

Inspection générale des bibliothèques

Évolution du corps des bibliothécaires d'État : bilan et perspectives

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

- M. Philippe Gillet
- Mme Marie-Danièle Campion
- Mme Dominique Marchand

IGAENR :

- M. Thierry Bossard, chef du service

DIRECTIONS

- M. Bernard Saint-Girons, directeur général de l'enseignement supérieur
- M. Eric Bernet, directeur général des ressources humaines
- M. Michel Marian, sous-directeur des bibliothèques et de l'information scientifique

MADAME LA MINISTRE
DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

CABINET

- M. Jean-François Hébert
- Mme Marie-Françoise Audouard-Yours

DIRECTIONS

- Mme Laurence Franceschini, directrice du développement des médias et de l'économie culturelle
- M. Benoit Yvert, directeur du livre et de la lecture

ENVOIS ULTÉRIEURS PROPOSÉS

- M. le Président de la Conférence des Présidents d'Université
- M. le Président de la Bibliothèque nationale de France
- M. le Président du CNFPT
- Mme la Directrice de l'ENSSIB
- Associations professionnelles (ABF, ADBU)
- Organisations syndicales représentées aux instances paritaires

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

Inspection générale des bibliothèques

Evolution du corps des bibliothécaires d'Etat : bilan et perspectives

JUILLET 2008

Valérie Tesnière
Inspectrice générale des bibliothèques

SOMMAIRE

Introduction	5
1. Le corps des bibliothécaires d'État.....	5
1.1. Statut et fonctions	5
1.2. Formation et recrutement	6
2. L'exemple des bibliothécaires de la fonction publique territoriale (FPT)	7
3. Dysfonctionnements et nécessité d'un repyramidage au sein de la catégorie A de la filière bibliothèques	8
3.1. Démographie du corps des bibliothécaires d'État.....	9
3.2. Les freins au développement du corps.....	9
3.3. Un profil d'emploi à préciser	10
4. Évolution du recrutement et de la formation : scénarios proposés.....	11
4.1. Scénario 1 : formation post recrutement de 6 mois.....	12
4.1.1. <i>Accompagnement du repyramidage.....</i>	<i>12</i>
4.1.2. <i>Faisabilité pédagogique.....</i>	<i>13</i>
4.2. Scénario 2 : formation post-recrutement réduite	14
4.2.1. <i>Une solution mixte croisant une durée plus réduite de formation post recrutement et formation permanente</i>	<i>14</i>
4.2.2. <i>Avantages et inconvénients</i>	<i>14</i>
4.3. Scénario 3 : formation professionnelle avant concours.....	15
Conclusions	16

Introduction

Ce rapport constitue un développement relatif au corps des bibliothécaires d'État, du rapport n° 2008-029 de juin 2009 de l'Inspection générale des bibliothèques consacré à « *La filière bibliothèques de la fonction publique d'État : situation et perspectives* »¹.

Les modalités de gestion du corps des bibliothécaires d'État, jugées peu satisfaisantes, ont en effet justifié une demande d'étude spécifique, qui faisait partie du programme de travail 2007/2008 de l'Inspection générale des bibliothèques².

Trois questions se posent en effet à propos de ce corps : celle du repyramidage de l'encadrement de la filière bibliothèques (ensemble de la catégorie A), celle de l'adéquation entre statut et profil d'emploi, et enfin celle du recrutement et de la formation des bibliothécaires. Tandis que les deux premiers points sont développés dans le rapport sur la filière bibliothèques, le troisième est développé dans le présent rapport.

1. Le corps des bibliothécaires d'État

1.1. Statut et fonctions

Rappelons que le corps des bibliothécaires d'État est de création récente (1992). Il a été conçu comme une réponse à la déqualification d'une partie des sous-bibliothécaires, dont la carrière B type ne correspondait pas aux responsabilités le plus souvent exercées, qui les rapprochaient par certains aspects de la catégorie A.

Corps d'encadrement intermédiaire, il répondait aussi à un besoin spécifique des universités : proposer un cadre statutaire aux responsables de petites unités documentaires, particulièrement les bibliothèques d'UFR, de certains instituts ou laboratoires qui représentent une part parfois importante des budgets documentaires des établissements d'enseignement supérieur. Il s'agissait enfin de proposer un niveau d'encadrement pour les sections les plus petites des services communs de la documentation, mieux adapté que celui des conservateurs..

Le statut des bibliothécaires d'Etat est défini par le décret n°92-29 du 9 janvier 1992 paru au JO du 12 janvier 1992. L'article 2 en définit les missions : « *Les bibliothécaires participent à la constitution, à l'organisation, à l'enrichissement, à l'évaluation, à l'exploitation et à la communication au public de collections de toute nature des bibliothèques. Ils concourent également aux tâches d'animation et de formation au sein des établissements où ils sont affectés et peuvent être appelés à assurer des tâches d'encadrement.* »

¹ Disponible sur le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à l'adresse : <http://www.recherche.gouv.fr/pid20150/inspection-generale-des-bibliotheques-i.g.b.html>

² Lettre de mission du 25-09-2007 signée par la ministre et publiée au BOEN n°36 du 11 octobre 2007.

Les bibliothécaires constituent un corps à vocation interministérielle, relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ils travaillent principalement (80 %) dans les bibliothèques des universités et grands établissements, mais aussi à la Bibliothèque nationale de France (ministère de la Culture).

