15,5 % de l'ensemble, alors que *les formations sur les publics (accueil, publics et services, publics spécifiques) ne représentent que 9,6 % du total, et les formations sur le management 14,05 %*.

Les contenus de la formation continue restent donc très techniques : *le cumul des formations sur les collections et les technologies de l'information s'élève à 70 % de l'offre globale de formation continue*. Les formations offertes ne font que peu de place à des problématiques dont l'appréhension est essentielle pour le développement et l'évolution des métiers des

---

<sup>7</sup> Toutes les indications et les bilans concernant les actions de formation pour l'année 2008 sont consignées dans les tableaux composés par la MISTRD et joints au présent rapport en **Annexe 4**).

bibliothèques. A cet égard, certains chiffres sont malheureusement très significatifs : seulement 7 stages (1,3 %) sur l'environnement institutionnel des bibliothèques, 9 stages (1,7 %) sur l'environnement juridique, 5 stages (0,9 %) sur la communication, etc. Notons encore le très faible nombre de stages dans les centres de province, sur le management et la gestion des ressources humaines, ou sur la gestion de projet. Il semble qu'il y ait là un certain manque d'intérêt de l'encadrement des bibliothèques en général pour des sujets dont l'actualité paraît pourtant manifeste à l'heure de la mise en œuvre de la loi LRU et à la veille de la mise en œuvre de la réforme des collectivités territoriales.

Certes, ces orientations dans les programmes de formation sont le reflet des demandes exprimées par les plans de formation qui émanent des bibliothèques. *Mais il est du ressort des centres régionaux de promouvoir, en liaison avec les SCD, de nouvelles orientations de formation plus en phase avec les évolutions actuelles des métiers et des besoins des usagers.*

**A cet égard, on ne peut que recommander une intensification et une pratique plus fréquente et plus régulière des relations entre les directeurs des centres de formation, les directeurs de SCD et les correspondants de formation, afin d'entreprendre une réelle rénovation des programmes de formation et de donner à cette dernière une tournure plus prospective, en lui fixant des objectifs plus en phase avec l'évolution des institutions et des métiers.**

### 2.4.3. Des résultats significatifs

- *Un nombre important d'heures de formation :*

En 2008, le nombre total d'heures de formation dispensées par les CFCB, hors journées d'étude, s'est élevé à 15 778,5. S'y ajoutent les journées d'études, pour un total de 16 054,5 heures de formation et d'information. Le tableau n°12 montre la répartition selon les centres, de ces heures de formation :

Tableau n°12 : CRFCB : Répartition des heures de formation selon les centres.

	Hors journées d'étude		journées d'étude comprises	
	Nb d'heures	%	Nb d'heures	%
Mediaquitaine	1507	9,55%	1555	9,69
Caen	630	3,99%	630	3,92%
Clermont-Ferrand	525	3,33%	546	3,40%
Bibliest	534	3,38%	570	3,55%
Mediat	2287	14,49%	2348	14,63%
Medialille	952,5	6,04%	952,5	5,93%
Marseille	719	4,56%	722	4,50%
Medial	707	4,48%	773	4,81%
Mediadix	5930	37,58%	5965	37,15%
Media centre ouest	712	4,51%	718	4,47%
Rennes	492	3,12%	492	3,06%
Toulouse	783	4,96%	783	4,88%
<b>TOTAL</b>	<b>15778,5</b>	<b>100%</b>	<b>16054,5</b>	<b>100%</b>

Le tableau n°12 met en évidence le volume de formation délivré par les centres les plus importants : Médiadix et Médiat qui dispensent à eux deux près de 52 % des heures de formation sur l'ensemble du territoire.

Notons par ailleurs que dans cet ensemble, la formation continue hors préparation aux concours(représente 36 % des heures de formation (950 jours) et concerne 37 % des usagers. La préparation aux concours a été suivie par 1 346 personnes (12 % des personnes formées) pour un nombre total de 852 jours (32 % du volume global de formation).

Enfin, les journées d'étude, qui ne représentent que 2 % du nombre de jours et d'heures de formation, ont touché 2919 personnes, soit 26 % des personnes « formées ».

• **Un public nombreux. Un recours incontournable.**

8 192 agents des deux fonctions publiques ont bénéficié d'une formation en 2008. Si l'on inclut les journées d'étude, ce sont 11 111 personnes qui ont bénéficié d'une action de formation ou d'information.

Il ressort de notre enquête de 2009<sup>8</sup> que tous les SCD ont systématiquement recours aux CRFCB pour les préparations aux concours professionnels, et pour toutes les formations d'adaptation au poste de travail, d'adaptation à l'évolution des métiers, et à l'acquisition de nouveaux domaines de compétence.

Le tableau n° 13 indique la répartition des bénéficiaires de la formation dispensée par les CRFCB. La part des professionnels des bibliothèques de l'Enseignement supérieur (non titulaires compris) est supérieure à celle des professionnels des bibliothèques territoriales.

**Tableau n° 13 : CRFCB : Répartition des bénéficiaires de la formation continue selon la filière administrative d'origine.**

Catégorie	Enseigt supérieur	ES non titulaires	Culture + FPT	Culture + FPT non tit.	Autres titulaires	Autres non titulaires	Non fonction.	TOTAL FORMES
<b>A</b>	718	73	318	12	22	0	30	<b>1173</b>
<b>B</b>	835	152	1176	38	39	3	10	<b>2253</b>
<b>C</b>	756	403	881	156	14	7	8	<b>2225</b>
<b>Autres</b>	287	564	157	357	13	85	1078	<b>2541</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2596</b>	<b>1192</b>	<b>2532</b>	<b>563</b>	<b>88</b>	<b>95</b>	<b>1126</b>	<b>8192</b>

Ceci laisse penser que la charge financière assumée par le ministère de la Culture, destinée à l'origine à prendre en charge la participation des personnels territoriaux aux stages de formation continue, devrait, aujourd'hui, être partagée avec le CNFPT.

<sup>8</sup> Cette enquête sur la formation continue a été proposée à 34 SCD composant un panel représentatif des SCD des universités. 25 SCD y ont répondu (Voir questionnaire d'enquête en **Annexe 3**).

On aperçoit, à la lecture de ce tableau, que *ce sont les personnels de catégorie C qui sont, proportionnellement à leur nombre, les moins nombreux à avoir suivi une formation au cours de l'année 2008*. En effet, les personnels de catégorie A, qui forment, au niveau national, 15,01 % des agents de la filière bibliothèque des 2 fonctions publiques, représentent 20,75 % des agents ayant reçu une formation au cours de l'année 2008. Les agents de catégorie B, soit 35,73 % du contingent global des bibliothèques, comptent pour 39,86 % des personnels formés en 2008. Quant aux personnels de catégorie C, qui représentent 49,26 % des effectifs des bibliothèques, ils n'ont compté que pour 39,37 % des agents ayant reçu une formation au cours de la même année.

• **Un vivier d'intervenants insuffisamment diversifié:**

L'analyse des rapports d'activité des CRFCB<sup>9</sup> pour l'année 2008 montre qu'ils sont les principaux prestataires de la quasi totalité des actions de formation qu'ils proposent. En effet, seules 5,5 % des actions de formation sont sous-traitées à des cabinets spécialisés.

Le tableau n°14 témoigne de la relative uniformité de catégorie des intervenants :

Tableau n° 14 : CRFCB : Répartition des intervenants dans la formation par origine professionnelle.

	Professionnels des bibliothèques		Autres professionnels du livre		Cabinets spécialisés		Enseignants et chercheurs		Autres		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
<b>MEDIAQUITAINE</b>	57	79,1%	1	1,4%	0	0%	11	15,3%	3	4,2%	<b>72</b>
<b>CAEN</b>	29	78,4%	1	2,7%	3	8,1%	3	8,1%	1	2,7%	<b>37</b>
<b>CLERMONT-FD</b>	14	50,0%	3	10,7%	3	10,7%	1	3,6%	7	25,0%	<b>28</b>
<b>MARSEILLE</b>	55	73,2%	8	10,2%	2	2,4%	8	10,2%	3	4,0%	<b>75</b>
<b>MEDIADIX</b>	103	78,6%	1	0,8%	7	5,3%	14	10,4%	6	4,6%	<b>131</b>
<b>MEDIAL</b>	52	63,4%	4	4,9%	3	3,7%	13	15,8%	10	12,2%	<b>82</b>
<b>MEDIAT</b>	87	56,5%	12	8,0%	5	3,1%	28	18,2%	22	14	<b>154</b>
<b>TOULOUSE</b>	26	66,6%	1	2,5%	4	10,3%	8	20,6%	0	0%	<b>39</b>
<b>% moyen</b>		<b>68,2%</b>		<b>5,2%</b>		<b>5,5%</b>		<b>12,8%</b>		<b>8,3%</b>	

Les professionnels des bibliothèques représentent plus des 2/3 des intervenants. Si l'on y ajoute les autres professionnels du livre et les responsables des cabinets spécialisés, dont la plupart ont une formation de bibliothécaire ou de professionnel du livre, on atteint un taux de 80 % d'intervenants bibliothécaires ou proches des bibliothèques.

Ceci corrobore les constats énoncés plus haut (Voir 2.5.2) : la prégnance des formations sur l'aspect purement technique des bibliothèques, et la quasi *absence d'ouverture sur les problématiques communes à d'autres professions du domaine de la culture, de la formation ou de la recherche*, sur le peu de formation sur la prospective et la stratégie d'évolution des métiers des bibliothèques.

<sup>9</sup> Cette analyse repose sur l'étude des rapports d'activité transmis à l'inspecteur par les centres et qui font état d'une liste des intervenants (8/12).

#### **2.4.4. *Un positionnement à redéfinir***

Depuis l'année 2008, les évolutions générales amènent les directeurs des centres régionaux de formation à se poser de nombreuses questions. En effet, la promulgation de la loi sur les responsabilités et libertés des universités et le fait qu'à l'horizon de l'année 2010, au moins 5 établissements de rattachement auront accédé aux compétences élargies<sup>10</sup> conduisent à évoquer les modalités futures de détermination et d'attribution des budgets de fonctionnement par leur université. Comme pour le financement des IUT, et afin de respecter la spécificité de l'action des CRFCB, cette attribution pourrait se faire, à l'intérieur de l'université de rattachement, au vue d'un contrat d'objectifs et de moyens dédiés à cette activité de formation continue des personnels des bibliothèques.

D'autre part, comme le montre le tableau n° 15, la participation financière du ministère de la Culture par l'intermédiaire des Directions régionales des affaires culturelles (DRAC) diminue régulièrement chaque année. Jusqu'en 2007, 16 DRAC sur 22 accordaient une subvention aux centres de formation. En 2009, la subvention de la DRAC de la région PACA a été accordée tardivement, après hésitation. Celle de la DRAC Midi-Pyrénées n'a pas été attribuée. Ce constat entraîne une interrogation sur le maintien, à moyen et à long terme, de ce type de recettes qui, à l'origine, visait à faciliter l'accès des personnels des bibliothèques territoriales à ces formations.

A l'heure actuelle, le ministère de la Culture et de la communication recentre ses efforts sur le financement des établissements de formation dont il exerce la tutelle directe, tout en se désengageant progressivement du financement des institutions qui forment des fonctionnaires appelés à exercer dans des établissements qui ne dépendent pas de lui. Il convient donc d'envisager un nouveau mode d'aide du ministère de la Culture aux CRFCB, qui ne serait plus une contribution systématique à leur fonctionnement, mais plutôt un soutien occasionnel aux actions de formation continue qui correspondent aux axes de sa politique pour le livre et la lecture (patrimoine écrit, développement de la lecture, construction de nouveaux espaces, etc.).

---

<sup>10</sup> En 2009 : les universités de Clermont Ferrand. En 2010 : les universités de Dijon, Poitiers et Rennes 2.

**Tableau n° 15 : CRFCB : Participation financière du ministère de la Culture au fonctionnement des centres.**

	2006	2007	2008	Prévision 2009
Aix-Marseille	29 700	20 000	20 000	6 000
Médiaquittaine	53 000	58 000	50 000	50 000
Caen	13 000	12 000	13 000	13 000
Clermont-Fd	20 000	20 000	17 500	17 500
Bibliest	0	4 000	6 500	4 000
Mediat	88 000	88 000	88 000	83 600
Medialille	26 500	18 000	18 000	20 000
Medial	20 000	20 000	25 390	27 000
Mediadix	80 000	73 380	38 000	40 000
Media centre ouest	9 500	12 000	12 000	12 000
Rennes	16 000	16 000	12 000	3 000
Toulouse	6 000	3 000	0	3 000
<b>TOTAL</b>	<b>361 700</b>	<b>344 380</b>	<b>300 390</b>	<b>279 100</b>

Une autre difficulté concerne la diversité des réponses des délégations régionales du CNFPT aux demandes légitimes de coopération que leur adressent les centres de formation. En effet, dans certains cas et dans certaines régions, aucune harmonisation n'est possible dans la mesure où les délégations du CNFPT ont choisi d'inscrire cette coopération dans une procédure de marché public et demandent au CRFCB correspondant de répondre à des appels d'offre. D'autres délégations régionales acceptent la concertation en amont pour une répartition des stages.

**Afin de résoudre le problème que pose la disparité de ces relations, une série de contacts s'est établie entre le pôle de compétence bibliothèques et centres documentaires de l'ENACT de Nancy, en charge de l'organisation de la formation continue des personnels de la filière bibliothèque territoriale, et les directeurs des CRFCB, avec la participation d'un représentant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Mais cette discussion devra s'inscrire dans le cadre d'éventuels pourparlers entre la Conférence des Présidents d'Université avec le CNFPT pour l'harmonisation des pratiques respectives dans le domaine de la formation continue.**

**Ceci conduit à poser la question de la re-fondation du socle administratif des CRFCB.**

En effet, l'actuelle légitimité de ces centres est fondée sur les conventions signées lors de leur création par le ministère en charge de l'Enseignement supérieur, d'une part, et celui de la Culture, d'autre part. La plupart des conventions ont été renouvelées par les deux signataires à la fin des années 1990 ou au début des années 2000. Aujourd'hui, il serait d'actualité que la base administrative de ces centres soit fondée sur un accord entre les universités, par le biais de la Conférence des Présidents d'Universités, et le CNFPT. Seul désormais un tel accord est à-même de garantir une égalité d'accès à la formation continue des personnels des bibliothèques des deux fonctions publiques.

Il restera aux CRFCB, dans leur formation actuelle, à préparer leur mutation vers un nouveau statut au sein de leurs universités. Il appartient au conseil d'administration de ces dernières de

valider leurs objectifs, de déterminer leur budget et leurs moyens en personnel, et de procéder à l'évaluation de leur activité. Il s'agira alors pour les équipes, de faire valoir la spécificité de la formation continue propre aux professionnels des bibliothèques, mais gageons que les universités sauront reconnaître l'atout que représente une telle formation, vecteur parmi d'autres de la professionnalisation, qui reste la préoccupation première de établissements d'enseignement supérieur.

Les CRFCB peuvent également faire valoir auprès de leurs universités de rattachement un atout non négligeable : leur notoriété au sein des collectivités territoriales, et la compétence professionnelle qu'ils ont su faire reconnaître auprès d'elles. A l'heure où les universités sont invitées à prendre en compte la dimension territoriale de la formation qu'elles dispensent, l'ancrage de CRFCB dans les collectivités peut leur apporter une expérience appréciable.

