

"La formation continue"

Chalon-sur-Saône, 28 juin 1991,
compte rendu de Nadine Herman



Il nous est apparu nécessaire et opportun de rappeler les origines de la formation continue afin de mieux en comprendre les évolutions actuelles et le rôle déterminant qu'elle est appelée à jouer sur fond de transformations statutaires. (Ces préoccupations ont d'ailleurs été présentes tout au long de la journée).

La formation continue. Qu'est-ce que c'est ?

C'est d'abord un concept relativement nouveau, qui fête ses 20 ans ces jours-ci, dont le père spirituel est Jacques Delors au moment où, conseiller auprès de Jacques Chaban-Delmas, il développait les idées de nouvelle société.

C'est ensuite un concept qui s'est imposé en premier lieu dans le secteur privé avant de pénétrer le secteur public au profit des fonctionnaires de l'Etat puis des agents communaux. Le décalage dans le temps perceptible dans l'adoption de ces textes au profit du secteur privé puis du secteur public rejoint aussi un décalage, voire un retard dans le contenu même des droits reconnus. En effet, dès l'origine le congé individuel de formation est consacré pour les agents du secteur privé par la loi du 16/07/71 même si son exercice en reste limité alors qu'il faudra attendre 83 et 84 pour cette même reconnaissance au sein du secteur public. Par conséquent, la formation continue a été limitée à la formation professionnelle et à la préparation aux concours

jusqu'au milieu des années 80 sans qu'une dimension personnelle de la formation puisse trouver un moyen d'expression.

Parallèlement à l'évolution de cette formation continue, la place des prestataires, chargés de mettre à la disposition des personnels de bibliothèque des stages de formation, a grandi, s'est affirmée. A côté des partenaires publics chargés de gérer le service public de la formation continue (direction de ministères ou établissements publics), des associations ont été créées pour répondre à ces mêmes demandes.

Qu'en est-il aujourd'hui de la réponse apportée par les prestataires de formation ?

Quel que soit leur statut, ils ont une approche voisine, et cela paraît normal, de ce qu'est la formation initiale et de ce vers quoi elle doit évoluer. M. Miquel nous a d'ailleurs très justement rappelé que l'évolution de la formation continue est la nécessaire contrepartie de la fixité, je dirai même rigidité statutaire... Ces logiques convergentes sont perceptibles au sein des contenus de formation, mais aussi en termes d'organisation de la formation.

- En termes de contenus : il existe de réelles convergences. Noël Tanazacq, de la DPES du Ministère de l'Éducation Nationale, nous a expliqué que les thèmes dominants concernent les relations humaines, les nouvelles technologies, le management, la conservation

et la mise en valeur du patrimoine. Marie-Annick Bernard, de la DLL au Ministère de la Culture, confirme la place de ces mêmes thèmes au sein des programmes de formation de la DLL, l'ENSB aussi pour la formation continue diplômante, ainsi que le CNFPT qui a pourtant à veiller à une inégale réponse apportée par ses différentes délégations régionales à la formation des fonctionnaires territoriaux. (Il faut dire que le CNFPT peut apparaître comme une mosaïque avec des tendances centrifuges auxquelles il cherche aujourd'hui à remédier.)

- En termes d'organisation, on assiste à une déconcentration des opérations de formation, volonté de rapprocher la formation de son public (ex : la DPES ou la DLL se retrouvent dans la voie du choix d'un échelon régional et même inter-régional en création) la même orientation est présente au CNFPT : l'inter-région est appelée à jouer un rôle déterminant dans la mise en œuvre de la formation pour les prochaines années.

Les associations, Interbibli ou Médiat, répondent elles aussi à des formations de plus en plus proches des lieux de travail. (convention avec le CNFPT ou avec des collectivités territoriales).

- Toujours en terme d'organisation de la formation, une implication de plus en plus forte de la hiérarchie est sollicitée tant de la part de la DPES, que de l'ENSB (pour la formation diplômante).

Quelles perspectives se dégagent pour l'avenir ?

D'abord, la volonté largement affirmée de la part des partenaires publics de la formation continue de multiplier les échanges : perspectives de travail commun, confrontation de savoir-faire, mise en commun des réponses apportées. Ces ouvertures semblent par ailleurs recevoir l'appui du Conseil Supérieur des Bibliothèques et de la DLL : le conseil Supérieur des Bibliothèques aurait mis à son programme de septembre la question de la coordination des organismes de formation. Ainsi ces volontés auront encore plus de

chance de se concrétiser ; souhaitons-le en tout cas pour l'ensemble des professionnels...

Ensuite un outil issu de la formation continue nous paraît particulièrement adapté aux futures évolutions des bibliothèques... Il s'agit du Plan de formation, qui constitue aussi un transfert du secteur privé vers le secteur public, emprunt aujourd'hui qui a acquis ses lettres de noblesse dans le secteur public. Les temps n'étaient pas si éloignés où tout emprunt au privé était suspect...

En effet, le plan de formation constitue l'outil de l'adaptation des services publics aux nouvelles exigences technologiques des bibliothèques (réseaux et projets d'échange) et aux demandes du public. La loi de juillet 84 en a déjà fait une obligation pour les collectivités territoriales et la circulaire Rocard de février 89 l'a étendu à tout le secteur public comme élément de modernisation de sa gestion. Or le plan de formation induit un changement complet dans l'approche de l'offre de formation. L'exemple de la médiathèque de la Villette (même si la cité des Sciences est un EPIC et relève de la logique du droit privé

pour la formation continue) où un plan de formation annuel a été adopté dès l'ouverture de la médiathèque nous a montré l'utilisation qui pouvait être faite d'un plan de formation. De même, la bibliothèque universitaire de Grenoble a adopté un plan local à côté du plan d'action de la DPES : cette démarche étant toute neuve pour le ministère de l'Education Nationale. En outre le plan de formation permet de reconnaître une place aux demandes individuelles de formation à côté de la formation professionnelle.

Conclusion

La formation continue constitue indéniablement le moteur du changement et de l'adaptation de la formation professionnelle à un nouvel environnement. Le plan de formation sera sans aucun doute le meilleur outil de gestion des dysfonctionnements induits par la construction statutaire (motivation des personnes et motivation des équipes). En dépit des embûches que le statut de la filière culturelle a semées sur notre chemin, il constitue un défi à surmonter et partant la formation constituera un atout en terme d'évolution.