C'est un corps de catégorie A, à grade unique, comprenant 11 échelons³.

Les bibliothécaires ne remplissent pas que des fonctions d'encadrement de petites unités documentaires ou de services. Leurs tâches sont diversifiées et incluent aussi bien coordination technique (gestion documentaire, gestion d'information) qu'acquisitions. Ces fonctions de coordination sont actuellement prédominantes mais elles ne correspondent pas toujours à des responsabilités effectives d'encadrement.

La répartition fonctionnelle entre bibliothécaires et conservateurs dans les bibliothèques est cependant loin d'être satisfaisante.

Les bibliothécaires se voient souvent confinés dans des missions de « super techniciens », par suite d'une préférence traditionnelle accordée par les établissements au recrutement de conservateurs. Dans certaines bibliothèques d'ailleurs, des conservateurs n'exerçant pas de responsabilités de management exercent de fait des responsabilités proches de celles des bibliothécaires. La difficulté de positionnement des bibliothécaires provient notamment d'une définition sans doute trop extensive des fonctions de conservateur, notamment dans les bibliothèques les plus importantes. Cette situation pourrait évoluer rapidement dès lors que les universités deviendront responsables de leur masse salariale.

1.2. Formation et recrutement

Avec le recul des dernières sessions de 2006 et 2007, la nature et les modalités des épreuves du concours de l'État, fixées par l'arrêté du 12 février 1992 et modifiées par l'arrêté du 30 avril 2004, donnent satisfaction et n'appellent pas *a priori* de modification. On observera que depuis deux sessions, l'entretien oral accorde à juste titre une plus grande part aux motivations professionnelles. Les épreuves du concours d'Etat sont très proches de celles du concours similaire de la Fonction publique territoriale, qui n'envisage pas dans l'immédiat de modifier leur nature⁴.

Pour des raisons qui tiennent au faible volume des emplois et à des commodités de gestion, le concours n'a lieu que tous les deux ans. Comme pour tous les concours, la limite d'âge fixée jusqu'à la session de 2004 à 45 ans pour les candidats au concours externe a été supprimée.

Les bibliothécaires d'État reçus au concours sont **pré-affectés** dans un établissement. Pris en charge financièrement par cet établissement, ils partent ensuite pour un an en scolarité à l'ENSSIB à compter de novembre. Cette organisation est fortement contestée par les établissements qui la jugent peu adéquate. Au cours de cette formation post recrutement, les

³ On trouvera en annexe la progression indiciaire et la comparaison avec la FPT.

⁴ Les modalités des deux concours sont précisées en annexe 2.

bibliothécaires stagiaires effectuent deux stages, dont l'un dans leur établissement d'affectation. Ils ne rejoignent leur établissement d'affectation qu'au terme d'un an.

2. L'exemple des bibliothécaires de la fonction publique territoriale (FPT)

La création du corps des bibliothécaires d'État s'est largement inspirée de celui de la Fonction publique territoriale, où il existe depuis longtemps pour encadrer les bibliothèques publiques.

A l'origine, les bibliothécaires territoriaux de 1^{ère} catégorie devaient être titulaires d'une licence et d'un diplôme professionnel, le CAFB (certificat d'aptitude à la fonction de bibliothécaire) ; les bibliothécaires de 2^e catégorie être titulaires du seul CAFB.

Par la suite, le fort développement de la lecture publique dans un contexte général de décentralisation a justifié la création d'un corps de conservateurs territoriaux dans la filière culturelle de la Fonction publique territoriale.

Aujourd'hui, le profil d'emploi des bibliothécaires territoriaux correspond à la direction d'une petite bibliothèque publique, ou d'un poste d'encadrement dans de grandes bibliothèques, ce qui ne diffère guère – au moins en théorie des profils des bibliothécaires d'État tel qu'il est formalisé dans les textes, mais ne correspond pas tout à fait au même degré de technicité, les bibliothèques d'enseignement et de recherche impliquant une compétence plus approfondie en termes de recherche et de gestion documentaire, compte tenu du fort développement des outils en ligne.

Dans la fonction publique territoriale, selon les termes du statut « *Les bibliothécaires participent à la constitution, l'organisation, l'enrichissement, l'évaluation et l'exploitation des collections de toute nature des bibliothèques, à la communication de ces dernières au public ainsi qu'au développement de la lecture publique. Ils concourent également aux tâches d'animation au sein des établissements où ils sont affectés. Ils ont vocation à assurer la recherche, la constitution, le classement, la conservation, l'élaboration, l'exploitation et la diffusion de la documentation nécessaire aux missions des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ils peuvent être nommés aux emplois de direction des services de documentation et des établissements contrôlés. Dans les services ou établissements dirigés par un conservateur de bibliothèques, les bibliothécaires territoriaux ont vocation à remplir les fonctions d'adjoint du conservateur de bibliothèques.* »

La Fonction Publique Territoriale a fait le choix d'**une formation post recrutement, à la carte** adaptée à la demande des collectivités territoriales, dont le rythme n'a pas les mêmes contraintes que l'État. Les bibliothécaires territoriaux recrutés par concours doivent être titulaires d'un diplôme professionnel homologué. Les candidats inscrits sur la liste d'admission à l'un des concours sont nommés bibliothécaires territoriaux stagiaires pour une durée d'un an par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. Au cours de leur

stage, ils doivent suivre une formation, éventuellement discontinuée, d'une durée totale de six mois dans un des centres du CNFPT⁵.