Enfin, la nouvelle gouvernance qui s'instaure dans les universités accédant aux compétences élargies laisse prévoir l'inscription de la formation continue en général, et celle des bibliothécaires en particulier, dans un modèle économique renouvelé. Les directeurs des centres les plus importants sont déjà rodés à la recherche de recettes propres, par les réponses positives qu'ils donnent aux appels d'offre. Il semble évident que l'autonomie élargie des universités appelle le développement de ce type de ressources. Les CRFCB doivent s'y préparer. Ils ont donc à se positionner dans le paysage de la formation continue des bibliothèques, par rapport aux autres opérateurs et prestataires divers. De ce fait, leur rôle de promoteurs du renouvellement de la formation continue des professionnels des bibliothèques s'en trouve renforcé.

## **2.5. Les Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique**

### **2.5.1. *Statut et missions***

Créées au début des années 1980 par l'ex DBMIST, comme des microstructures de formation à l'IST, employant de 2 à 4 personnes, les Unités régionales de formation à l'information scientifique et technique sont aujourd'hui au nombre de 7, réparties dans autant d'académies. Pour chacune des régions qu'elles desservent, leurs missions sont les suivantes :

- informer et sensibiliser les publics universitaires et scientifiques aux problématiques et aux enjeux de l'information et de la communication scientifique et technique.
- conseiller et soutenir les personnels d'UFR et de SCD pour la mise en œuvre de modules de formation à l'IST dans les cursus universitaires.
- Favoriser la démultiplication de la formation à l'IST dans les universités, par la conception et la réalisation de modules de formation de formateurs (chercheurs,

enseignants-chercheurs, bibliothécaires, moniteurs étudiants, étudiants des CIES<sup>11</sup>), qui est l'une de leurs spécificités les plus affirmées.

- Concevoir et réaliser des supports et des dispositifs pédagogiques multimédia dans le domaine de la formation à l'information, à destination des formateurs des établissements desservis.
- Veille, recherche et communication dans le domaine de l'IST.

Les URFIST font l'objet de conventions signées par l'Etat et les universités de rattachement. Elles fonctionnent à l'aide d'un conservateur de bibliothèque et d'un maître de conférence (affilié à la 71<sup>e</sup> section de la CNU : sciences de l'information et de la communication). Contrairement aux CRFCB, le financement de l'activité des URFIST est inscrit dans les contrats.

Pour l'année 2009, le budget global des URFIST s'est élevé à 360 000 €, répartis comme suit : Bordeaux : 55 000 €, Lyon : 50 000 €, Nice : 50 000 €, Rennes : 50 000 €, Strasbourg : 45 000 €, Toulouse : 55 000 €, Paris : 55 000 €<sup>12</sup>. Cette répartition, assez égalitaire, laisse penser que le volume d'activité doit être sensiblement le même pour tous les URFIST. Mais peut-on raisonnablement penser que ce volume est identique pour les URFIST de Bordeaux et Paris, ou pour ceux de Lyon et de Rennes, alors que le nombre d'usagers potentiels, dans un cas comme dans l'autre, est si différent ?

Chaque URFIST est dotée d'un conseil d'orientation composé des directeurs des SCD de la zone desservie, et des vice-présidents des universités concernées, en charge de la documentation ou des technologies de l'information.

---

<sup>11</sup> CIES : Centres d'initiation à l'enseignement supérieur.

<sup>12</sup> Le budget de l'URFIST de Paris est équilibré depuis 2005 par un fonds de roulement important. De ce fait, le budget prévisionnel pour 2010 s'élève à 12 000 €.

Le tableau n°16 informe sur leur localisation, leur statut au sein des universités, ainsi que sur leurs moyens en personnels :

**Tableau n° 16 : URFIST : Localisation, statuts et moyens en personnels.**

	<b>Statut</b>	<b>Académies concernées</b>	<b>Emplois</b>
<b>BORDEAUX</b>	Service du dpt documentation du PRES	Bordeaux, Limoges, Poitiers	1 conservateur, 1/4 maître de conférences
<b>LYON</b>	Service commun de l'université Lyon 1	Clermont-Ferrand, Lyon, Dijon, Grenoble	1 conservateur, 1 maître de conférences
<b>NICE</b>	Rattachée au SCD de l'université de Nice	Aix-Marseille, Corte, Nice	1 conservateur, 1 maître de conférences
<b>PARIS</b>	Rattachée à l'Ecole Nationale des Chartes	Caen, Créteil, Orléans, Paris, Tours, Reims, Rouen, Versailles, Antilles-Guyane	2 conservateurs, 2 maîtres de conférences
<b>RENNES</b>	Service commun de l'université Rennes 2	Rennes, Nantes	1 conservateur, 1 maître de conférences
<b>STRASBOURG</b>	Rattachée au SCD de l'université de Strasbourg	Besançon, Nancy-Metz, Strasbourg	1 conservateur, 1/2 + 1/2 maîtres de conférence
<b>TOULOUSE</b>	Rattachée au SICD de Toulouse	Toulouse, Montpellier	1/2 conservateur, 1/2 contractuel A, 1 maître de conférences

Les URFIST réalisent des actions de formation de 3 types :

- les stages : actions de formation professionnelle continue en direction des professionnels de l'université (bibliothécaires, enseignants et chercheurs) et des moniteurs étudiants.
- Les formations dans les cursus, enseignements délivrés auprès des publics étudiants dans le cadre de leur cursus universitaire. Elles sont généralement demandées par les enseignants ou les responsables de ces cursus.
- Les formations diverses, qui ne font pas partie de l'offre initiale des URFIST, mais auxquelles elles participent ponctuellement (journées d'études, interventions dans des actions de formation initiées par d'autres organismes, etc.).

## 2.5.2. Des résultats proportionnels aux moyens

La lecture des statistiques d'activité des URFIST sur les années 2006 et 2007 atteste un certain déclin déjà perceptible au cours des années précédentes. Le tableau suivant est à cet égard significatif :

Tableau n° 17 : URFIST : Evolution de l'activité (2006-2007).

	2006	2007	Evolution en %
<b>STAGES</b>			
Nb de séances	248	223	-10,80%
Nb d'heures	1605	1552	-3,30%
Nb de personnes formées	2554	2396	-5,82%
<b>FORMATION CURSUS</b>			
Nb de séances	138	141	2,20%
Nb d'heures	881	856	-2,80%
Nb de personnes formées	2353	2305	-2,04%
<b>ACTIONS DIVERSES</b>			
Nb d'actions	62	42	-32,20%
Nb de séances	72	44	-38,90%
Nb d'heures consacrées	424	206	-51,40%

Le nombre de stages et formations dans les cursus connaissent une certaine érosion. Quant à la participation des URFIST aux diverses actions de formation initiées par d'autres organismes, elle connaît une chute significative.

Cette baisse d'activité peut être due à la convergence de deux phénomènes :

- la priorisation des actions en fonction des moyens humains disponibles, et de la dimension de la zone à desservir.
- La banalisation relative des technologies de l'information. Les domaines d'excellence des URFIST sont désormais maîtrisés par un plus grand nombre de professionnels et de prestataires. Ce dernier phénomène témoigne en partie de la réussite des URFIST, mais aussi d'une moindre justification de la spécificité de ce type de microstructures qui s'apparentent davantage à des missions qu'à de véritables services.

En ce qui concerne *la formation dans les cursus*, la majorité des formations s'adresse aux étudiants du niveau master qui représentent 62 % des personnes formées. Le reste (37 %) est constitué de doctorants (dont 9 % au titre du CIES).

Les thématiques abordées peuvent se regrouper sous 11 rubriques différentes. Leur énoncé et leur évolution apparaissent dans le tableau n° 18.

Les thématiques le plus souvent abordées sont l'introduction aux réseaux et outils d'information, les sources et ressources disciplinaires, la validation et l'évaluation de l'information, et, à un moindre degré, l'édition électronique et la publication scientifique.

Notons qu'en 2007, les formations sur l'histoire, les enjeux et les problématiques de l'IST ont pris une place plus importante dans les propositions de formation.

En 2006-2007, les principales *journées d'études* ont été les suivantes :

- Journée d'étude nationale du réseau URFIST, à Paris : « Evaluation et validation de l'information », qui, en janvier 2007, a regroupé 199 personnes.
- Journée organisée par l'URFIST de Rennes, dans le cadre des journées professionnelles départementales des enseignants documentalistes des Pays de la Loire, dont le thème était : « Recherche et évaluation de l'information sur Internet : tendances, enjeux, questions ». 150 personnes y ont participé en novembre 2006.
- « Archives ouvertes, archives institutionnelles, revues en ligne : vers le libre accès aux résultats de la recherche ? », thème de la journée organisée par l'URFIST de Toulouse en avril 2006, et qui a réuni 118 personnes.
- En novembre 2006, la même URFIST a réuni 110 personnes au cours d'une journée sur « Droit d'auteur, copyright, contrats Creative Commons : quel(s) espace(s) de circulation des savoirs ? ».
- En mars 2006, 57 personnes participaient à une journée organisée par l'URFIST de Paris sur le thème « Les portails de revue en ligne en sciences humaines et sociales : présentation des initiatives francophones ».

**Tableau n° 18 : Répartition en % des thématiques des formations dans le cursus.**

	2006	2007
Introduction aux réseaux ; outils d'information et de communication	4,49%	23,75%
Recherche de l'information: méthodes, outils, évolutions	17,98%	2,50%
Validation et évaluation de l'information	1,12%	31,25%
Sources et ressources disciplinaires	35,97%	16,25%
Production et traitement du document numérique	6,74%	7,50%
Edition électronique, publication scientifique	10,11%	3,75%
Droit de l'information/Propriété intellectuelle	1,12%	7,50%
Outils et techniques de gestion documentaire	6,74%	2,50%
Traitement, analyse, indexation, cartographie de l'information	2,25%	2,50%
Pédagogie de l'information et formation de formateurs	4,49%	2,50%
Histoire, enjeux et problématiques de l'IST	8,99%	23,75%

L'activité de veille et la production de documents pédagogiques sont très diverses et très inégales selon les URFIST. Notons l'expertise de l'URFIST de Nice dans le domaine des archives ouvertes, et le projet FORM@DOCT élaboré par l'URFIST de Rennes, qui vise à réaliser un didacticiel de formation à l'IST proposé aux étudiants par les SCD des universités de Bretagne. La présence active d'un enseignant est déterminante au niveau de la production scientifique des URFIST.

Au cours des ces dernières années, les URFIST ont fait l'effort d'améliorer leur visibilité, en rénovant pour la plupart leur site Web. Elles ont poursuivi leur travail en réseau, en alimentant leur blog collectif (<http://www.urfist.info/>), et en se réunissant au cours d'un séminaire annuel (à Nice en 2006 et à Lyon en 2007).

### ***2.5.3. Un réseau fragile. Un problème d'identité.***

Après presque trois décennies d'existence, il convient de se poser un certain nombre de question sur le positionnement et l'avenir des URFIST. La première interrogation doit porter sur l'actualité et la pertinence de leurs missions, par rapport à celles que se sont données, sous la pression des évolutions diverses, la plupart de leurs partenaires du monde de la documentation. Le développement massif de la documentation électronique a conduit les SCD des universités à développer une importante activité de formation des étudiants (tous cycles confondus) aux techniques de la recherche documentaire en ligne, et à la valoriser dans les cursus en liaison avec les enseignants. De son côté, le consortium COUPERIN a initié et développé une coopération sur la veille documentaire désormais répartie, selon les disciplines, entre de nombreux SCD d'universités. On peut donc légitimement se poser la question de l'actualité du rôle des URFIST et de leur positionnement spécifique dans les établissements d'enseignement supérieur.

Aujourd'hui, et après plus de deux décennies dévolution des technologies de l'information, une génération de professionnels s'est formée aux approches contemporaines et sans cesse réactualisées de l'information scientifique et technique. De ce fait, et mise à part des secteurs où une veille « pointue » peut se justifier, force est de constater que la plupart des services de documentation des universités peuvent se suffire à eux-mêmes, et sont en mesure de jouer pleinement le rôle dévolu aux URFIST, et ce, avec une efficacité et une réactivité accrue, compte tenu de leur plus grande proximité avec les usagers.

Sans doute une spécificité des URFIST tient à la co-responsabilité de leur gestion par des enseignants et des conservateurs de bibliothèque. Mais cette co-présence des enseignants est loin d'être assumée de façon identique et complète dans toutes les URFIST : absence d'un enseignant à Bordeaux, répartition de la charge des enseignants en deux mi-temps à Strasbourg, délégation d'un enseignant de l'URFIST de Paris au CRFCB de Caen. Il conviendrait donc de faire un bilan précis de cette co-direction.

Ajoutons que la dispersion territoriale et la flagrante disproportion des moyens dont disposent certaines URFIST par rapport au territoire qu'elles doivent théoriquement desservir, pose avec acuité non seulement la question de leur visibilité, mais clairement celle de leur survie sous la forme actuelle. C'est notamment le cas de l'URIST de Paris, qui est dans l'impossibilité d'assumer la charge financière de remise en conformité de ses locaux, et, dans une moindre mesure, celui de Bordeaux toujours dépourvu d'un enseignant et dont les effectifs se résument à... 2 personnes.

Enfin, la nouvelle gouvernance des universités induite par la mise en œuvre de la loi sur les libertés et responsabilités des universités, implique une réflexion sur le rôle de la documentation au sein de chaque université, sur son organisation, sur son rôle dans la pédagogie et dans la recherche, ainsi que sur les ressources budgétaires et en personnel qui doivent lui être affectées. C'est là, sans doute, l'occasion de remettre en cohérence la

formation des professionnels de l'information, l'activité de ces professionnels au sein de l'université, et la part grandissante qu'ils prennent eux-mêmes dans les activités pédagogiques. Dans cette mesure, il semble que les missions actuellement remplies par les URFIST, pourraient être désormais confiées aux SCD ou aux SICD des universités. Une telle perspective suppose évidemment une redéfinition élargie des missions de ces derniers, mais la fusion administrative des URFIST existantes dans les SCD ne devrait pas poser de problèmes majeurs dans la plupart des cas. En effet, pour certaines, il ne s'agirait que d'une simple confirmation de leur rattachement (Nice, Strasbourg, Toulouse et Bordeaux), et pour d'autres, une fusion d'un service commun de l'université dans un autre (Lyon et Rennes). Le cas de l'URFIST de Paris, rattaché à un grand établissement chargé de la formation au patrimoine, restera à étudier et à préciser. Dans la mesure où l'on peut considérer que les SCD des universités sont aujourd'hui à même de remplir la plus grande partie des missions des URFIST, il conviendra sans doute de poser la question des missions spécifiques à l'Ecole nationale des Chartes dans ce domaine.

De notre point de vue, la mission de défrichage et de sensibilisation à l'évolution des techniques documentaires, qui était originellement dévolue aux URFIST, est désormais pleinement accomplie. Le relais peut être pris partout où les professionnels qu'ils ont su former sont en relation directe avec les usagers.

## **2.6. Les universités et les académies**

Comme tous les établissements publics de formation, les universités disposent d'un service chargé d'organiser la formation continue de ses propres personnels. Peu nombreuses sont celles qui en font publicité sur leur site web. Mais, de l'examen des sites de la vingtaine d'entre elles qui ont mis en ligne leur offre interne de formation continue, il ressort que l'offre s'articule autour de problématiques très générales et communes à l'ensemble des métiers pratiqués à l'université.

