

Le Centre national de la fonction publique territoriale et la formation

Nadine HERMAN

C.N.F.P.T. Première couronne Ile-de-France

Est-il bien nécessaire de rappeler que le monde des bibliothèques se trouve aujourd'hui à la croisée des chemins ? Les projets de décrets de la filière culturelle vont l'affecter dans de nombreux domaines : d'abord, la reconnaissance statutaire des personnels en constitue l'enjeu majeur, mais les acquis de la politique de lecture publique développée depuis les 20 dernières années n'auront-ils pas à en souffrir ? Par ailleurs, la motivation des équipes n'en subira-t-elle pas progressivement les effets ? et enfin la mise en place à différents niveaux (pour les cadres A et B) de stages de formation initiale relativement longs ne va-t-elle pas peu à peu modifier le système de la formation actuel dans son ensemble ? Nul besoin d'être grand clerc pour affirmer aujourd'hui que l'impact de ces textes ne peut être ni mesuré ni apprécié avec précision.

Comment dès lors parler de la formation proposée par le C.N.F.P.T. en cette période charnière ? Dans ce contexte, il nous paraît plus raison-

nable de dresser un bilan de l'offre de formation du C.N.F.P.T. avant d'évoquer les évolutions possibles et souhaitables.

Un bilan de la formation offerte

Le C.N.F.P.T., établissement public unique propose à travers ses 25 délégations régionales une politique de formation qui se caractérise à la fois par des tendances communes à l'ensemble de ses délégations et des démarches originales propres à quelques unes.

1- Des tendances communes

On dénombre ici des formations que l'on peut qualifier de "classiques" conformément à leurs objectifs et qui résultent souvent de l'expression d'une demande locale ponctuelle, collectée par le biais des organisations professionnelles ou des plans de formation.

Elles se traduisent alors par des sessions destinées aux différentes catégories d'agents :

- aux employés de bibliothèque avec un perfectionnement ;
 - aux bibliothécaires et sous-bibliothécaires avec l'étude des différents thèmes de littérature française ou étrangère, et la mise à jour de connaissances techniques (catalogage...);
 - aux personnels de discothèque avec l'étude de certains genres musicaux et des développements liés aux nouvelles technologies.
- De nombreuses délégations se retrouvent dans un schéma de ce type.

2- Des démarches singulières

Quelques délégations ont mis en place de véritables cursus de formation, destinés aux personnels de bibliothèques, qui correspondent à une approche moins pragmatique de la formation, sans doute plus réfléchie et plus construite en termes d'acquisition d'outils professionnels. Par exemple, un cycle d'étude de la littérature française envisagée d'un point de vue historique a été mis en place à la délégation de la petite Couronne, et a débuté en 1985 avec la littérature médiévale ; il a également permis

d'étudier le XVIIIème siècle en 1989, participant à sa façon à la célébration du bicentenaire de la Révolution.

Par ailleurs, les employés de bibliothèque peuvent bénéficier de plusieurs types de formation allant jusqu'à leur permettre la préparation du concours de sous-bibliothécaire ou du probatoire du C.A.F.B. ; ils bénéficient alors d'actions relevant soit du système de la formation continue soit du système de la "préformation".

Dans cette hypothèse, la formation permet de corriger ou de rattraper des manques issus du système scolaire lorsque la vie professionnelle révèle des aptitudes et compétences qui méritent une reconnaissance statutaire. Ainsi des cas de réussite remarquable au probatoire du C.A.F.B. ont-ils été enregistrés pour des agents titulaires du seul B.E.P.C.... Des exemples de réorientation professionnelle ont également été accompagnés, voire facilités

(un agent travaillant dans un service d'espaces verts est devenu dis-cothécaire grâce à ce système de formation).

Une volonté d'harmonisation de l'offre de formation

Le C.N.F.P.T. cherche désormais à assurer une meilleure répartition de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire compte tenu des attentes des agents des collectivités territoriales. Les délégations régionales sont donc invitées à se rapprocher de manière à proposer des réponses sur des thèmes intéressant un public qui reste insuffisant au seul niveau régional. Cette incitation à une coopération inter-régionale doit permettre une desserte de la formation à la fois plus cohérente et plus rationnelle par rapport aux intérêts des personnels des collectivités territoriales : des stages organisés et maintenus dans

des lieux proches de leur lieu de travail, ce qui ne pouvait toujours être le cas dans le passé en raison d'un nombre trop réduit de candidature.

Par ailleurs, l'adoption des décrets des statuts particuliers de la filière culturelle va créer de nouvelles obligations à la charge du C.N.F.P.T. en matière de formation post-recrutement, ou formation initiale, destinée aux cadres A et B. Le C.N.F.P.T. envisage d'ailleurs et compte traiter ce dossier grâce à la mise en oeuvre d'un partenariat étroit avec les écoles de l'Etat, Ecole du Patrimoine ou Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques. Il n'est toutefois pas illusoire d'émettre aujourd'hui des réserves à l'égard de ces formations initiales ; en effet, quel élu local acceptera de nommer un conservateur de bibliothèque appelé à le quitter pendant 18 mois pour suivre sa formation initiale ?..