Si les épreuves du concours de recrutement demeurent quasiment identiques à celles du concours de la FPE, les modalités de gestion de la formation vont être modifiées à compter du 1er juillet 2008, en application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, qui intègre notamment le contexte de la formation tout au long de la vie. Les décrets d'application de mai 2008 prennent effet à cette date⁶. Le processus de recrutement sur liste d'aptitude après réussite au concours demeure. En revanche, la formation post recrutement est raccourcie et se déroule en trois étapes :

- *stage d'intégration* de 5 jours par le CNFPT,
- suivi d'un *stage de professionnalisation* de 10 jours d'adaptation spécifique au poste
- ensuite *dans un délai de 5 ans* en fonction de l'évolution de sa carrière et de ses responsabilités, *le bibliothécaire doit obligatoirement suivre de nouvelles formations.*

A ces obligations minimales définies par les textes et liées au profil de poste, se superposent les droits individuels, plans de formation et droit individuel à la formation. **Au total, la durée de formation va passer de 6 mois à une durée minimale de 15 jours, à laquelle s'ajoutera la durée variable des formations propres aux collectivités territoriales (prise de poste) et de celles liées à l'évolution de la carrière.**

3. Dysfonctionnements et nécessité d'un repyramidage au sein de la catégorie A de la filière bibliothèques

Au-delà des formules de détachements, c'est par souci de parallélisme avec la FPT que la FPE a privilégié une pré affectation dans les établissements, suivie d'une formation d'un an post recrutement à l'ENSSIB.

On observe aujourd'hui plusieurs dysfonctionnements importants dans la gestion des bibliothécaires d'État, **dont le principal effet est un sous-développement du corps.**

Depuis quinze ans, l'évolution du recrutement des bibliothécaires d'État n'a pas produit ses pleins effets. **À la différence de la FPT, où, en 2006, on comptait 790 conservateurs territoriaux et 2302 bibliothécaires ou documentalistes (hors Ville de Paris), la FPE offre une pyramide inverse en 2008, 1571 conservateurs généraux et conservateurs pour 592 bibliothécaires.**

⁵ Cette formation comprend des sessions théoriques d'une durée totale de deux mois et des stages pratiques d'une durée totale de quatre mois dont deux mois au moins accomplis hors de la collectivité employeur. Toutefois, en ce qui concerne les stagiaires issus du concours externe, ces deux derniers mois peuvent être utilisés pour compléter leur formation théorique.

⁶ Informations communiquées par le CNFPT

La création du corps de l'État n'a donc pas coïncidé avec un effort de repyramidage de la catégorie A.

Cependant, la comparaison avec la fonction publique territoriale requiert d'être nuancée, notamment parce que le corps des bibliothécaires d'État est récent. L'évolution observée récemment montre en outre que les collectivités locales ont tendance à privilégier le recrutement de bibliothécaires au détriment de celui de conservateurs⁷.

3.1. Démographie du corps des bibliothécaires d'État

Entre 1999 et 2008, le nombre de bibliothécaires (agents) est passé **de 528 à 592**⁸, soit une augmentation de 11 %, tandis que le corps de conservateurs n'a diminué que de 1 %.

Bibliothécaires (01/01/2008)	MESR	MCC	Autres ministères	Total
Emplois budgétaires	518	130	1	649

Les bibliothécaires travaillent à plus de 80 % dans l'enseignement supérieur, la Bibliothèque nationale de France étant l'autre principal employeur. La répartition géographique ne présente pas de spécificité par rapport à l'ensemble de la filière « bibliothèque » : 60 % des effectifs sont concentrés sur la région Ile-de-France. Les autres bassins d'emploi sont par ordre décroissant : Lyon, Toulouse, Lille, Bordeaux, Montpellier. Les bibliothécaires, à la différence des conservateurs, sont davantage concentrés sur ces régions.

Les bibliothécaires sont en majorité des femmes : 85% en 1999, 81% en 2008, pourcentage qui correspond à celui observé dans le corps des bibliothécaires adjoints spécialisés.

La répartition par âges suit la courbe des conservateurs : 5% ont moins de 30 ans, 27 % entre 30 et 40, 25 % entre 41 et 50 ans, 35 % se situent dans la tranche de 51 à 59 ans et 8% ont plus de 60 ans. La question du renouvellement générationnel se pose avec acuité, comme pour l'ensemble de la catégorie A de la filière bibliothèques.

3.2. Les freins au développement du corps

Par rapport à l'objectif initial, la croissance du corps a été freinée par 3 facteurs principaux :

- 1) le poids initial des promotions internes, dont l'effet tend maintenant à diminuer ;
- 2) la préférence accordée par les universités au corps des bibliothécaires adjoints ;
- 3) surtout, l'insuffisant repositionnement des conservateurs, qui a conduit parfois à une confusion des missions des deux corps.

⁷ Enquête INSEE sur les cadres d'emploi de la FPT au 31/12/2006. La proportion de documentalistes est minoritaire par rapport aux bibliothécaires dans la FPT. Ces chiffres complètent ceux indiqués dans le rapport sur la filière bibliothèques de l'IGB, extraits de: *Fonction publique territoriale, perspectives démographiques par type de collectivité*, publiés par l'Observatoire de la Fonction publique territoriale, CNFPT, novembre 2002 (1273 bibliothécaires pour 592 conservateurs).