Il s'agit pour l'essentiel, de formations techniques de type bureautique ou découverte de logiciels de gestion, d'initiation aux langues étrangères, et de formation hygiène et sécurité. Plus rarement, quelques universités proposent des formations au management, à l'environnement juridique ou administratif de l'université, à la comptabilité ou à la gestion.

Dans le même ordre d'idées, les rectorats d'Académies proposent au personnel des universités de programmes de formation permanente qui touchent à de nombreux domaines extra-pédagogiques.

Les résultats de notre enquête<sup>13</sup> montrent que certains SCD, peu nombreux, ont recours à l'offre du Service de formation continue de leur université, essentiellement pour la préparation aux concours administratifs, le perfectionnement en langues, l'hygiène et la sécurité, la bureautique et l'initiation aux technologies de l'information et de la communication. Ils ne citent jamais l'offre des rectorats d'Académie comme une ressource utilisée par leurs agents

---

<sup>13</sup> Voir note 9, page 22.

### 3. La formation continue des personnels territoriaux

Par l'intermédiaire des CRFCB et de la BnF, entre autres, les personnels de bibliothèque de la filière territoriale bénéficient aussi des formations dispensées par les opérateurs de l'Etat. Cette offre s'ajoute à celle des opérateurs plus particulièrement missionnés pour organiser la formation continue des personnels territoriaux.

#### 3.1. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Selon sa propre définition, « Le Centre national de la fonction publique territoriale est un établissement public unique, paritaire et déconcentré, au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est chargé de la formation et de la professionnalisation de l'ensemble des personnels des collectivités locales (1,6 millions d'agents), de l'organisation de certains concours et examens de la fonction publique territoriale, de la régulation de l'emploi et des carrières des cadres des collectivités locales. Pour mettre en œuvre ces missions, les recettes de l'établissement sont principalement constituées par une cotisation obligatoire s'élevant à 1% de la masse salariale des collectivités locales ».

##### 3.1.1. Une organisation de la formation continue régionalisée

De par ses missions, le CNFPT se doit d'être au plus près des collectivités locales, ce qui explique sa forte déconcentration. Il dispose ainsi de 29 délégations régionales et de 8 centres interrégionaux de concours, de 4 écoles nationales (les ENACT d'Angers, de Dunkerque, Montpellier et Nancy), et d'un institut de formation des cadres : l'Institut national des études territoriales (INET), basé à Strasbourg.

L'organisation des concours de recrutement, qui fait partie des missions du CNFPT, a été transférée en grande partie aux délégations régionales. Toutefois, le CNFPT gère au plan national l'organisation des concours de recrutement des administrateurs, des conservateurs du patrimoine, des *conservateurs de bibliothèque* et des ingénieurs en chef.

La filière bibliothèque au sein de la fonction publique territoriale, est incluse dans la filière culturelle, dont elle représente 21,5 % des personnels (22 000 / 102 000). Actuellement, la formation initiale des conservateurs territoriaux est assurée par l'ENSSIB, selon le même cursus que celui des conservateurs d'Etat. Celle des autres catégories fait l'objet d'un programme d'insertion de 5 jours à l'issue du recrutement, suivi d'une formation de professionnalisation au premier emploi d'une durée de 5 à 10 jours au cours des 2 années suivant la nomination, puis d'une formation de professionnalisation d'une durée de 2 à 10 jours par périodes de 5 ans, tout au long de la carrière.

Pour la formation continue de la filière bibliothèque, le CNFPT a mis en place un pôle de compétence « bibliothèques et centres de documentation » au sein de l'ENACT de Nancy. Ce pôle est chargé de fédérer les expertises dans le domaine de la bibliothéconomie, et de bâtir des « itinéraires » thématiques de formation dans le domaine des bibliothèques. Ce pôle est

désormais l'interlocuteur privilégié des organismes de formation des professionnels des bibliothèques. C'est à ce titre qu'il travaille aujourd'hui en relation avec l'ENSSIB et avec les Centres régionaux de formation des bibliothèques.

### ***3.1.2. Une offre d'une très grande variété***

Par ses délégations régionales, le CNFPT propose une offre extrêmement riche aux personnels des bibliothèques. En effet, ***au cours de l'année 2008, dans le seul domaine des techniques bibliothéconomiques, ce sont 231 stages qui ont été proposés sur l'ensemble du territoire national. Dans de nombreuses régions, les CRFCB sont organisateurs par délégation ou partie prenante de ces stages.***

De plus, cette offre s'enrichit d'une ***offre plus ouverte de formations communes à l'ensemble de la filière culturelle.*** Parmi celles-ci, les stages sur l'environnement administratif et social des services culturels locaux sont nombreux. S'ajoute à cet ensemble élargi de propositions, celles qui sont offertes à d'autres filières et qui sont susceptibles d'intéresser les personnels des bibliothèques, notamment les offres faites à la filière administrative.

Pour compléter cet ensemble, il convient de citer les très nombreuses journées d'étude organisées par le CNFPT, les ENACT et les délégations régionales.

**La richesse et la variété de cette offre, souvent combinée avec celle de l'ENSSIB ou des CRFCB, est un indice manifeste du rôle que pourrait jouer à l'avenir le CNFPT dans la formation continue des personnels des bibliothèques, y compris ceux de l'Etat. Ceci invite à trouver rapidement un accord sur la programmation et la mise en œuvre d'un programme commun de formation pour les deux filières, d'Etat et territoriale. Il s'agit donc de faire en sorte que les universités et les instances du CNFPT mettent à profit les prochains mois pour que cet accord trouve une conclusion dès le début de l'année 2010.**

### ***3.1.3. Des moyens importants. Des résultats proportionnels aux moyens***

Il ne nous a pas été possible de recueillir des statistiques détaillées sur le nombre de personnels territoriaux de la filière bibliothèque ayant bénéficié d'une formation initiale délivrée par le CNFPT au cours de ces dernières années. Les seuls résultats<sup>14</sup> très globaux de la formation continue dispensée par le CNFPT pour l'année 2007 se traduisent par des chiffres importants :

- 414 506 heures de formation pour la seule filière culturelle (3,3 % en valeur relative de la formation délivrée par le CNFPT).
- 228 470 heures de formation pour les seuls domaines des archives et la documentation.

---

<sup>14</sup> Ces quelques chiffres sont extraits du Rapport d'activité 2007 du CNFPT.

## **3.2. Les Bibliothèques Départementales de Prêt (BDP)**

Depuis le début des années 1980, dans le but de moderniser et d'harmoniser les pratiques de leur réseau, les Bibliothèques départementales de prêt, placées sous l'autorité des conseils généraux, ont souhaité professionnaliser leur desserte, en dispensant à leurs correspondants une formation de base pour une gestion optimisée des relais.

Ces formations professionnelles élémentaires s'adressent principalement aux bénévoles qui sont en charge des relais dans les petites communes. Il s'agit d'une initiation assez brève et essentiellement pratique, qui consiste à préparer ces personnes aux techniques de gestion d'un petit fonds de documents. Ces formations sont constamment réactualisées, afin de prendre en compte l'évolution des techniques et des supports. Elles sont cycliques compte tenu du taux important de renouvellement des bénévoles dans le réseau.

Ces formations sont organisées sous forme de stages de courte durée. Elles sont généralement complétées par des journées d'études sur des sujets spécifiques (édition pour la jeunesse, nouveaux supports, etc.). Elles sont assez proches des activités d'animation que développent par ailleurs les BDP pour les bibliothèques de leur réseau. Toutes ces activités de formation de premier niveau et d'animation sont organisées à partir de leurs ressources propres en personnel.

Pour les bibliothèques de leur réseau départemental, gérées par un personnel rémunéré, les BDP font généralement appel à des prestataires extérieurs compétents pour délivrer une formation technique de base. Certaines BDP font appel à l'Association des Bibliothécaires de France, pour peu que le groupe régional de celle-ci soit en mesure de délivrer cette formation. Mais de plus en plus, pour l'organisation de cette formation, les conseils généraux lancent des appels d'offre auxquels certains CRFCB répondent.

Cette activité de formation, essentielle pour la vie du réseau départemental de lecture publique, est la plupart du temps très encouragée par les conseils généraux qui y voient un élément essentiel pour l'aménagement et l'animation culturelle de leur territoire.

Mais, en règle générale, cette activité de formation excède rarement les limites géographiques du département, et interfère très peu avec la formation délivrée par les organismes qualifiés au niveau régional ou national.

## **3.3. L'Association des Bibliothécaires de France (ABF)**

Depuis 1963, et pour pallier l'absence de formation de base des responsables de petites unités de lecture publique, l'Association des Bibliothécaires de France a mis en place une formation élémentaire destinée aux auxiliaires de bibliothèques. A partir d'une charte commune, et sous la supervision d'une commission pédagogique, elle en a délégué la mise en œuvre à ses groupes régionaux.

*Cette formation, classée au niveau 5, est homologuée par le ministère du travail et donne droit, au terme d'un examen final, à une certification.*

Soutenue par le ministère de la Culture (DLL) grâce à une subvention spécifique, elle repose sur la participation de nombreux professionnels des bibliothèques des régions concernées.

Cette formation se déroule chaque année de septembre à juin. Elle se répartit en 200 heures de cours et de travaux dirigés auxquels s'ajoutent 1 stage pratique obligatoire de 5 jours dans une bibliothèque, ainsi que des visites de bibliothèques et des journées d'étude. De ce fait, la durée totale de cette formation est de 320 heures.

L'enseignement est organisé en 5 modules :

- Organiser et gérer une bibliothèque.
- L'accueil, les publics.
- Les collections (tous supports).
- Le circuit du document.
- Informer, rechercher, communiquer.

Très prisée au cours des années 1980, en raison du développement accéléré des bibliothèques des petites communes, cette filière de formation a connu, ces dernières années, une stagnation qui s'est traduite par une diminution du nombre d'inscriptions. En baisse constante depuis 2003/2004, *le nombre des personnes formées annuellement par l'ABF se stabilise depuis deux ans autour de 300.*

Une récente étude de l'Inspection générale des bibliothèques<sup>15</sup>, demandée par le président de l'ABF, a permis d'identifier la cause de ce déclin : la suppression des emplois aidés, une trop grande dispersion des pratiques régionales et une obsolescence de certains modules d'enseignement. Actuellement l'ABF et sa commission pédagogique renouvelée travaillent à sa restructuration pour l'adapter aux exigences actuelles de l'évolution des parcours professionnels (introduction de la VAE), moderniser son offre et consolider sa pérennité.

### **3.4. Les structures régionales du livre et la Fédération Interrégionale du Livre et de la Lecture (FILL)**

Créées au cours des années 1980, les ex centres régionaux du livre, devenus structures régionales du livre (SRL), se sont donné pour mission de développer la coopération des bibliothèques et autres professions du livre au niveau des régions. Co-financées et co-administrées par le ministère de la Culture et les Conseils régionaux, elles ont beaucoup évolué, dans leur financement comme dans leur gestion, pour devenir de véritables organismes de développement et de suivi de la politique du livre en région. Elles sont

---

<sup>15</sup> Voir : « La formation des auxiliaires de bibliothèque par l'ABF », par Lydia Mérigot et Georges Perrin, IGB, 2008.

aujourd'hui au nombre de 17, implantées sur l'ensemble du territoire métropolitain, à l'exception des régions Alsace, Corse, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-Loire et Picardie,

Dès leur origine, parmi les missions qui leur étaient dévolues, elles ont développé une mission de formation, qui, sans avoir été leur activité principale, a permis de mettre en relation les différentes professions du livre.

Aujourd'hui, 6 structures régionales sont habilitées comme organismes de formation : Transfo-Auvergne, ACCOLAD Franche-Comté, CRL Midi-Pyrénées, CRL Limousin, ARL Haute-Normandie, ABCD Poitou-Charentes.

*La formation proposée par les structures régionales du livre est destinée pour l'essentiel aux bibliothèques des collectivités territoriales.* Il s'agit, dans de nombreux cas, de journées d'étude et de formations organisées par la structure régionale, ou co-produites avec une bibliothèque. Il faut noter qu'assez logiquement, les principales interventions des structures régionales du livre sont plus nombreuses dans les régions dépourvues de CRFCB, même si elles ne se substituent pas à ces derniers.

Les stages sont proposés sur des thèmes aussi divers que le patrimoine, l'économie du livre, la gestion administrative et budgétaire, le développement de la lecture (lutte contre l'illettrisme, lecture en prison, etc.). Les membres de ces structures sont sollicités pour de nombreuses interventions dans des formations professionnelles extérieures (CNFPT, Universités, CRFCB).

En 2007, les 17 structures régionales ont proposé 68 journées d'étude ou de formation. 8 structures ont proposé 23 stages de plusieurs jours, et les membres des diverses structures sont intervenus dans 12 modules de formation initiale ou continue d'universités ou d'organismes de formation. Mais cette activité n'est pas prioritaire pour les structures : en 2007, elle représente seulement 1 % de leurs dépenses totales.

Ajoutons cependant qu'*un des principaux intérêts de cette offre, c'est son ouverture sur l'interprofession*, qui permet aux bibliothécaires de croiser leur expérience et leur savoir-faire avec ceux des enseignants-documentalistes du milieu scolaire (CDDP, CRDP), avec les éditeurs, les auteurs, les libraires, et, plus globalement avec tous les acteurs de la vie du livre.

### **3.5. Les associations professionnelles et les agences spécialisées : les journées d'étude et d'information**

Ce panorama des opérateurs de la formation continue destinée à l'ensemble des agents des bibliothèques ne serait pas complet s'il ne mentionnait pas les associations professionnelles organisatrices de très nombreuses journées d'étude ou autres manifestations d'information. Ces journées d'étude viennent s'ajouter à celles qu'organisent les opérateurs déjà cités.

Au niveau national et quelle que soit l'association, chaque congrès est assorti d'une journée d'étude sur un thème qui varie chaque année. Cette journée est généralement ouverte à l'ensemble des personnels des bibliothèques concernées. Il suffit de citer l'Association des

Bibliothécaires de France (ABF), l'Association des Directeurs des Bibliothèques Universitaires (ADBU), l'Association des Directeurs des Bibliothèques Départementales de Prêt (ADBPD), l'Association des Directeurs des Bibliothèques des Grandes Villes (ADBGV). Sur des thématiques plus techniques, on peut citer le Consortium Universitaire pour les PERIodiques Numériques (COUPERIN) ou l'Association des Utilisateurs du Réseau de l'ABES (AURA). Certaines de ces associations organisent plusieurs journées par an. C'est le cas de l'ABF qui essaime ces journées sur le territoire, par l'intermédiaire de ses groupes régionaux. C'est également le cas de COUPERIN qui, en 2009, a organisé deux journées : l'une sur les fédérations d'identité et l'accès aux ressources, et l'autre sur les archives ouvertes. Au niveau régional, nous avons vu que les structures régionales du livre produisent presque toutes ce type de journées d'information et de formation.

Citons enfin l'Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur (ABES), qui dispense, tout au long de l'année aux agents des bibliothèques adhérentes au SUDOC, les formations nécessaires à l'expansion de son réseau. Chaque année, l'ABES organise 2 journées de rencontre très fréquentées par les professionnels des bibliothèques qui utilisent les outils qu'elle développe et maintient.

Ces journées, ces rencontres professionnelles ou ces colloques, de valeur très inégale, ne renouvellent guère les thèmes qu'aborde de façon récurrente la formation continue des bibliothécaires, et se concentrent essentiellement autour des différents aspects des évolutions techniques du métier. Ces manifestations restent cependant pour de nombreux agents des bibliothèques, surtout de catégorie A et B, l'occasion de remettre à niveau leurs connaissances sur bon nombre de ces problématiques. En tout état de cause, ***elles ne sauraient tenir lieu de formation continue, activité qui suppose, de la part de la personne formée, un investissement plus raisonné et une participation beaucoup plus active.***

## **4. L'usage et les usagers de la formation**

Une revue de l'offre proposée par les différents opérateurs de formation continue, sans une évaluation de l'impact de cette offre sur les agents et les services auxquels ils appartiennent. L'examen des plans de formation élaborés par certains SCD d'université, et les résultats de l'enquête conduite par l'inspecteur auprès de 34 SCD laissent apercevoir quelques éléments de nature à préciser le mode d'appropriation de cette formation continue par les services et les professionnels concernés.

### **4.1. Des plans de formation insuffisamment construits**

L'offre de formation des CRFCB s'élabore fondamentalement sous l'égide coordinatrice du ministère de l'Enseignement supérieur (MISTRD) à partir des plans de formation émanant des SCD des universités. Elle est donc, pour une bonne part, le reflet de la demande. A cet égard, il convient de souligner la qualité insuffisante en moyenne, du soin apporté à la construction de ces plans. En témoignent les quelques plans de formation pour l'année 2009 qu'a eu à connaître l'inspection générale, ainsi que les résultats de l'enquête déjà citée.

En règle générale, l'évaluation des besoins individuels est faite au moment de l'entretien individuel, et repose sur un questionnaire plus général de recueil des besoins individuels et collectifs. Dans de nombreux cas, il y a absence de phasage entre les résultats de l'entretien individuel et l'élaboration du plan de formation, ce qui interdit de les prendre en compte dans la rédaction définitive. Dans d'autres cas les responsables des SCD attendent que les dispositions prévues au titre du DIF aient fait l'objet de règles d'application internes à leurs universités et aient été approuvées par le conseil d'administration. On peut espérer que ces contretemps auront disparu lors de l'élaboration des prochains plans de formation.

Il reste toutefois que la plupart de ces plans font état de demandes récurrentes et relativement peu prospectives : elles reposent sur des thèmes actuels, mais s'articulent essentiellement autour de questions techniques comme la documentation électronique, les TICE en général, les logiciels et bases de données, du web 2.0, l'archivage électronique. De nombreux SCD renouvellent leur SIGB, ce qui justifie la domination des aspects techniques liés, en fait, à une adaptation au poste de travail. En bref, pour la plus grande part des bibliothèques enquêtées, l'essentiel des formations suivies en 2008 et demandées en 2009 concernent la gestion des collections et des nouveaux supports, leur traitement catalographique ainsi que les développements techniques qui les accompagnent.

**Très rares sont les demandes de stages sur la construction des bibliothèques, sur l'accueil renouvelé des publics, sur la formation pédagogique propre à l'initiation des étudiants à la recherche documentaire, sur le management et la GRH, sur l'évolution des politiques documentaires et sur d'autres thématiques plus stratégiques et prospectives.**

Globalement, on a l'impression d'une demande élaborée à partir d'un enregistrement relativement passif de besoins peu ou mal évalués pour l'ensemble des catégories de personnel. D'ailleurs, l'ancrage de ces demandes par rapport au projet de service du SCD n'est pas toujours perceptible.

## **4.2. Une répartition inégale du bénéfice de la formation**

Il ressort de la même enquête que toutes les catégories de personnel n'ont pas une chance égale de bénéficier de ces formations. Très peu (2/25) de SCD expriment le souci de prévoir les formations les plus nécessaires à chacune des catégories de personnel, et notamment à la catégorie C. Ceci corrobore l'analyse du bilan de la formation continue dispensée par les CRFCB (Voir plus haut : 2.4.3.).

Il est certain que le caractère général de l'offre, très axé sur une technicité de plus en plus pointue et peu sur le traitement des publics, n'incite guère les personnels de catégorie C à se sentir concernés par les plans de formation, sinon très marginalement.

D'autre part, cette catégorie de personnel devrait être très concernée par les évolutions techniques et matérielles de la gestion des collections. La dématérialisation progressive de ces dernières, et l'automatisation des opérations de prêt transforment sensiblement les conditions d'exercice de leur métier, sans que soit suffisamment prise en compte la nécessité de leur adaptation à ces mutations.

Certains directeurs de SCD objectent qu'à l'exception des préparations aux concours, les magasiniers ne manifestent aucun désir de bénéficier d'une formation. Il s'agit là d'un phénomène qui est sans doute moins général qu'il n'y paraît, et qui devrait en tout cas susciter une véritable réflexion pour une remise à jour des politiques de formation continue dans les services.

Il convient d'insister sur le fait que la construction des plans de formation ne peut se réduire à un simple enregistrement des besoins. Elle doit également résulter d'une évaluation critique des lacunes des contenus, et du déséquilibre des participations selon les catégories de personnels, qu'il s'agisse de l'encadrement ou des agents de catégorie C.

## **4.3. Une absence quasi totale d'évaluation post-formation**

Un autre constat porte sur la faible part accordée à l'évaluation de la formation suivie par les agents. Un retour sur les formations suivies par les personnels est généralement donné aux CRFCB. Mais pour les formations dispensées par d'autres prestataires, seuls 5 SCD sur les 25 ayant répondu à notre enquête, procèdent à une évaluation systématique.

Très peu de SCD exigent de la part de leur personnel une restitution de la formation suivie, sous forme de compte-rendu ou d'intervention dans les réunions de service. De l'aveu même des directeurs de SCD et des correspondants de formation cette évaluation n'est pas systématique. Elle est la plupart du temps ponctuelle et le plus généralement informelle. Elle se limite généralement à un entretien avec le chef de service. Elle n'est que très rarement

formalisée. *Le manque de temps est invoqué, mais il s'agit là, en fait, d'une véritable carence.*

Ainsi, à l'exception de quelques initiatives précises (questionnaires à remplir au retour d'un stage, restitution devant les équipes), le souci de procéder à une évaluation qualitative est assez rare. Dans de telles conditions, il est logique que la plupart des réponses à notre enquête soulignent la difficulté qu'il y a à mesurer l'impact réel de ces formations sur l'amélioration professionnelle des bénéficiaires et sur l'efficacité des services.

#### **4.4. Des obstacles mal surmontés**

Au cours des différents entretiens avec les directeurs des CRFCB, il est apparu qu'une des difficultés les plus souvent évoquées par les responsables des SCD réside dans les perturbations que provoque cette formation pour la bonne marche des services. Cette objection est notamment récurrente lorsqu'on évoque les personnels de catégorie C. En effet, il apparaît difficile d'autoriser la participation simultanée de deux magasiniers à un même stage, sans faire courir le risque d'une désorganisation des plannings de service.

Il importe pourtant de redéfinir certaines priorités et de prendre en compte les enjeux réels de la formation continue pour l'ensemble des personnels et son impact sur l'amélioration des services et du fonctionnement des équipes. Il est urgent de prendre en compte le temps et le volume de cette formation dans l'organisation du travail et dans l'élaboration des plannings.

A l'absence supposée de motivation de certaines catégories de personnel, s'ajoute la réelle difficulté des délicates prises en charges des frais de déplacement induits par la formation. Il s'agit là d'un réel obstacle au développement de la formation continue, encore plus sensible dans les régions éloignées d'un centre de formation.

Certes, la délocalisation de certains stages et l'essor de la formation à distance peuvent pallier partiellement cette difficulté, mais ne peuvent pas la résoudre totalement. A cet égard, un rapprochement avec le CNFPT, dont une des forces réside dans sa politique de proximité (délégations régionales et implantations départementales), peut, pour certaines thématiques, se révéler très bénéfique aux établissements les plus éloignés des prestataires traditionnellement sollicités.

#### **4.5. La formation continue : une activité trop peu valorisée**

Ces divers constats montrent que l'ensemble des responsables des SCD ne se sont pas encore appropriés les enjeux de la formation tout au long de la vie, et que si cette nouvelle orientation de la politique de formation est théoriquement très bien admise, le chemin est encore long à parcourir avant qu'elle soit prise en compte sous l'angle de l'organisation et la marche des services.

**Pour atteindre les objectifs attendus de cette nouvelle dimension de la formation continue, il convient de revaloriser très nettement cette activité au sein des services. Ceci doit passer par une refondation de la mission des correspondants de formation. Il faut désormais considérer que leur fonction et, a fortiori, celle de formateur, n'est pas une fonction secondaire, mais essentielle et stratégique pour l'évolution des pratiques professionnelles et l'évolution des carrières individuelles des agents.**

Il est temps de mettre en valeur le rôle essentiel de ces correspondants, de leur donner le temps et les moyens d'effectuer leur tâche, et de prendre en compte à sa juste valeur le niveau de la responsabilité qu'ils exercent, par une reconnaissance qui pourrait se traduire par une réelle incidence sur l'évolution de leur carrière.

Pour cela, il faut sans doute franchir le pas qui va de la fonction au métier, et développer ou améliorer autant que faire se peut la formation qui est délivrée à ces correspondants. Il existe actuellement un stage<sup>16</sup> qui leur est réservé. **Peut-être convient-il d'ouvrir ce stage, au moins partiellement, aux directeurs des SCD, pour qu'ils comprennent les enjeux de cette activité dans toutes leurs dimensions, et les impacts qu'elle doit avoir sur les individus et les services.**

Une autre façon de revaloriser la formation continue consisterait à en faire la promotion auprès des agents, plutôt que de n'en considérer que les inconvénients pour la marche des services. Il est vrai, et ceci a été maintes fois souligné par les directeurs de SCD et les directeurs des CRFCB, que l'entretien individuel est très prometteur à la fois pour un recensement plus complet des besoins et pour un suivi plus précis des carrières des agents. Ce doit être également l'occasion de **faire le point avec l'agent sur la possibilité de suivre une formation, sans attendre qu'il en manifeste l'urgence et la nécessité.**

#### **4.6. Une formation trop peu personnalisée**

A ce jour, très peu de demandes parviennent aux CRFCB concernant la préparation de la VAE ou de la RAEP. Très rares sont les demandes de congé individuel de formation, et, plus généralement, les demandes de bilan de compétence sont quasiment inexistantes.

Ainsi, dans les établissements et les services, l'activité de formation continue, tant au niveau des plans de formation que de la mise en œuvre des formations proprement dites, reste une activité qui ne se développe que dans le cadre collectif. **La formation continue est encore exclusivement considérée comme un moyen d'améliorer les conditions d'adaptation à la tâche, ou de faire évoluer cette tâche en fonction des transformations techniques.** En somme, cette formation borne l'individu dans les limites d'un travail qui vise prioritairement à rendre plus performant le service au sein duquel il travaille.

---

<sup>16</sup> Voir **Annexe 5** : le programme du stage de formation des correspondants de formation

Or, la loi N° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ouvre aux fonctionnaires, au titre de la formation tout au long de la vie, des droits à la formation très élargis, qui devront être pris en compte par les établissements qui les emploient ainsi que par les organismes de formation. Le droit individuel à la formation, nécessairement orienté vers une meilleure adaptation au poste de travail, offre en outre à tous les fonctionnaires la possibilité de « bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emploi, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emploi ». On voit par là que le législateur, en liant désormais la formation continue à la mobilité, prend en compte les désirs et les possibilités individuelles des fonctionnaires.

C'est cette dimension que devront désormais intégrer les professionnels qui ont en charge la gestion rapprochée des ressources humaines de leur service, ainsi que les prestataires de formation.

Ce suivi individuel de la formation devrait s'amplifier et s'améliorer grâce à l'entretien individuel. Mais, afin d'assurer ce suivi individuel dans les meilleures conditions, peut-être convient-il d'imiter le CNFPT, qui dote chaque fonctionnaire territorial d'un « **Livret individuel de formation** ». Celui-ci, constamment tenu à jour, comprend trois parties :

- Les formations : titres, diplômes, concours, permis de conduire et habilitations professionnelles.
- Les expériences : expériences professionnelles et extra professionnelles, expériences de tutorat.
- Les compétences : compétences, reconnaissance des acquis et VAE.

Ainsi, dans toute évaluation du fonctionnaire, l'ensemble des formations suivies et des compétences acquises peuvent être aisément valorisées.

#### **4.7. Des outils de formation à distance encore expérimentaux**

Aujourd'hui, les CRFCB ont recours, pour la préparation aux concours, à la formation à distance et utilisent la plate-forme GANESHA, outil d'apprentissage à distance. Ce type de formation offre l'avantage de pouvoir toucher les personnels de bibliothèque les plus éloignés des centres de formation. Il reste que le pratique de ce type de formation n'est pas encore très affermie. Il semble que les centres en soient encore au stade expérimental, et commencent à tirer les premiers enseignements de ce type de pratique.

Tous ont compris que le distanciel n'est pas suffisant, et qu'il doit être complété par du présentiel. Celui-ci prend la forme de réunions dites « de regroupement », qui offrent l'occasion de faire collectivement le point sur l'état d'avancement du travail et de re-préciser avec chacun ce qui demande un complément d'information ou d'explication.

Un des principaux inconvénients constaté par les formateurs est celui de la déperdition des stagiaires qui abandonnent en cours de route, sans que le motif de cet abandon soit connu.

Pour pallier ce risque, une charte<sup>17</sup> de l'enseignement à distance a été mise au point par la MISTRD. Gageons que celle-ci permettra de résoudre en grande partie ce problème. Mais il reste que cette méthode doit encore être confortée pour faire ses preuves.

Enfin, soulignons que chaque CRFCB va devoir vérifier que le système de formation à distance qu'il utilise actuellement n'est pas incompatible avec le choix qu'a fait leur université de rattachement pour son Environnement Numérique de Travail.

---

<sup>17</sup> Voir **Annexe 6**.

## Conclusions

L'inventaire des offres de stages et autres actions de formation continue proposées aux professionnels des bibliothèques gérées par l'Etat, témoigne d'une richesse qui s'apparente à un foisonnement dans lequel chacun trouve aujourd'hui la possibilité d'améliorer sa capacité à accomplir la tâche qui lui est confiée, et sa performance au sein du service. Nonobstant l'impression d'une certaine dispersion et d'une répartition territoriale peu équilibrée, l'offre des différents prestataires permet dans l'ensemble, de satisfaire aux besoins techniques des services.

Toutefois, apparaît une quadruple nécessité. En premier lieu apparaît celle de *mieux articuler l'offre des opérateurs de formation continue*, qu'elle soit destinée aux fonctionnaires de l'Etat ou aux territoriaux. Une meilleure articulation administrative, le croisement des bonnes pratiques et la mutualisation de leurs programmes de formation permettraient une ouverture réciproque de celle-ci à toutes les catégories de professionnels des bibliothèques, dans le respect de l'unicité de la profession.

D'autre part, à l'heure où les bibliothèques s'interrogent sur le renouvellement de leurs missions et de leur approche des publics, cette formation devra s'ouvrir à de nouveaux thèmes susceptibles d'enrichir la réflexion professionnelle, d'améliorer la gestion des services et l'animation des équipes, tout en renouvelant l'accueil des publics dont les exigences évoluent sans cesse. *Il est désormais urgent d'intensifier les actions de formation qui valorisent le service au public, la présence des professionnels face à l'usager, tout aussi importantes pour la stratégie d'avenir des bibliothèques que les formations aux évolutions techniques.* De ce fait, il sera utile d'ouvrir les plans de formation et de ne pas se contenter des offres internes à la filière, mais d'explorer toutes les possibilités de bénéficier d'autres propositions susceptibles de répondre à ces attentes nouvelles.