⁸ Voir pour plus de détails l'évolution des recrutements au concours depuis 1992 en annexe 3

S'y ajoute enfin la **procédure actuelle de pré affectation des bibliothécaires d'États** dans les établissements. Celle-ci engendre des difficultés qui expliquent en grande partie les réticences des universités à recruter des bibliothécaires. Elle contribue de ce fait à entraver le **développement régulier du corps**.

En effet :

- les universités (services communs de la documentation) recrutent le plus souvent des personnels sur contrat dans l'intervalle d'un an qui suit la pré affectation les bibliothécaires reçus au concours pendant que ceux-ci sont en formation à l'ENSSIB ;
- les mêmes établissements hésitent à pourvoir ces postes et, assez souvent dans l'intervalle, le poste est redéfini et pourvu autrement (contractuel, conservateur) ;
- compte tenu de la complexité de l'organisation actuelle, les bibliothécaires stagiaires supportent d'importants frais entre trois lieux de résidence (Villeurbanne, lieu d'affectation, lieu de stage) ;
- les bibliothécaires stagiaires sont parfois mal perçus dans des établissements contraints de titulariser des personnels dont ils n'ont pas pu observer le comportement et les aptitudes.

3.3. Un profil d'emploi à repreciser

L'analyse de la pyramide des emplois de certaines bibliothèques témoigne globalement d'un surencadrement par les conservateurs des bibliothèques gérées par l'État. Si l'on se place dans la perspective d'un repyramidage de la catégorie A de l'État (filière bibliothèque), il importe de replacer le corps de bibliothécaires comme profil d'emploi s'insérant dans les organigrammes des bibliothèques, *a fortiori* dans un contexte d'autonomie élargie des universités où la reconnaissance des filières propres aux bibliothèques passera par une clarification des profils comme de la gestion des carrières.

Dans la logique d'une meilleure maîtrise de la masse salariale, il est souhaitable que les universités favorisent aussi les recrutements de bibliothécaires, dont le coût sur l'ensemble d'une carrière demeure moins élevé que celui d'un conservateur.

Il paraît en conséquence judicieux de saisir l'opportunité d'un réaménagement de la gestion du corps pour procéder à un repyramidage favorable à une croissance régulière du corps des bibliothécaires, dont les profils d'emploi correspondent à un besoin fonctionnel dans les universités.

Les bibliothèques des petites unités dans les universités n'ont en effet progressé dans le sens d'un élargissement des services aux usagers et de l'intérêt général des établissements que dans la mesure où des agents pourvus d'une formation bibliothéconomique leur ont été affectés. Depuis quinze ans, les efforts d'intégration ou du moins de coordination de ces bibliothèques par l'entremise des services communs de la documentation ont eu des résultats positifs. Les progrès les plus sensibles portent sur la part des budgets non gérés de façon centralisée, qui est passée en moyenne de 60 % à 33 % entre 1985 et 2005, et également sur

les catalogues de ces fonds, qui ont été largement mis en ligne et intégrés dans les portails des universités.

On doit ces avancées à l'action des services communs de documentation chaque fois qu'il y a eu affectation de professionnels qualifiés dans les unités documentaires concernées. Cet effort est à poursuivre même si le caractère imparfait de ce bilan est à imputer à la forte résistance de certaines composantes des universités. S'il semble abusif de pourvoir ces postes par des conservateurs, il est tout à fait indiqué d'y affecter des bibliothécaires.

Les profils d'emploi de bibliothécaire d'État pourraient être en conséquence clarifiés selon le schéma suivant :

Conservateurs :

- Encadrement des établissements, planification stratégique : chef d'établissements ou chef de section de service communs de documentation ou de départements ou de services ;
- Fonction de coordination et de coopération inter-établissements ;
- Fonctions de spécialistes scientifiques.

Bibliothécaires :

- Encadrement de petites sections ou de fonds spécialisés de petite taille
- Fonction de coordination (informatique documentaire, coordination du catalogue, gestion d'acquisitions, responsabilité d'accueil et organisation du service public...).

4. Évolution du recrutement et de la formation : scénarios proposés

Pour réformer la situation actuelle, trois scénarios peuvent être envisagés :

- **1. Formation post recrutement de 6 mois** : ce premier scénario s'écarte des modalités de gestion de la FPT. Les fonctions occupées du côté de l'État sont différentes et nécessitent un degré accru de spécialisation de la recherche documentaire et de l'informatique documentaire dans les établissements où les bibliothécaires travailleront en majorité (SCD et BnF), donc de formation post recrutement d'une durée plus importante que la FPT, prise en charge de façon centralisée.
- **2. Formation post recrutement réduite** : ce second scénario, à l'instar de la FPT, suit le nouveau contexte législatif en matière de formation tout au long de la vie et laisse aux établissements affectataires le soin de pourvoir à la plus grande partie des besoins de formation post recrutement.
- **3. Formation avant recrutement** : ce troisième scénario consisterait à reporter en amont du concours la formation professionnelle en exigeant des conditions de diplômes précises et en professionnalisant davantage encore les épreuves du concours.

4.1. Scénario 1 : formation post recrutement de 6 mois

Ce premier scénario dissocie la question des modalités de la formation initiale de celle de la mobilité entre fonctions publiques qui n'est pas contrainte absolument par la gestion initiale du corps. Ce scénario a été étudié avec les services concernés du ministère de l'Enseignement supérieur (DGRH, SDBIS) et du ministère de la Culture (DLL).

Compte tenu des réaménagements internes auxquels il a été procédé du côté de l'État (suppression en 2004 de l'épreuve de langue à l'écrit, part plus grande accordée à l'oral à l'entretien de motivation professionnelle), l'esprit des épreuves des deux concours est identique, les différences d'accent portant essentiellement sur le contenu des profils de poste qui seront occupés ultérieurement et sur le contexte institutionnel.

Ce scénario n'exclut nullement un renforcement des possibilités de détachement d'une fonction publique à l'autre. Il consiste en un réaménagement technique de la durée de la formation et de ses modalités de prise en charge.

Il apparaît que la formation des bibliothécaires doit s'effectuer avec des postes d'élèves bibliothécaires. Cette solution permettrait de supprimer la pré affectation au moment de l'admission au concours, et comme les conservateurs, affecter les bibliothécaires à la fin de leur scolarité au vu d'une évaluation fondée sur leur rang d'entrée et leur scolarité.

Pour rendre cette hypothèse viable et limiter le coût de prise en charge par l'administration centrale, il est proposé de réduire à 6 mois la scolarité des bibliothécaires.

4.1.1. *Accompagnement du repyramidage*

Ce scénario a comme corollaire un repyramidage de la catégorie A de la filière bibliothèques.

Actuellement, le concours de recrutement a lieu tous les deux ans. Les deux dernières promotions ont fourni un effectif respectif de 20 et 40 bibliothécaires. Soit une moyenne de 30 par session. Il est proposé de prévoir **un concours tous les ans, ceci dans la perspective d'un repyramidage de la catégorie A correspondant à des profils d'emploi cohérents avec les véritables besoins et d'une analyse globale du coût des carrières.**

La prise en charge pourrait être gagée sur quelques postes d'élèves conservateurs suivant l'hypothèse ci-dessous. En tout état de cause, le nombre de postes ouverts pour la catégorie A demeurerait le même.

Dans l'hypothèse d'une mise en place progressive, on pourrait procéder à un repyramidage progressif de la catégorie A sur le modèle suivant :

	Année n	Année n + 1	Année n + 2
Conservateurs	50	45	40
Bibliothécaires	20	25	30

4.1.2. *Faisabilité pédagogique*

Pour mener à bien cette réforme sur le plan pédagogique, il convient d'en étudier avec l'ENSSIB les modalités. Celle-ci n'est pas défavorable au principe d'une scolarité plus concentrée, par exemple sur 6 mois.

Dans cette hypothèse, la scolarité des bibliothécaires évoluerait ainsi :

<i>Bibliothécaires</i>	Cours	Stages	Mémoires	Congés
<i><u>Actuellement 12 mois</u></i>	16 semaines	12 semaines + 1 semaine de visites	4 semaines PPP	2 semaines
<i><u>Scénario : 6 mois</u></i>	16 semaines	2 semaines + 1 semaine visites	4 semaines PPP	2 semaines

Il est envisagé que la scolarité commence début janvier en même temps que celle des conservateurs (au lieu de novembre actuellement).

L'idée est également de rapprocher au cours de leur scolarité conservateurs et bibliothécaires qui auront vocation à travailler dans des établissements de même catégorie sur des profils différents (conservateurs 18 mois, bibliothécaires 6 mois). Les contenus des enseignements conservateurs/ bibliothécaires sont aujourd'hui dans un calendrier diamétralement inverse. D'ailleurs, dans une hypothèse de compression des enseignements, la configuration du dernier mois de cours des bibliothécaires pourrait être revue et intégrée plus tôt, car les contenus de ces cours interviennent tardivement.

Avec une scolarité démarrant début janvier et se déroulant sur 6 mois. Les bibliothécaires seraient affectés au 1^{er} juillet dans les établissements.

Dans cette hypothèse :

- la durée de formation actuelle serait préservée (16 semaines) ; elle resterait différenciée de celle des conservateurs et à agencer différemment compte tenu d'une part plus grande de VAE ;
- la durée du PPP (projet pédagogique personnel), outil pédagogique utile et acquis positif de l'Institut de formation des bibliothécaires, utile pour des cadres A, serait maintenue et les cours méthodologiques rapprochés du démarrage du PPP (conduite de projet, évaluation) ;
- en revanche, la durée de stage serait raccourcie : actuellement les semaines entrecoupées dans l'établissement d'affectation ne donnent pas satisfaction, ne permettant ni une véritable intégration, ni une réelle efficacité de travail. Si l'on supprime la pré-affectation, il n'y a plus nécessité d'un séjour prolongé dans l'établissement affectataire. Deux semaines dans une bibliothèque seraient alors affectées à un programme de visite approfondie ;
- il y aurait continuité entre le début de la scolarité et l'affectation ;

- tous les fonctionnaires de catégorie A seraient post-affectés et se différencient par le niveau d’approfondissement de la formation initiale et ensuite le profil d’emploi ;
- le principe de partager un acquis commun pourra donner ultérieurement plus de solidité aux relations de l’encadrement dans les établissements.