De plus, tous les responsables de services documentaires et tous les correspondants de formation devront désormais porter une attention plus fine aux attentes et aux besoins de formation individuels des membres de leurs équipes, prendre davantage en compte les désirs et possibilités d'évolution individuelle, et l'équilibre des besoins de formation de chacune des catégories de personnel. *Pour ce faire, on ne peut que recommander aux personnels d'encadrement d'intensifier leur propre formation à la gestion des ressources humaines.* C'est grâce à cet effort et à cette « professionnalisation » du suivi de la formation continue que celle-ci s'inscrira de façon efficace dans l'amélioration de la marche des établissements, dans la formation tout au long de la vie, et dans la trajectoire professionnelle de chacun.

Enfin, pour rationaliser l'organisation de la formation continue, en harmoniser les objectifs et en améliorer les effets, et dans la perspective d'une adaptation nécessaire à l'évolution en cours du contexte administratif, il convient de *remettre rapidement à jour le dispositif constitué par les CRFCB et les URFIST*, et ce, afin de garantir pour l'avenir la qualité et l'efficacité de leur action auprès de leurs usagers.

Georges PERRIN

## Recommandations

<i>Objectif</i>	<i>Démarche</i>	<i>Niveau responsable</i>
Améliorer et rationaliser la couverture territoriale de la formation continue de la filière bibliothèque.	Groupe de travail sur les compétences et les objectifs des CRFCB.	DGESIP (MISTRD), DLL, Centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques, IGB.
Redéfinir les statuts et missions des CRFCB, en fonction de l'application de la loi LRU.	Conventions entre leurs universités de rattachement et le Centre National de la Fonction publique Territoriale	Conférence des Présidents d'Université et CNFPT (convention cadre), IGB. Universités de rattachement des CRFCB et délégations régionales du CNFPT (conventions locales)
Harmoniser la formation de formateurs et la veille technologique (bases de données, développements technologiques propres à l'IST).	Intégrer les URFIST dans les SCD de leur université de rattachement.	DGESIP (MISTRD), universités de rattachement des URFIST.
Améliorer la lisibilité de l'offre de formation continue. Créer une synergie entre les différents opérateurs. Coordonner la communication sur l'ensemble de l'offre.	Instaurer une concertation régulière entre les CRFCB et tous les opérateurs de formation en région et les délégations régionales du CNFPT, afin d'harmoniser l'offre de formation. Soutenir et mettre en œuvre le projet de portail de l'ENSSIB.	ENSSIB, CRFCB, CNFPT, FILL, ABES.
Ouvrir davantage l'offre des grands établissements nationaux à l'ensemble de la profession.	Poursuivre l'ouverture de l'offre actuelle de la BnF. Elaborer, à la Bpi, une offre proposable aux bibliothèques de lecture publique.	DLL, BnF, Bpi.

Développer le travail en réseau des CRFCB.	Redéfinir les objectifs communs des centres. Travailler sur une répartition de l'offre dans certains domaines spécialisés (Droit du livre et de la documentation, par exemple)	CRFCB.
Elargir le périmètre des propositions et du contenu de la formation continue. Multiplier l'appel à des intervenants extérieurs à la profession, susceptibles de développer des thématiques plus ouvertes.	Développer les thématiques autres que les thématiques strictement techniques. Multiplier les formations sur l'environnement des bibliothèques, le contexte juridique, les nouveaux besoins des publics, la dématérialisation des collections et ses conséquences, etc.	Tous les opérateurs de formation continue destinée à la filière bibliothèque, ESEN, INET, INP, IGB.
Améliorer la qualité des plans de formation.	Travailler à leur élaboration à partir du projet de service et des parcours professionnels individuels	Directeurs de SCD, correspondants de formation des SCD.
Inscrire davantage la formation continue dans l'organisation des services.	Construire les plannings en tenant compte de façon prévisionnelle des contraintes induites par la formation (absence temporaire de certains personnels, utilisation de locaux dédiés à la formation, etc.).	Directeurs de SCD, responsables de sections des SCD, correspondants de formation des SCD.
Développer l'évaluation de la formation reçue par les agents	Mettre en place un groupe de travail afin de développer un système d'évaluation fiable de la formation continue au sein de chaque service et de chaque établissement	DGESIP(MISTRD), directeurs de SCD, correspondants de formation des SCD, IGB.
Valoriser la place de la formation continue dans la marche des services, et dans l'évaluation des agents.	Mettre en valeur le rôle des correspondants de formation au sein de l'équipe de direction et au sein des équipes. Réfléchir au bénéfice qu'ils seraient en droit d'en attendre dans le déroulement de leur carrière.	DGESIP (MISTRD), Présidents d'université, Directeurs de SCD.
Rééquilibrer l'offre de formation selon les différentes catégories de personnels	Porter une attention particulière dans l'élaboration des plans de formation aux besoins de chacune des catégories, notamment à ceux de la catégorie C. Motiver cette catégorie à participer aux actions de formation qui lui sont proposées.	Directeurs de SCD, correspondants de formation des SCD.

Améliorer la formation des responsables de la formation au sein des bibliothèques.	Démultiplier les stages de formation pour les correspondants de formation et les ouvrir aux directeurs des bibliothèques.	DEGSIP (MISTRD).
--	---	------------------

Personnaliser davantage l'offre et le suivi de la formation continue. Articuler davantage formation et mobilité.	Adapter l'offre au parcours professionnel des agents. Développer les bilans de compétence, la préparation à la VEA et à la RAEP, favoriser les congés individuels de formation dans la perspective d'un changement de fonction au sein du même corps, ou d'un changement de corps.	Tous les opérateurs de formation continue de la filière bibliothèque, directeurs de SCD, correspondants de formation.
Assurer la continuité entre la formation initiale et la formation continue.	Elaborer en concertation des actions de formation destinées aux agents qui changent de fonction ou qui accèdent à un niveau supérieur de responsabilité.	ENSSIB, Universités (IUT métiers du livre), mais aussi BnF, Bpi, CRFCB et plus largement tous les opérateurs de formation continue.

## Annexes

---

- Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées
- Annexe 2 : Formation continue de la BnF : tableau de synthèse financière.
- Annexe 3 : Questionnaire d' « Enquête sur la formation continue des personnels des services communs de documentation des universités ».
- Annexe 4 : CRFCB : bilan statistique de l'année 2008, établi par la DEGSIP (MISTRD).
- Annexe 5 : Programme de la « Formation des correspondants formation » délivrée par le CRFCB de Marseille.
- Annexe 6 : Formation à distance : charte pour la préparation aux concours de magasinier principal de 2<sup>e</sup> classe, d'assistant des bibliothèques et de bibliothécaire adjoint spécialisé.

## **Annexe 1 :**

Liste des personnes rencontrées :

### **Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (DEGSIP-MISTRD et MIFOR) :**

- Monsieur Michel MARIAN, chef de la Mission de l'Information Scientifique et Technique et du Réseau Documentaire.
- Madame Nathalie MARCEROU-RAMEL, responsable de la formation à l'ex Sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique.
- Madame Elisabeth COLLANTES, responsable du dossier de la formation à la MISTRD.
- Madame Hélène MESNARD, chef de la Mission pour la Formation.

### **Ministère de la Culture et de la Communication (DLL) :**

- Monsieur Jean-François CHANAL, chargé de mission pour la formation.

### **Bibliothèque nationale de France :**

- Monsieur Michel NETZER, responsable du Service des Qualifications et Formations.
- Madame Isabelle DUSSERT-CARBONE, directrice du Département de la conservation.

### **Bibliothèque publique d'information :**

- Madame Angélique BELLEC, responsable du service de formation.

### **Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques :**

- Madame Anne-Marie BERTRAND, directrice.
- Monsieur Jean-Paul METZGER, directeur des études (jusqu'en août 2009).
- Monsieur Benoît EPRON, directeur des études (depuis septembre 2009).

### **Centre Régionaux de Formation aux Carrières des Bibliothèques :**

- Monsieur Julien BARTHE, directeur de MEDIAL (Nancy).
- Madame Hélène BILLON, directrice du centre de Caen.
- Madame Natalie CETRE, directrice de BIBLIEST.
- Monsieur Angel CLEMARES, directeur de Media-Centre-Ouest (Poitiers).
- Madame Catherine CREPIN, directrice de MEDIAL LILLE (Lille).
- Madame Anne-Marie DEMADRE, directrice du centre de Clermont-Ferrand.
- Monsieur Albert LEFORT, directeur du centre de Rennes.
- Monsieur Patrick MANO, directeur du centre de Marseille.
- Monsieur Christophe PAVLIDES, directeur de MEDIADIX (Paris).
- Madame Catherine ROUSSY, directrice du centre de Toulouse.
- Madame Marie-Madeleine SABY, directrice de MEDIAT (Lyon-Grenoble).
- Madame Laurence TARIN, directrice de MEDIAQUITAINE (Bordeaux).

**Unités Régionales de Formation à l'Information Scientifique et Technique :**

- Madame Marie-France ANDRAL, responsable de l'URFIST de Bordeaux.
- Madame Anaïg MAHE, Enseignant-chercheur à l'URFIST de Paris.
- Monsieur Michel ROLAND, co-responsable de l'URFIST de Nice.

**Centre National de la Fonction Publique Territoriale :**

- Monsieur Jean-Jacques DUFFOURC, directeur de l'ENACT de Nancy.
- Monsieur Jean-Louis REYNET, directeur de formation à l'ENACT de Nancy.
- Madame Jenny RIGAUD, responsable du pôle de compétence bibliothèques et centres de documentation – ENACT de Nancy.

**Associations professionnelles :**

- Monsieur Dominique AROT, Président de l'Association des Bibliothèques de France.
- Monsieur Albert POIROT, Président de l'Association des Directeurs de Bibliothèques Universitaires.
- Madame Sylvie MEISSONIER, directrice de la Fédération Interrégionale du Livre et de la Lecture.
- Madame Delphine HAUTOIS, chargée de mission à la FILL.

## Annexe 2 :

Formation continue de la BNF : tableau de synthèse financière.

### Tableau de synthèse financière

Domaines de formation	PF 2006 initial	PF 2006 final	PF 2007 initial	PF 2007 final	PF 2008 initial	PF 2008 final	PF 2009 besoins estimés	PF 2009 après arbitrages
Accueil	39 000	36 587	36 000	19 977	29 600	16 635	31 952	25 000
Acteurs de la formation	24 000	6 058	22 000	5 162	34 800	19 953	47 440	24 000
Administration, gestion	64 500	35 093	57 000	38 892	60 000	45 306	76 794	53 000
Audiovisuel	18 000	22 084	20 000	11 830	19 000	20 874	35 180	25 000
Bâtiment	10 000	12 396	15 000	6 961	15 500	3 989	18 318	15 000
Bureautique, logistique administrative	150 000	146 915	135 000	166 368	95 000	58 283	56 400	50 000
Catalogage		720				957		
Collections, ressources électroniques	10 000	11 131	7 000	740	9 500	4 162	9 940	7 000
Concours	118 000	114 588	118 000	120 272	120 000	81 359	100 000	90 000
Conservation : formations externes	30 500	19 734	23 000	19 191	27 600	3 915	11 636	10 000
Conservation : formations internes								
Edition, communication	53 500	76 644	53 000	41 435	63 000	42 875	75 257	55 000
Hygiène et sécurité	63 000	51 890	64 000	70 455	74 000	70 338	76 595	70 000
Informatique	130 000	117 865	129 000	108 060	130 000	109 972	131 926	110 000
Langues	54 000	69 283	56 500	55 054	57 000	71 140	80 770	69 000
Management, accompagnement du changement	79 000	100 944	100 000	55 375	100 000	81 251	158 196	100 000
Projets individuels de formation	60 000	66 014	68 000	66 536	60 000	76 984	70 000	70 000
Savoirs de base	14 500	16 830	15 000	9 570	20 000	24 650	26 520	25 000
Secrétariat*	6 500	1 639	3 000	-				
Système d'information								
Techniques documentaires numériques	29 500	25 009	35 000	19 166	34 000	27 627	42 995	40 000
Formation en ligne (projets)	9 500	2 400	2 500	4 375	15 000	18 122	18 000	10 000
Formations statutaires*						22 522	32 000	32 000
Prestations annexes (transports, etc.)	19 500	29 888	18 000	26 881	15 000	25 923	15 000	15 000
Frais de mission	17 500	19 300	19 000	20 100	20 000	19 470	35 000	35 000
Vacations de formation	15 000	13 300	15 000	10 000	12 000	22 650	25 000	25 000
Allocation de formation (DIF)							10 000	10 000
CDIP	24 500	22 564	25 000	25 260	25 000	25 000	25 000	25 000
Réserve non affectée			4 000		4 000			
<b>Total</b>	<b>1 040 000</b>	<b>1 018 876</b>	<b>1 040 000</b>	<b>901 660</b>	<b>1 040 000</b>	<b>893 957</b>	<b>1 209 919</b>	<b>990 000</b>

\* A compter de 2008, le domaine "secrétariat" est inclus dans le domaine "administration, gestion". Par ailleurs, un nouveau domaine est créé ("formations statutaires"), la BnF prenant à sa charge suite au transfert des emplois les dépenses liées à ces formations (pour 2008 : conservateurs promus et assistants des bibliothèques en formation initiale post-recrutement ; s'y ajouteront les bibliothécaires stagiaires en 2009). Une partie de ces dépenses s'imputera sur la ligne "frais de mission", dont le montant a été relevé en conséquence pour 2009.

### Annexe 3 :

## ENQUETE SUR LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS DES SERVICES COMMUN DE DOCUMENTATION DES UNIVERSITES

**Voire université :** .....

**Les effectifs de votre SCD** <sup>1</sup> :

*Filière bibliothèque*

Catégorie A :.....

Catégorie B :.....

Catégorie C :.....

Contractuels « bibliothèque » :.....

*ITRF BAP F*.....

**Les organismes auxquels vous avez recours :**

**CRFCB :**

Avez-vous recours au CRFCB de votre région ?.....Oui / Non <sup>2</sup>

Avez-vous également recours à d'autres CRFCB ?.....Oui / Non

Pour quels types de formation ?

- Préparation aux concours professionnels.....
- Adaptation au poste de travail.....
- Adaptation à l'évolution des métiers.....
- Découverte de nouveaux domaines de compétence.....
- Développement personnel.....
- Autres.....

**Voire université :**

Pour quels types de formation ?

- Préparation aux concours de la fonction publique.....
- Culture générale.....
- Management/encadrement.....
- Bureautique/informatique.....
- Techniques de l'information et de la communication.....
- Langues vivantes.....
- Hygiène et sécurité.....
- Autres ? Lesquels ?.....
- .....
- .....
- .....

<sup>1</sup> : Ne sont concernés que les personnels de la filière bibliothèque.

<sup>2</sup> : Barrer la mention inutile.

**Votre rectorat d'Académie :**

Pour quels types de formation ?.....  
.....  
.....

**Autres organismes :**

- ENSSIB.....
- Agence régionale de coopération.....
- CNFPT.....
- Autres : lesquels ?.....  
.....  
.....

Pour quels types de formation ?.....  
.....  
.....  
.....