Sans sous-estimer les adaptations à apporter par l’ENSSIB par rapport à la situation existante, elles ne paraissent pas insurmontables en comparaison du bénéfice apporté pour l’ensemble des élèves et pour les établissements.

Ajoutons que l’alignement du calendrier de démarrage de la formation professionnelle initiale sur une même date pour les conservateurs et les bibliothécaires permettrait d’améliorer ainsi la cohérence de l’offre pédagogique de l’ENSSIB et de mutualiser un certain nombre de charges. Enfin, une scolarité avec un tronc commun d’enseignements revient moins cher que deux cursus totalement distincts.

4.2. Scénario 2 : formation post-recrutement réduite

4.2.1. Une solution mixte croisant une durée plus réduite de formation post recrutement et formation permanente

On pourrait, par analogie avec l’évolution en cours au sein de la FPT, imaginer de reporter le choix des modalités et des contenus de formation sur les établissements, en limitant encore davantage la durée de la formation dispensée par l’ENSSIB.

Les établissements affectataires verraient arriver leurs bibliothécaires au terme d’une scolarité de deux ou trois mois ; ils procèderaient ensuite à leur titularisation au bout d’une période de stage à définir. Ils auraient la responsabilité des différentes formations d’adaptation au poste et à l’évolution de la carrière, ce qui se cumulerait avec le droit individuel à la formation au sein des plans individuels de formation. Ce scénario est plus adapté au contexte politique de développement de la formation tout au long de la vie.

4.2.2. Avantages et inconvénients

Cette hypothèse présente l’avantage de poursuivre le mouvement de rapprochement des deux fonctions publiques, sans remettre en cause l’existence d’une filière culturelle ou d’une filière bibliothèques dans les deux cas.

Enfin, ce scénario décharge en partie l’administration centrale d’une partie de la prise en charge du financement de la formation post recrutement, dans le cas où le repyramidage ne semblerait pas pouvoir être mis en œuvre rapidement.

Il présente toutefois un certain nombre d'inconvénients :

- dans l'immédiat, il n'est pas sûr qu'il soit adapté aux capacités des établissements à assumer la prise en charge d'une formation professionnelle, notamment dans le contexte de la mise en place de l'autonomie élargie des universités ;
- le risque, que ne sous-estime pas non plus le CNFPT pour sa propre filière, que cette formation soit réduite à l'excès, pourrait conduire :
 - à un risque de déqualification de la fonction, faute d'une formation suffisante ;
 - à une inadaptation à des fonctions d'encadrement exigeant des compétences techniques plus pointues du côté de la FPE ;
 - au bout du compte, à pénaliser la mobilité (les agents formés spécifiquement pour un poste de travail ayant encore plus de mal à évoluer vers d'autres fonctions).

4.3. Scénario 3 : formation professionnelle avant concours

Dans ce scénario, les bibliothécaires seraient affectés immédiatement après le concours dans les établissements et seraient titularisés après un stage d'un an dans leur établissement.

En reportant la formation professionnelle en amont du concours de recrutement, le scénario 3 obligerait à professionnaliser complètement le concours d'accès au corps. En amont, des diplômes universitaires comme la licence professionnelle de documentation seraient davantage valorisés⁹. Les épreuves du concours devraient être profondément modifiées afin de garantir la technicité et les compétences des lauréats.

Ce scénario supposerait également une application clarifiée des conséquences des textes relatifs à la formation tout au long de la vie pour l'ensemble de la catégorie A de la filière bibliothèque de la FPE.

Les inconvénients de ce type de solution ne doivent pas être sous-estimés :

- Le choix de ce scénario entraînerait une réforme du statut de 1992 et des textes d'application, donc un processus relativement lent et peut être disproportionné par rapport aux objectifs de repyramidage de la catégorie A et de réaménagement technique des conditions d'affectation des bibliothécaires stagiaires ;
- il reporterait la responsabilité de la formation professionnelle sur les universités, et assignerait au concours un rôle peut-être trop central ;
- il mettrait à la charge des candidats leur formation professionnelle initiale ;
- il réduirait sensiblement le périmètre des compétences de l'ENSSIB.

⁹ Les conditions actuelles sont rappelées en annexe 2

Conclusions

L'amélioration des modalités de recrutement et de formation des bibliothécaires stagiaires devrait constituer une priorité pour la DGRH.

Pour sortir de la situation actuelle, il importe :

- **d'organiser un concours tous les ans ;**
- **d'affecter plus rapidement les agents aux établissements ;**
- **de simplifier l'organisation de la formation et du stage.**

Quelle que soit la durée de la formation, les deux premiers scénarios évoqués supposent la disponibilité de postes d'élèves bibliothécaires implantés à l'ENSSIB. Toutefois, dans le contexte actuel, ces emplois ne pourraient être créés que par redéploiement d'emplois d'élèves conservateurs.

Néanmoins si l'examen des scénarios 2 et 3 permet de mettre en valeur les mérites du premier scénario, le plus raisonnable et qui ne fragilise pas la filière, il souligne l'intérêt à **accompagner la réflexion relative à la catégorie A d'une concertation plus étroite avec la FPT**. Le présent rapport révèle aussi des dysfonctionnements imputables au faible dialogue des dernières années, qui n'a eu lieu que sur des points particuliers et non sur une stratégie d'ensemble.