**Avez-vous organisé vous-même, au sein du SCD, une ou plusieurs formations spécifiques au cours de l'année 2008 ?**

- Combien ?.....
- Sur quels thèmes ?.....  
.....  
.....
- Pour quelles catégories de personnel ?.....
- En recourant à des ressources professionnelles internes (université ou SCD)... Oui / Non
- Par recours à des prestataires extérieurs ? Lesquels ?.....  
.....  
.....

**De quels modes de formation ont bénéficié les personnels de votre SCD ?**

- Formation se déroulant tout au long de l'année :
  - o Combien ? .....
- Stages thématiques :
  - o Combien ?.....
  - o Nombre total de jours de stages ?.....
- Journées d'études /
  - o Combien ?.....
  - o Quels thèmes ?.....  
.....  
.....
- Voyages d'étude :
  - o Combien ?.....

- Autres types de formation proposés ?
  - o Les quels ?.....
  - .....
  - .....

**Combien d'agents de votre SCD ont-ils bénéficié d'un congé annuel de formation ?**

- En 2006-2007 ?.....
- En 2007-2008 ?.....
- En 2008-2009 ?.....

**Les personnels formés au cours des trois dernières années ?**

	Cat. A	% de l'ensemble	Cat. B	% de l'ensemble	Cat. C	% de l'ensemble	TOTAL	% de l'ensemble
2006 - 2007								
2007 - 2008								
2008 - 2009								

**L'impact des formations ?**

- ***L'évaluation :***  
Existe-t-il, au sein du SCD, des modalités d'évaluation des formations reçues, et sous quelles formes ?
  - Avec les organismes prestataires ?.....
  - .....
  - .....
  - Avec les agents qui ont reçu la formation ?.....
  - .....
  - .....
- ***Les suites de la formation :***  
D'après vous, les formations suivies par les personnels du SCD ont-elles été :
  - Appréciables et utiles aux agents qui en ont bénéficié ?.....
  - Utiles à l'amélioration du service ?.....
  - Liées (conséquentes ou à l'origine) à la réorganisation effective totale ou partielle du service ?.....
  - .....

**Observations :**

(Vous consignerez ici, si vous le souhaitez, toutes les remarques qui vous semblent utiles pour éclairer cette enquête ou compléter vos réponses. Il serait intéressant, notamment d'exposer les éléments qui, selon vous, seraient susceptibles d'apporter d'éventuelles améliorations au plan de formation de votre SCD. Il serait également utile de préciser vos souhaits quant à une meilleure adaptation de la forme et/ou du contenu des formations proposées, à l'évolution et au développement de votre SCD. Merci).

## Liste des formations longues proposées en 2008 par les CRFCB

Médiaquaine	Diplôme universitaire "Littérature de jeunesse en bibliothèque-médiathèque"
	Formation professionnelle de base (154h)
Clermont-Ferrand	Formation professionnelle de base (250h)
Médiat	Certificat d'université "Publics et services en bibliothèque"
	Certificat d'université "Littérature et bibliothèques pour la jeunesse"
Médiadix	Formation post-recrutement des assistants des bibliothèques
	Formation de base à distance (personnels des médiathèques françaises à l'étranger)
	Diplôme d'université "Techniques documentaires et médiation culturelle"
Poitiers	Formation professionnelle de base (30h)
Rennes	Cycle préparatoire aux concours des bibliothèques (FPB) - 2 cycles par an

Tableau 2 : L'offre de formation continue des CRFCB en 2008  
Répartition des stages par domaines

	Bordeaux	Caen	Clermont-Ferrand	Dijon	Grenoble Lyon	Lille	Marseille	Nancy	Paris	Poitiers	Rennes	Toulouse	Sous-total	TOTAL GENERAL PAR DOMAINE
<b>BIBLIOTHEQUE ET SON ENVIRONNEMENT</b>														<b>27</b>
Environnement des bibliothèques (institutionnel, politique, etc.)	1				1	4	1						7	
Langue étrangère (anglais / anglais bibliothéconomique)					2	2			2				6	
Droit	1	1						3	2	1	1		9	
Bâtiment					1		1	1	2				5	
Gestion financière													0	
<b>ORGANISATION - MANAGEMENT</b>														<b>70</b>
Management / GRH					4			7	10				21	
Formation	1				2		1		16		4	7	31	
Gestion d'une bibliothèque	1						4			1			6	
Gestion de projet	1				1			1	3	1			7	
Communication		1			1	1			2				5	
<b>COLLECTIONS ET POLITIQUES DOCUMENTAIRES</b>														<b>292</b>
En amont des bibliothèques (édition, histoire du livre, bibliophilie, patrimoine, etc.)														
Connaissances des contenus	8	1	8		7		2	2	8			1	37	
Politiques documentaires et gestion des collections	3	1	1		11		2	3	10	3	2	2	38	
Identification et traitement des collections	7	2	3	5	19	16	11	16	53	7	8	9	156	
Bibliographie et recherche documentaire		1	1										2	
Recherche documentaire sur internet / signets / récupérations d'informations	1		1		1		2	1	2			3	11	
Préservation et conservation	1	2	1	2	4	8	2	1	18	1	1	3	44	
<b>PUBLICS</b>														<b>50</b>
Accueil	3	1			3	1	1		20			1	31	
Publics et services	1			2	3								6	
Publics spécifiques	7		1	1	2	1			1	1			13	
<b>TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION</b>														<b>86</b>
Bureautique et micro-informatique									12			3	15	
Informatisation		11						2		1			14	
Numérisation et bibliothèques numériques	2					1			1	2		1	7	
Multimédia et nouvelles technologies	4	4	2		5	2	4	7	14	3		5	50	
<b>TOTAL PAR CENTRE</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>70</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>176</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>525</b>	

Tableau 2 bis : L'offre de formation continue des CRFCB en 2008  
Répartition des stages par domaines (données consolidées)

	Bordeaux	Caen	Clermont- Ferrand	Dijon	Grenoble Lyon	Lille	Marseille	Nancy	Paris	Poitiers	Rennes	Toulouse	TOTAL
BIBLIOTHEQUE ET SON ENVIRONNEMENT	2	1	0	0	4	6	2	4	6	1	1	0	27
ORGANISATION - MANAGEMENT	3	1	0	0	8	1	5	8	31	2	4	7	70
COLLECTIONS ET POLITIQUES DOCUMENTAIRES	20	7	15	7	45	24	20	23	91	11	11	18	292
PUBLICS	11	1	1	2	8	2	1	0	21	1	1	1	50
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	6	15	2	0	5	3	4	9	27	6	0	9	86
<b>TOTAL PAR CENTRE</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>70</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>176</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>525</b>
<b>% / CFCB</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

## Annexe 4 :

CRFCB : bilan statistique de l'année 2008 établi par la DGESIP (MISTRD)

Tableau n°1 : Total du nombre de formation et de formés par type de formation (journées d'étude comprises)

TYPE DE FORMATION	Activités (heures, % heures)		Jours		Formés (nombre, %)	
	Nb heures	% d'heures de formation	Nb de jours	Nb de formés	% des formés	
Préparation concours	5 109	32%	852	1 346	12%	
Préparation spécifique concours FPT	273	2%	46	137	1%	
Formation continue	5 700	36%	950	4 065	37%	
Formation continue spécifique FPT	2 165	13%	361	2 125	19%	
Formation des assistants des bibliothèques	150	1%	25	26	0%	
Formation spécifique (FIA - CNFPT)	78	0%	13	37	0%	
Formations universitaires	938	6%	156	74	1%	
Formation ABF	204	1%	34	19	0%	
Formation professionnelle de base	658	4%	110	130	1%	
Conférence, journée d'étude	276	2%	46	2 919	26%	
Voyage d'étude	54	0%	9	25	0%	
Actions internationales	413	3%	69	117	1%	
Autres	36	0%	6	91	1%	
Non comptabilisé	-	0%	-	-	0%	
<b>TOTAL</b>	<b>16 054</b>	<b>100%</b>	<b>2 676</b>	<b>11 111</b>	<b>100%</b>	

CRFCB - BILAN DE L'ANNEE 2008

Tableau n°2 : Total du nombre de formation et de formés par type de formation (hors journées d'étude)

TYPE DE FORMATION	Activités (heures, % heures)		Jours		Formés (nombre, %)	
	Nb heures	% d'heures de formation	Nb de jours	Nb de formés	% des formés	
Préparation concours	5 109	32%	852	1 346	16%	
Préparation spécifique concours FPT	273	2%	46	137	2%	
Formation continue	5 700	36%	950	4 065	50%	
Formation continue spécifique FPT	2 165	14%	361	2 125	26%	
Formation des assistants des bibliothèques	150	1%	25	26	0%	
Formation spécifique (FIA - CNFPT)	78	0%	13	37	0%	
Formations universitaires	938	6%	156	74	1%	
Formation ABF	204	1%	34	19	0%	
Formation professionnelle de base	658	4%	110	130	2%	
Voyage d'étude	54	0%	9	25	0%	
Actions internationales	413	3%	69	117	1%	
Autres	36	0%	6	91	1%	
Non comptabilisé	-	0%	-	-	0%	
<b>TOTAL</b>	<b>15 778</b>	<b>100%</b>	<b>2 630</b>	<b>8 192</b>	<b>100%</b>	

Tableau n° 3 : Total du nombre de formés par catégorie et par origine des stagiaires (hors journées d'étude)

Catégorie	Répartition des stagiaires										TOTAL FORMES	
	ES	ES non tit.	Cult tit. + FPT tit.	Cult. Non Tit. + FPT non-tit.	Autres tit.	Autres non tit.	Non fonct.					
A	718	73	318	12	22	0	30					1173
B	835	152	1176	38	39	3	10					2253
C	756	403	881	156	14	7	8					2225
Autres	287	564	157	357	13	85	1078					2541
<b>TOTAL</b>	<b>2596</b>	<b>1192</b>	<b>2532</b>	<b>563</b>	<b>88</b>	<b>95</b>	<b>1126</b>					<b>8192</b>

Tableau n°4 : Répartition des formés par catégorie et origine institutionnelle (hors journée d'étude)

A	Répartition des stagiaires							TOTAL FORMES
	ES tit.	ES non tit.	Cult. Tit. + FPT tit.	Cult non tit. + FPT non tit.	Autres tit.	Autres non-tit.	Non fonct.	
Bordeaux	51	5	51	0	3	0	0	110
Caen	87	2	18	0	0	0	13	120
Clermont	17	1	16	0	1	0	0	35
Dijon	38	2	7	0	0	0	0	47
Grenoble	120	0	83	0	5	0	0	208
Lille	16	14	17	10	2	0	0	59
Marseille	38	3	25	0	1	0	0	67
Nancy	116	10	30	1	1	0	0	158
Paris	111	21	48	0	1	0	0	181
Poitiers	43	1	19	1	4	0	17	85
Rennes	26	13	1	0	4	0	0	44
Toulouse	55	1	3	0	0	0	0	59
<b>TOTAL</b>	<b>718</b>	<b>73</b>	<b>318</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>1173</b>
%	61,21%	6,22%	27,11%	1,02%	1,88%	0,00%	2,56%	100,00%

B	Répartition des stagiaires							TOTAL FORMES
	ES tit.	ES non tit.	Cult. Tit. + FPT tit.	Cult non tit. + FPT non tit.	Autres tit.	Autres non-tit.	Non fonct.	
Bordeaux	74	20	206	5	4	0	0	309
Caen	36	12	26	6	0	0	0	80
Clermont	54	3	62	4	3	0	0	126
Dijon	26	3	14	0	0	0	0	43
Grenoble	68	0	229	0	8	0	0	305
Lille	74	24	77	11	3	0	0	189
Marseille	70	16	83	0	1	0	0	170
Nancy	88	10	81	2	1	0	0	182
Paris	228	34	293	4	16	2	0	577
Poitiers	32	21	84	5	0	0	10	152
Rennes	25	5	5	1	1	1	0	38
Toulouse	60	4	16	0	2	0	0	82
<b>TOTAL</b>	<b>835</b>	<b>152</b>	<b>1176</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2253</b>
%	37,06%	6,75%	52,20%	1,69%	1,73%	0,13%	0,44%	100,00%

C	Répartition des stagiaires							TOTAL FORMES
	ES tit.	ES non tit.	Cult. Tit. + FPT tit.	Cult non tit. + FPT non tit.	Autres tit.	Autres non-tit.	Non fonct.	
Bordeaux	44	48	164	7	1	0	0	264
Caen	69	21	12	1	0	0	0	103
Clermont	50	32	70	22	0	0	0	174
Dijon	23	15	10	0	0	0	0	48
Grenoble	80	82	196	96	2	0	0	456
Lille	94	56	65	4	0	0	0	219
Marseille	43	9	92	0	0	0	0	144
Nancy	66	50	33	5	0	1	0	155
Paris	150	44	139	1	9	2	0	345
Poitiers	50	7	54	8	0	0	8	127
Rennes	30	14	32	11	0	4	0	91
Toulouse	57	25	14	1	2	0	0	99
<b>TOTAL</b>	<b>756</b>	<b>403</b>	<b>881</b>	<b>156</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>2225</b>
%	33,98%	18,11%	39,60%	7,01%	0,63%	0,31%	0,36%	100,00%

Autres	Répartition des stagiaires							TOTAL FORMES
	ES tit.	ES non tit.	Cult. Tit. + FPT tit.	Cult non tit. + FPT non tit.	Autres tit.	Autres non-tit.	Non fonct.	
Bordeaux	0	30	0	2	0	1	193	226
Caen	0	0	0	0	0	0	86	86
Clermont	0	10	0	19	0	0	69	98
Dijon	0	0	0	0	0	0	23	23
Grenoble	0	0	0	0	0	2	162	164
Lille	0	0	0	0	0	0	56	56
Marseille	0	0	33	0	0	0	0	33
Nancy	0	13	0	13	0	0	29	55
Paris	272	434	115	306	13	82	309	1531
Poitiers	0	8	0	8	0	0	1	17
Rennes	0	4	0	5	0	0	49	58
Toulouse	15	65	9	4	0	0	101	194
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>564</b>	<b>157</b>	<b>357</b>	<b>13</b>	<b>85</b>	<b>1078</b>	<b>2541</b>
%	11,29%	22,20%	6,18%	14,05%	0,51%	3,35%	42,42%	100,00%

CRFCB - BILAN DE L'ACTIVITE 2008

Tableau n° 5 : Nombre total d'heures de formation en 2008 (journées d'étude comprises)

TYPE DE FORMATION	BORDEAUX	CAEN	CLERMONT	DIJON	GRENOBLE	LILLE	MARSEILLE	NANCY	PARIS	POITIERS	RENNES	TOULOUSE	TOTAL	%
Préparation concours	477	312	111	390	655	366	213	362	1297	383	336	207	5109	31,82%
Préparation spécifique concours FPT	84	0	0	0	132	0	0	0	4	53	0	0	273	1,70%
Formation continue	138	216	63	144	231	353	266	225	3056	276	156	576	5700	35,50%
Formation continue spécifique FPT	402	72	147	0	573	155	234	120	462	0	0	0	2165	13,49%
Formation des assistants des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	150	0	0	0	150	0,93%
Formation spécifique (FIA - CNFPT)	0	0	0	0	0	78,5	0	0	0	0	0	0	78,5	0,49%
Formations universitaires	132	0	0	0	150	0	0	0	656	0	0	0	938	5,84%
Formation ABF	0	0	204	0	0	0	0	0	0	0	0	0	204	1,27%
Formation professionnelle de base	154	0	0	0	504	0	0	0	0	0	0	0	658	4,10%
Conférence, journées d'étude	48	0	21	36	61	0	3	66	35	6	0	0	276	1,72%
Voyage d'étude	12	0	0	0	42	0	0	0	0	0	0	0	54	0,34%
Actions internationales	108	0	0	0	0	0	0	0	305	0	0	0	413	2,57%
Autres	0	30	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	36	0,22%
Non comptabilisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1555</b>	<b>630</b>	<b>546</b>	<b>570</b>	<b>2348</b>	<b>952,5</b>	<b>722</b>	<b>773</b>	<b>5965</b>	<b>718</b>	<b>492</b>	<b>783</b>	<b>16054,5</b>	<b>100,00%</b>
%	<b>9,69%</b>	<b>3,92%</b>	<b>3,40%</b>	<b>3,55%</b>	<b>14,63%</b>	<b>5,93%</b>	<b>4,50%</b>	<b>4,81%</b>	<b>37,15%</b>	<b>4,47%</b>	<b>3,06%</b>	<b>4,88%</b>	<b>100,00%</b>	

Tableau n° 6 : Nombre total d'heures de formation en 2008 hors journées d'étude

TYPE DE FORMATION	BORDEAUX	CAEN	CLERMONT	DIJON	GRENOBLE	LILLE	MARSEILLE	NANCY	PARIS	POITIERS	RENNES	TOULOUSE	TOTAL	%
Préparation concours	477	312	111	390	655	366	213	362	1297	383	336	207	5109	32,38%
Préparation spécifique concours FPT	84	0	0	0	132	0	0	0	4	53	0	0	273	1,73%
Formation continue	138	216	63	144	231	353	266	225	3056	276	156	576	5700	36,13%
Formation continue spécifique FPT	402	72	147	0	573	155	234	120	462	0	0	0	2165	13,72%
Formation des assistants de bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	150	0	0	0	150	0,95%
Formation spécifique (FIA - CNFPT)	0	0	0	0	0	78,5	0	0	0	0	0	0	78,5	0,50%
Formations universitaires	132	0	0	0	150	0	0	0	656	0	0	0	938	5,94%
Formation ABF	0	0	204	0	0	0	0	0	0	0	0	0	204	1,29%
Formation professionnelle de base	154	0	0	0	504	0	0	0	0	0	0	0	658	4,17%
Voyage d'étude	12	0	0	0	42	0	0	0	0	0	0	0	54	0,34%
Actions internationales	108	0	0	0	0	0	0	0	305	0	0	0	413	2,62%
Autres	0	30	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	36	0,23%
Non comptabilisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>1507</b>	<b>630</b>	<b>525</b>	<b>534</b>	<b>2287</b>	<b>952,5</b>	<b>719</b>	<b>707</b>	<b>5930</b>	<b>712</b>	<b>492</b>	<b>783</b>	<b>15778,5</b>	<b>100,00%</b>
%	<b>9,55%</b>	<b>3,99%</b>	<b>3,33%</b>	<b>3,38%</b>	<b>14,49%</b>	<b>6,04%</b>	<b>4,56%</b>	<b>4,48%</b>	<b>37,58%</b>	<b>4,51%</b>	<b>3,12%</b>	<b>4,96%</b>	<b>100,00%</b>	

Tableau n° 7 : Nombre total de formés en 2008

TYPE DE FORMATION	BORDEAUX	CAEN	CLERMONT	DIJON	GRENOBLE	LILLE	MARSEILLE	NANCY	PARIS	POITIERS	RENNES	TOULOUSE	TOTAL
Préparation concours	97	61	40	26	139	126	75	110	472	82	70	48	1346
Préparation spécifique concours FPT	19	0	0	0	59	0	0	21	4	34	0	0	137
Formation continue	199	195	244	135	318	253	159	271	1484	260	161	386	4065
Formation continue spécifique FPT	438	49	130	0	522	107	173	148	558	0	0	0	2125
Formation des assistants des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	26	0	0	0	26
Formation spécifique (FIA - CNFPT)	0	0	0	0	0	37	0	0	0	0	0	0	37
Formations universitaires	11	0	0	0	13	0	0	0	50	0	0	0	74
Formation ABF	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
Formation professionnelle de base	59	0	0	0	66	0	0	0	0	5	0	0	130
Voyage d'étude	9	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	25
Actions internationales	77	0	0	0	0	0	0	0	40	0	0	0	117
Autres	0	84	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	91
<b>TOTAL</b>	<b>909</b>	<b>389</b>	<b>433</b>	<b>161</b>	<b>1133</b>	<b>523</b>	<b>414</b>	<b>550</b>	<b>2634</b>	<b>381</b>	<b>231</b>	<b>434</b>	<b>8192</b>
% de chaque centre sur le total	11,10%	4,75%	5,29%	1,97%	13,83%	6,38%	5,05%	6,71%	32,15%	4,65%	2,82%	5,30%	100,00%

TYPE DE FORMATION	BORDEAUX	CAEN	CLERMONT	DIJON	GRENOBLE	LILLE	MARSEILLE	NANCY	PARIS	POITIERS	RENNES	TOULOUSE	TOTAL
Conférence, journée d'étude	385	0	62	212	1414	0	66	438	295	47	0	0	2919
<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>212</b>	<b>1414</b>	<b>0</b>	<b>66</b>	<b>438</b>	<b>295</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2919</b>
% de chaque centre sur le total	13,19%	0,00%	2,12%	7,26%	48,44%	0,00%	2,26%	15,01%	10,11%	1,61%	0,00%	0,00%	100,00%

TOTAL GENERAL	BORDEAUX	CAEN	CLERMONT	DIJON	GRENOBLE	LILLE	MARSEILLE	NANCY	PARIS	POITIERS	RENNES	TOULOUSE	TOTAL
<b>1294</b>	<b>1294</b>	<b>389</b>	<b>495</b>	<b>373</b>	<b>2547</b>	<b>523</b>	<b>480</b>	<b>988</b>	<b>2929</b>	<b>428</b>	<b>231</b>	<b>434</b>	<b>11111</b>
% de chaque centre sur le total	11,65%	3,50%	4,46%	3,36%	22,92%	4,71%	4,32%	8,89%	26,36%	3,85%	2,08%	3,91%	100,00%

Tableau n° 8 : Répartition des formés par origine institutionnelle - hors journées d'étude

TYPE DE FORMATION	Bordeaux		Caen		Clermont-Ferrand		Dijon		Grenoble		Lille	
	ES	MC/FPT	Autr.	Tit.	ES	MC/FPT	Autr.	Tit.	ES	MC/FPT	Autr.	Tit.
Préparation concours	60	5	0	32	48	0	13	0	22	1	0	3
Préparation spécifique concours FPT	4	10	0	5	177	0	0	0	0	0	0	0
Formation continue	181	3	1	14	2	16	0	0	85	30	0	20
Formation des assistants des bibliothèques	9	375	3	51	0	47	0	0	0	0	0	0
Formation spécifique (FIA - CNFPT)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations universitaires	0	9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation ABF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation professionnelle de base	15	32	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0
Voyage d'étude	3	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Actions internationales	0	0	0	77	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0	0	84	0	0	0	0	0
<b>Sous-total</b>	<b>272</b>	<b>435</b>	<b>8</b>	<b>194</b>	<b>227</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>99</b>	<b>166</b>	<b>194</b>	<b>4</b>	<b>89</b>
<b>TOTAL</b>	<b>903</b>				<b>389</b>			<b>161</b>	<b>433</b>			<b>523</b>

Tableau n° 8 : Répartition des formés par origine institutionnelle - hors journées d'étude (fin)

TYPE DE FORMATION	Marseille		Nancy		Paris		Poitiers		Rennes		Toulouse	
	ES	MC/FPT	Autr.	Tit.	ES	MC/FPT	Autr.	Tit.	ES	MC/FPT	Autr.	Tit.
Préparation concours	48	3	0	24	88	1	0	21	44	5	2	31
Préparation spécifique concours FPT	0	0	0	0	11	3	0	7	1	30	2	1
Formation continue	135	23	0	0	225	43	1	2	119	138	2	1
Formation des assistants des bibliothèques	0	173	0	0	29	118	1	0	0	0	0	0
Formation spécifique (FIA - CNFPT)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formations universitaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation ABF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Formation professionnelle de base	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Voyage d'étude	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actions internationales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	6	1	1	0	0	0	0	40	0	0	0	0
<b>Sous-total</b>	<b>189</b>	<b>200</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>353</b>	<b>165</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>166</b>	<b>174</b>	<b>5</b>	<b>36</b>
<b>TOTAL</b>	<b>414</b>				<b>550</b>			<b>381</b>	<b>2634</b>			<b>434</b>

CRFCB - Bilan de l'activité 2008

Tableau n° 9 : Répartition des formés par origine institutionnelle - récapitulatif - hors journées d'étude

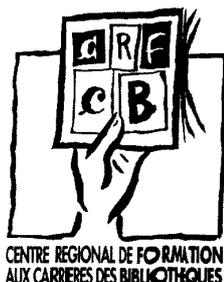
	ES	%	MC/IFPT	%	Autre tit.	%	Autres	%	TOTAL
Bordeaux	272	29,92%	435	47,85%	8	0,88%	194	21,34%	909
Caen	227	58,35%	63	16,20%	0	0,00%	99	25,45%	389
Clermont-Ferrand	166	38,34%	194	44,80%	4	0,92%	69	15,94%	433
Dijon	107	66,46%	31	19,25%	0	0,00%	23	14,29%	161
Grenoble	350	30,89%	604	53,31%	15	1,32%	164	14,47%	1133
Lille	278	53,15%	184	35,18%	5	0,96%	56	10,71%	523
Marseille	189	45,65%	200	48,31%	1	0,24%	24	5,80%	414
Nancy	353	64,18%	165	30,00%	2	0,36%	30	5,45%	550
Paris	1293	49,09%	904	34,32%	39	1,48%	398	15,11%	2634
Poitiers	166	43,57%	174	45,67%	5	1,31%	36	9,45%	381
Rennes	117	50,65%	55	23,81%	5	2,16%	54	23,38%	231
Toulouse	282	64,98%	47	10,83%	4	0,92%	101	23,27%	434
<b>TOTAL</b>	<b>3800</b>	<b>46,39%</b>	<b>3056</b>	<b>37,30%</b>	<b>88</b>	<b>1,07%</b>	<b>1248</b>	<b>15,23%</b>	<b>8192</b>

CRFCB - BILAN DE L'ACTIVITE 2008

Tableau n° 10 : Répartition des formés par catégorie hors journées d'étude

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			AUTRES	TOTAL			
	ES	MCC + FPT	Autres tit. /Autres	ss-tot.	ES	MCC + FPT	Autres tit. /Autres	ss-tot.	ES			MCC + FPT	Autres tit. /Autres	ss-tot.
Bordeaux	56	51	3	110	94	211	4	309	92	171	1	264	226	909
Caen	89	18	0	120	48	32	0	80	90	13	0	103	86	389
Clermont-Ferrand	18	16	1	35	57	66	3	126	82	92	0	174	98	433
Dijon	40	7	0	47	29	14	0	43	38	10	0	48	23	161
Grenoble	120	83	5	208	68	229	8	305	162	292	2	456	164	1133
Lille	30	27	2	59	98	88	3	189	150	69	0	219	56	523
Marseille	41	25	1	67	86	83	1	170	52	92	0	144	33	414
Nancy	126	31	1	158	98	83	1	182	116	38	0	155	55	550
Paris	132	48	1	181	262	297	16	577	194	140	9	345	1531	2634
Poitiers	44	20	4	85	53	89	0	152	57	62	0	127	17	381
Rennes	39	1	4	44	30	6	1	38	44	43	0	91	58	231
Toulouse	56	3	0	59	64	16	2	82	82	15	2	99	194	434
<b>TOTAL</b>	<b>791</b>	<b>330</b>	<b>22</b>	<b>1173</b>	<b>987</b>	<b>1214</b>	<b>39</b>	<b>2253</b>	<b>1159</b>	<b>1037</b>	<b>14</b>	<b>2225</b>	<b>2541</b>	<b>8192</b>
% sur le total				<b>14,32%</b>			<b>3,06%</b>	<b>27,50%</b>			<b>1,56%</b>	<b>27,16%</b>	<b>31,02%</b>	

## Annexe 5 :



### « FORMATION DES CORRESPONDANTS FORMATION »

#### Module I

- Du lundi 15 au mercredi 17 décembre 2008

#### Lundi 15 décembre 2008

9h00-9h30 Accueil par le CRFCB Patrick MANO

9h30-12h30 **Les acteurs de la formation continue dans les bibliothèques :**

.L'enssib .-

Les CRFCB. – *Laurence TARIN CFCB Médiaquaine*

Les URFIST. – *Sophie RAPPETTI URFIST Nice*

13h30-16h30 **Les politiques publiques de formation**

La formation continue à l'université

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie

Joëlle GUIGUET , *Université de Nice*

#### Mardi 16 décembre 2008

9h30-12h30 **Le correspondant formation dans son environnement/dans son établissement**

Le témoignage de correspondant formation sur le travail du correspondant formation, sa position dans l'établissement

Catherine LANCHA *SCD Lyon 3*

Philippe PERE *Université du Littoral Côte d'Opale*

13h30-16h30 **Place de la formation dans la politique de l'établissement**

- Le correspondant formation : membre de l'équipe de direction ?

- Témoignage de directeurs de SCD : la place de la formation continue dans la politique de l'établissement

- Le coût global de la formation pour l'établissement (absences, missions, budget spécifique...)

Alain CARACCO, *SCD de l'Université de Savoie*

Dominique WOLF, *SCD de l'Université de Lyon 1*

#### Mercredi 17 décembre 2008

#### **Méthodologie générale d'élaboration du plan de formation**

(en relation avec la réforme de la formation)

9h00-12h30 **Le recueil et l'analyse des besoins :**

- Les éléments clés de l'analyse des besoins : démarche et méthode

- Les informations nécessaires à recueillir en amont du plan et les acteurs concernés

- Les outils de l'analyse des besoins

Jacqueline BERGERON, *cabinet PFIT*

13h30-16h00 **Elaborer, mettre en œuvre et suivre le plan de formation**  
- La préparation du plan - L'élaboration - La budgétisation  
- La mise en œuvre et le suivi

16h00-16h30 **Bilan du module 1**



## « FORMATION DES CORRESPONDANTS FORMATION »

### Module 2

– Du Mercredi 27 au Vendredi 29 mai 2009–

#### Mercredi 27 mai 2009

#### « Le plan de formation »

13h00–13h30

Accueil par le CRFCB

13h30–16h30

Suivi des actions du plan de formation  
Confrontations d'expériences

*Jacqueline BERGERON, Consultante Cabinet PFIT*

#### Jeudi 29 mai 2008

9h30 – 12h30

Suivi des actions du plan de formation  
Confrontations d'expériences (*suite*) et *début de synthèse*  
Jacqueline BERGERON, Consultante Cabinet PFIT

13h30–16h30

Synthèse et propositions pour l'élaboration d'un plan de formation  
*Jacqueline BERGERON, Consultante Cabinet PFIT*

#### « L' évaluation »

9h30–12h00

L'évaluation comme élément de la politique de formation dans les établissements

*Catherine LANCHA, SCD Lyon 3*

12h00–12h30

Bilan du stage

*Patrick MANO, directeur du CRFCB*

## **Annexe 6 :**

Formation à distance : charte pour la préparation aux concours de magasinier principal de 2<sup>e</sup> classe, d'assistant des bibliothèques et de bibliothécaire adjoint spécialisé.