En effet, la FPT a intégré plus rapidement que la FPE l'application des textes législatifs qui encadrent désormais tout dispositif de formation professionnelle continue. Son expérience sera profitable pour une mise en place au sein de la FPE, dont on ne discerne pas encore bien les contours, au-delà du droit individuel à la formation (DIF).

Enfin, il est indispensable de mettre en commun la **gestion prévisionnelle des emplois** dans la perspective d'une mobilité accrue de l'encadrement entre les deux fonctions publiques, éminemment souhaitable pour élargir les bassins de recrutement et profiter de la diversité des expériences à partir de compétences communes dans le domaine de la documentation. Davantage qu'avec la filière ITRF, le rapprochement de la filière bibliothèques avec la FPT est un gage d'ouverture et de renouvellement démographique à la hauteur des besoins d'encadrement.

Valérie TESNIERE

Table des annexes

- Annexe 1 Evolution comparée des carrières de bibliothécaires Etat et FPT

- Annexe 2 Concours de bibliothécaires de la FPE et de la FPT : conditions d'inscription et épreuves

- Annexe 3 Evolution du concours depuis 1992

- Annexe 4 Proposition de calendrier pour la scolarité ENSSIB (scénario 1)

Annexe 1 Evolution comparée des carrières de bibliothécaires (FPE/FPT)

Bibliothécaires d'Etat

Le corps ne comporte plus qu'un seul grade depuis le décret du 325-2001 du 13 avril 2001, avec 11 échelons.

Echelon	Stage ENSSIB	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durée moyenne (an)		1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
Durée minimale		1	1.5	1.5	2	2	2	2	2	2	3	
Indice brut	379	379	423	465	510	550	593	616	659	701	750	780
INM	348	348	375	406	438	466	499	516	549	581	618	641

NB- Actuellement la création d'un principalat comme débouché, à l'instar du A type, n'est pas envisagée. Les bibliothécaires ont comme possibilité de promotion l'ancienneté et le passage aux choix dans le corps de conservateurs, ou bien de passer le concours de conservateurs.

En comparaison avec la filière ITRF, la carrière des bibliothécaires est intermédiaire entre ingénieur d'études et assistant ingénieur, sans disposer du débouché du A type (IB 379 à 966), ce qui motive la demande du CSFPT d'alignement sur les attachés.

Ingénieurs d'étude (INM 370 à 783 ; IB 416 à 966)

Assistants ingénieurs (INM 339 à 551, IB 366 à 660)

Referens BAP F

Bibliothécaires FPT

Echelon												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Durée moyenne		1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
INM		348	375	406	438	466	499	516	549	581	618	641

NB- Le déroulé de carrière est identique, mais la fusion des grades a été plus rapide à la FTP qu'à la FPE.

Il n'y a pas non plus de débouché de type principalat.

Les attachés territoriaux du patrimoine ou les attachés administratifs sont équivalents dans la fonction publique territoriale. Mais les bibliothécaires et attachés de conservation plafonnent rapidement tandis que les attachés administratifs peuvent, sous certaines conditions, monter jusqu'au grade de directeur territorial.

Annexe 2 Modalités des concours de bibliothécaire Etat et FPT

Concours de bibliothécaires d'Etat

Le décret de 1992 a prévu, dans ses articles 4, 5 et 6, les conditions de recrutement des bibliothécaires. La liste des titres et diplômes exigés des candidats au concours externe a été fixée par un arrêté du 26 mars 1992 (*J.O.* du 2 avril 1992).

Conditions d'inscription

- Externe : Etre titulaire de la licence ou d'un diplôme reconnu de même niveau ou justifier d'un niveau de formation équivalent (art. 4 du décret N°2007-196 du 13 février 2007) ou d'une expérience professionnelle équivalente (art.6).
- Interne : Justifier de 4 années de service publics dont 2 au moins dans une bibliothèque (exclut les emplois de type emplois solidarité, emploi jeune..) ; ne pas être en disponibilité au moment du concours.

Epreuves

Les épreuves ont été fixées par l'arrêté du 12 février 1992 (*JO* du 20 février 1992).

Le concours était composé de deux épreuves écrites à l'externe :

- composition écrite sur un sujet relatif à la diffusion de l'information et de la culture, à l'édition, à la lecture et au rôle et aux missions des bibliothèques
- note de synthèse à partir d'un dossier comportant des documents spécialisés soit en lettres et sciences humaines et sociales, soit en sciences et techniques.

A l'interne les candidats ont été dans un premier temps dispensés de la note de synthèse et composaient à l'écrit sur un sujet relatif à la diffusion de l'information et de la culture.

L'oral comprend une épreuve de conversation permettant d'apprécier les motivations du candidat et comportant un commentaire de texte portant sur des thèmes d'actualité, les relations des bibliothèques dans leur environnement, les principes généraux de l'organisation administrative de l'Etat et des collectivités territoriales. S'y ajoute une épreuve de langue (traduction et commentaire).

Au bout d'une décennie, les modalités d'organisation des concours de recrutement de bibliothécaires et la nature des épreuves ont été redéfinies par l'arrêté du 30 avril 2004 (*J.O.* du 11 mai 2004). Ce nouvel arrêté, applicable pour la première fois à la session de 2006, a introduit les nouveautés suivantes :

- L'épreuve de note de synthèse est étendue au concours interne. Une troisième spécialité est introduite: « sciences juridiques, politiques et économiques » s'ajoutant aux spécialités « lettres, sciences humaines et sociales » et « sciences et techniques »
- Concours interne : la composition sur un sujet relatif à la diffusion de l'information et de la culture est remplacée par une question relative à la gestion des bibliothèques. L'épreuve écrite de traduction est supprimée et remplacée par une épreuve orale de langue facultative.
- Epreuve de langue à l'externe : nouvelle définition de l'épreuve qui passe du résumé et du commentaire en français à la traduction et à l'échange dans la langue.

Concours de la Fonction Publique Territoriale

Filière(s) : Culturelle

Type(s) de concours : externe et interne

Cadre d'emploi : A

Les bibliothécaires territoriaux constituent un cadre d'emplois culturel de catégorie A au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Le concours comporte deux spécialités, bibliothèques ou documentation/ archives.

Concours externe

Être titulaire soit d'un diplôme national ou reconnu ou visé par l'État sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à trois années d'études supérieures après le baccalauréat, soit d'un titre ou diplôme homologué au moins au niveau II des titres et diplômes de l'enseignement technologique.

Concours interne

Être fonctionnaire, agent public ou agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant, au 1er janvier de l'année du concours, de quatre ans au moins de services publics effectifs, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.

Epreuves du concours de bibliothécaire territorial

Concours externe

Épreuves d'admissibilité pour la spécialité bibliothèques

- Une composition portant sur l'organisation des bibliothèques, la bibliothéconomie, l'économie du livre, la sociologie des pratiques culturelles.
- Une note de synthèse établie à partir d'un dossier comportant des documents spécialisés portant sur un sujet choisi lors de l'inscription (Lettres et sciences humaines, sciences juridique, économique et politique, sciences exactes et naturelles et les techniques).

Épreuves d'admission

- Une conversation avec le jury permettant d'apprécier les motivations du candidat et débutant par le commentaire d'un texte tiré au sort (contenu différent selon la spécialité).

- Une épreuve facultative, au choix au moment de l'inscription, soit de langue, soit de traitement automatisé de l'information. L'épreuve de langue est une épreuve écrite.

Concours interne

Épreuves d'admissibilité

1. Une note de synthèse à partir d'un dossier portant au choix du candidat, soit sur les lettres et les sciences humaines et sociales, soit sur les sciences exactes et naturelles et les techniques, soit sur les sciences juridiques, politiques ou économiques.
2. Une étude de cas portant, pour la spécialité bibliothèques, sur les aspects de la gestion d'une bibliothèque et pour la spécialité documentation, sur les aspects de la gestion d'un centre de documentation ou d'un réseau documentaire.

Épreuves d'admission

- Une conversation avec le jury permettant d'apprécier les motivations du candidat et débutant par le commentaire d'un texte tiré au sort (contenu différent selon la spécialité).
- Une épreuve facultative, au choix au moment de l'inscription, soit de langue, soit de traitement automatisé de l'information. L'épreuve de langue est une épreuve écrite.

Annexe 3 Évolution du concours depuis 1992

	1992	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007
Postes offerts	20	48	40	16	32	52	18	40
Candidats inscrits	764	3 829	4 209	3 268	2 708	2 861	3183	2676
Soit par rapport à la session précédente		+ 400 %	+ 9,9 %	- 13,80 %	- 17,13 %	+ 5,65 %	+ 11,25%	-15,93%
Nombre et pourcentage des candidats au concours interne	Concours externe seul	417	402	327	478	531	602	525
		10,89 %	9,55 %	10 %	17,65 %	18,56 %	18,91%	19,61%
Candidats présents à l'écrit	483	2 237	2 557	2 284	1 626	1 750	1824	1686
Admissibles	71	223	218	102	130	203	73	122
Admis	20	48	40	16	32	52	18	40
Liste complémentaire	7	40	38	50	50	43	20	33
Nombre de candidats par poste offert	38	79	105	204	84	55	176	67

Annexe 4 Proposition de calendrier pour la scolarité ENSSIB (scénario 1)

Scénario à étudier	Conservateurs 18 mois	Bibliothécaires 6 mois	
Janvier Semaines 2-4	3 semaines session rentrée Accueil Séminaire rentrée, avec visites de bibliothèques	Commun. Remplacerait la semaine de visites de Pâques. Insérer les VAE à ce moment, quand nécessaire, en même temps que la mise à niveau	
Février/ mars Semaines 5-12	8 semaines cours	6 semaines cours+ 1 semaine PPP+ 1 semaine conduite de projet et méthodologie qu'il vaudrait mieux mettre au moment où se fait le PPP qu'à la fin Contenus différents Total 8 semaines	
Fin mars Semaine 13	1 semaine congés	1 semaine congés	
Avril Semaine 14	3 semaines stage Découverte	Semaines 14-15	2 semaines stage Etablissement extérieur
Fin avril / juillet Semaine 16-26	10 semaines cours+ 1 semaine TPP au début	Semaines 16-22	8 semaines cours
		Semaines 23-24	2 semaines rédaction PPP
		Semaine 25	1 semaine soutenance PPP, avec procédure d'affectation dans la foulée
		Semaine 26	1 semaine congés
Affectation des conservateurs de l'année N-1 au 1^{er} juillet et accueil dans les établissements.		Affectation des bibliothécaires de l'année N au 1^{er} juillet et accueil dans les établissements	