### **PREPARATION AU CONCOURS DE MAGASINIER PRINCIPAL 2eme CLASSE EN FORMATION MIXTE DISTANCIEL / PRESENTIEL**

**- Préparation pour les personnels des bibliothèques en poste dans les établissements d'enseignement supérieur, titulaires ou non titulaires -**

### **ENGAGEMENT TRIPARTITE**

Entre

**Le candidat**

Nom, prénom

Etablissement

Adresse

Mèl :

Tél. :

**La bibliothèque ou le service commun de documentation de l'Université de....., représenté par :**

Nom, Prénom

Fonction

Mèl :

Tél. :

**Le centre de formation aux carrières des bibliothèques de....., représenté par :**

Nom, Prénom

Fonction

Mèl :

Tél. :

Il a été décidé que :

1 - Le CFCB (*remplir le nom du CFCB correspondant*) met à la disposition du candidat l'accès à la plate-forme de formation dédiée Ganesha, et à ses ressources pédagogiques (cours, exercices, sujets de devoirs sur table et corrigés) afin de préparer le concours de magasinier principal 2<sup>ème</sup> classe en complément des séances de regroupement organisées par le CFCB.

2 – Seuls sont admis à la préparation, les candidats possédant les pré-requis nécessaires (connaissance de l'orthographe et capacité à rédiger). Un entretien préalable avec le correspondant formation est préconisé pour s'assurer de la validité et de la pertinence de la demande, tant au niveau administratif que pédagogique.

3 - Le CFCB assure la coordination administrative et pédagogique de la formation, concernant :

- Les relations avec les correspondants formation, les tuteurs et les candidats ;
- L'inscription des stagiaires, des correspondants formation et des tuteurs à la plate-forme Ganesha ;
- Le suivi des retours et des corrigés des devoirs sur table ;
- L'évaluation du dispositif de formation à distance :
  - envoi de questionnaires d'évaluation de la formation aux candidats ;
  - synthèse des questionnaires d'évaluation de la formation remplis par les candidats ;
  - synthèse des remarques portées sur les supports de cours.
- La délivrance d'une attestation de suivi de la préparation.

4 – Le candidat s'engage à suivre la formation qui comprend des séances de regroupement organisées par le CFCB en présentiel et des séances de formation à distance selon la répartition suivante :

Préparation à l'écrit : 67 heures dont 55 heures en distanciel (10 séances de 3 heures, 4 séances de 4 heures et 3 devoirs sur table de 3 heures chacun) et 12 heures de présentiel (2 séances de regroupement)

Préparation à l'oral : 16 heures dont 12 heures en distanciel (4 séances de 3 heures) et un nombre d'heures en présentiel à déterminer (séances de regroupement et/ou oraux blancs) en fonction des candidats admissibles.

5 – Pour la part de formation qui se fait à distance, sauf cas particulier validé par le CFCB, la bibliothèque et le candidat conviennent de périodes pendant lesquelles ce dernier est autorisé à se former sur le temps de travail dans le cadre du volume horaire fixé à l'article 4 de la présente charte et en informent le correspondant formation, chargé de coordonner les formations dans la bibliothèque.

6 - Pour la part de formation qui se fait à distance, dans les sites délocalisés, le correspondant formation peut être relayé par un tuteur de proximité chargé de suivre le candidat pendant la durée de la préparation.

7 - Pour la part de formation qui se fait à distance, le correspondant formation assume la responsabilité de la coordination sur place au sein de la bibliothèque. Il a la responsabilité de faire passer un entretien préalable à l'inscription du candidat (motivation et pré-requis). Il est destinataire de toute l'information nécessaire (calendrier de la formation, cours, sujets, devoirs sur table) et bénéficie d'un accès à la plate-forme Ganesha. Il organise les devoirs sur table et leur correction, selon les modalités définies par le CFCB.

8 – Pour la part de formation qui se fait à distance, le candidat est autorisé à se former sur un poste informatique de son service (hors poste utilisé en service public) muni d'un accès Internet et d'une adresse électronique.

9 – Pour la part de formation qui se fait en présentiel, le supérieur hiérarchique autorise le candidat à se rendre aux séances de regroupement et d'oraux blancs organisées par le CFCB, où peut être présente l'ensemble de l'équipe pédagogique (correspondants formation, intervenants, tuteurs, chargés de formation à distance). Ces séances de travail et de révisions sont prises sur le temps de travail et l'établissement s'engage à prendre en charge les frais de déplacements.

10 – Le CFCB assure la responsabilité de la délivrance de l'attestation de suivi, il garantit ainsi la cohérence de l'ensemble de la formation. Le candidat s'engage à respecter toutes les règles suivantes : s'être connecté au moins une fois par séance de travail prévue (14 séances), avoir validé le téléchargement des documents pédagogiques, avoir rendu les trois devoirs sur table, avoir assisté à toutes les réunions de regroupement prévues, et avoir rempli et rendu son questionnaire d'évaluation à la date fixée. En cas de non respect sans justification de l'une de ces règles, le candidat n'obtiendra pas d'attestation et pourra ne pas être repris l'année suivante en préparation au concours.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature du candidat

Cachet et signature du  
Directeur de la Bibliothèque

Cachet et signature du  
Directeur du CFCB

**PREPARATION AU CONCOURS D'ASSISTANT DES BIBLIOTHEQUES**  
**EN FORMATION MIXTE DISTANCIEL / PRESENTIEL**

- Préparation pour les personnels des bibliothèques en poste dans les établissements  
d'enseignement supérieur, titulaires ou non titulaires -

**ENGAGEMENT TRIPARTITE**

Entre

**Le candidat**

Nom, prénom  
Etablissement  
Adresse  
Mél :  
Tél. :

**La bibliothèque ou le service commun de documentation de l'Université de.....,**  
**représenté par :**

Nom, Prénom  
Fonction  
Mél :  
Tél. :

**Le centre de formation aux carrières des bibliothèques de.....,**  
**représenté par :**

Nom, Prénom  
Fonction  
Mél :  
Tél. :

Il a été décidé que :

1 - Le CFCB (*remplir le nom du CFCB correspondant*) met à la disposition du candidat l'accès à la plate-forme de formation dédiée Ganesha, et à ses ressources pédagogiques (cours, exercices, sujets de devoirs sur table et corrigés) afin de préparer le concours d'assistant des bibliothèques en complément des séances de regroupement organisées par le CFCB.

2 – Seuls sont admis à la préparation, les candidats possédant les pré-requis nécessaires (connaissance de l'orthographe et capacité à rédiger). Un entretien préalable avec le correspondant formation est préconisé pour s'assurer de la validité et de la pertinence de la demande, tant au niveau administratif que pédagogique.

3 - Le CFCB assure la coordination administrative et pédagogique de la formation, concernant :

- Les relations avec les correspondants formation, les tuteurs et les candidats ;
- L'inscription des stagiaires, des correspondants formation et des tuteurs à la plate-forme Ganesha ;
- Le suivi des retours et des corrigés des devoirs sur table ;
- L'évaluation du dispositif de formation à distance :
  - envoi de questionnaires d'évaluation de la formation aux candidats ;
  - synthèse des questionnaires d'évaluation de la formation remplis par les candidats ;
  - synthèse des remarques portées sur les supports de cours.
- La délivrance d'une attestation de suivi de la préparation.

4 – Le candidat s'engage à suivre la formation qui comprend des séances de regroupement organisées par le CFCB en présentiel et des séances de formation à distance selon la répartition suivante :

Préparation à l'écrit : 70 heures dont 58 heures en distanciel (10 séances de 3 heures, 4 séances de 4 heures, 3 devoirs sur table de 4 heures chacun) et 12 heures de présentiel (en au moins 2 séances de regroupement)

Préparation à l'oral : 16 heures dont 12 heures en distanciel (4 séances de 3 heures) et un nombre d'heures en présentiel à déterminer (séances de regroupement et/ou oraux blancs) en fonction des candidats admissibles.

5 – Pour la part de formation qui se fait à distance, sauf cas particulier validé par le CFCB, la bibliothèque et le candidat conviennent de périodes pendant lesquelles ce dernier est autorisé à se former sur le temps de travail dans le cadre du volume horaire fixé à l'article 4 de la présente charte et en informent le correspondant formation, chargé de coordonner les formations dans la bibliothèque.

6 - Pour la part de formation qui se fait à distance, dans les sites délocalisés, le correspondant formation peut être relayé par un tuteur de proximité chargé de suivre le candidat pendant la durée de la préparation.

7 - Pour la part de formation qui se fait à distance, le correspondant formation assume la responsabilité de la coordination sur place au sein de la bibliothèque. Il a la responsabilité de faire passer un entretien préalable à l'inscription du candidat (motivation et pré-requis). Il est destinataire de toute l'information nécessaire (calendrier de la formation, cours, sujets, devoirs sur table) et bénéficie d'un accès à la plate-forme Ganesha. Il organise les devoirs sur table et leur correction, selon les modalités définies par le CFCB.

8 – Pour la part de formation qui se fait à distance, le candidat est autorisé à se former sur un poste informatique de son service (hors poste utilisé en service public) muni d'un accès Internet et d'une adresse électronique.

9 – Pour la part de formation qui se fait en présentiel, le supérieur hiérarchique autorise le candidat à se rendre aux séances de regroupement et d'oraux blancs organisées par le CFCB, où peut être présente l'ensemble de l'équipe pédagogique (correspondants formation, intervenants, tuteurs, chargés de formation à distance). Ces séances de travail et de révisions sont prises sur le temps de travail et l'établissement s'engage à prendre en charge les frais de déplacements.

10 – Le CFCB assure la responsabilité de la délivrance de l'attestation de suivi, il garantit ainsi la cohérence de l'ensemble de la formation. Le candidat s'engage à respecter toutes les règles suivantes : s'être connecté au moins une fois par séance de travail prévue (14 séances), avoir validé le téléchargement des documents pédagogiques, avoir rendu les trois devoirs sur table, avoir assisté à toutes les réunions de regroupement prévues, et avoir rempli et rendu son questionnaire d'évaluation à la date fixée. En cas de non respect sans justification de l'une de ces règles, le candidat n'obtiendra pas d'attestation et pourra ne pas être repris l'année suivante en préparation au concours.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature du candidat

Cachet et signature du  
Directeur de la Bibliothèque

Cachet et signature du  
Directeur du CFCB

**PREPARATION AU CONCOURS DE BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIALISE  
EN FORMATION MIXTE DISTANCIEL / PRESENTIEL**

- Préparation pour les personnels des bibliothèques en poste dans les établissements  
d'enseignement supérieur, titulaires ou non titulaires -

**ENGAGEMENT TRIPARTITE**

Entre

**Le candidat**

Nom, prénom  
Etablissement  
Adresse  
Mèl :  
Tél. :

**La bibliothèque ou le service commun de documentation de l'Université de.....,  
représenté par :**

Nom, Prénom  
Fonction  
Mèl :  
Tél. :

**Le centre de formation aux carrières des bibliothèques de.....,  
représenté par :**

Nom, Prénom  
Fonction  
Mèl :  
Tél. :

Il a été décidé que :

1 - Le CFCB (remplir le nom du CFCB correspondant) met à la disposition du candidat l'accès à la plate-forme de formation dédiée Ganesha, et à ses ressources pédagogiques (cours, exercices, sujets de devoirs sur table et corrigés) afin de préparer le concours de bibliothécaire adjoint spécialisé en complément des séances de regroupement organisées par le CFCB.

2 – Seuls sont admis à la préparation, les candidats possédant les pré-requis nécessaires (connaissance de l'orthographe et capacité à rédiger). Un entretien préalable avec le correspondant formation est préconisé pour s'assurer de la validité et de la pertinence de la demande, tant au niveau administratif que pédagogique.

3 - Le CFCB assure la coordination administrative et pédagogique de la formation, concernant :

- Les relations avec les correspondants formation, les tuteurs et les candidats ;
- L'inscription des stagiaires, des correspondants formation et des tuteurs à la plate-forme Ganesha ;
- Le suivi des retours et des corrigés des devoirs sur table ;
- L'évaluation du dispositif de formation à distance :
  - envoi de questionnaires d'évaluation de la formation aux candidats ;
  - synthèse des questionnaires d'évaluation de la formation remplis par les candidats ;
  - synthèse des remarques portées sur les supports de cours.
- La délivrance d'une attestation de suivi de la préparation.

4 – Le candidat s'engage à suivre la formation qui comprend des séances de regroupement organisées par le CFCB en présentiel et des séances de formation à distance selon la répartition suivante :

Préparation à l'écrit : 74 heures dont 62 heures en distanciel (11 séances de 4 heures et 3 devoirs sur table de 6 heures chacun) et 12 heures de présentiel (2 séances de regroupement)

Préparation à l'oral : 42 heures dont 30 heures en distanciel (10 séances de 3 heures) et 12 heures de présentiel (2 séances de regroupement)

5 – Pour la part de formation qui se fait à distance, sauf cas particulier validé par le CFCB, la bibliothèque et le candidat conviennent de périodes pendant lesquelles ce dernier est autorisé à se former sur le temps de travail dans le cadre du volume horaire fixé à l'article 4 de la présente charte et en informent le correspondant formation, chargé de coordonner les formations dans la bibliothèque.

6 - Pour la part de formation qui se fait à distance, dans les sites délocalisés, le correspondant formation peut être relayé par un tuteur de proximité chargé de suivre le candidat pendant la durée de la préparation.

7 - Pour la part de formation qui se fait à distance, le correspondant formation assume la responsabilité de la coordination sur place au sein de la bibliothèque. Il a la responsabilité de faire passer un entretien préalable à l'inscription du candidat (motivation et pré-requis). Il est destinataire de toute l'information nécessaire (calendrier de la formation, cours, sujets, devoirs sur table) et bénéficie d'un accès à la plate-forme Ganesha. Il organise les devoirs sur table et leur correction, selon les modalités définies par le CFCB.

8 – Pour la part de formation qui se fait à distance, le candidat est autorisé à se former sur un poste informatique de son service (hors poste utilisé en service public) muni d'un accès Internet et d'une adresse électronique.

9 – Pour la part de formation qui se fait en présentiel, le supérieur hiérarchique autorise le candidat à se rendre aux séances de regroupement et d'oraux blancs organisées par le CFCB, où peut être présente l'ensemble de l'équipe pédagogique (correspondants formation, intervenants, tuteurs, chargés de formation à distance). Ces séances de travail et de révisions sont prises sur le temps de travail et l'établissement s'engage à prendre en charge les frais de déplacements.

10 – Le CFCB assure la responsabilité de la délivrance de l'attestation de suivi, il garantit ainsi la cohérence de l'ensemble de la formation. Le candidat s'engage à respecter toutes les règles suivantes : s'être connecté au moins une fois par séance de travail prévue (11 séances), avoir validé le téléchargement des documents pédagogiques, avoir rendu les trois devoirs sur table, avoir assisté à toutes les réunions de regroupement prévues, et avoir rempli et rendu son questionnaire d'évaluation à la date fixée. En cas de non respect sans justification de l'une de ces règles, le candidat n'obtiendra pas d'attestation et pourra ne pas être repris l'année suivante en préparation au concours.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature du candidat

Cachet et signature du  
Directeur de la Bibliothèque

Cachet et signature du  
Directeur du CFCB