

Structures des formations

par Anne Dujol

BIU de Montpellier

Le travail 1994-1995 de la commission avait été axé sur l'étude de la formation des catégories A des deux fonctions publiques, État et territoriale, tant du point de vue des contenus que de leur organisation : forte critique des contenus du DSB et de l'organisation de cet enseignement, très bonne approche globale et cohérente des formations IFB avec validation des acquis professionnels antérieurs.

Pour l'année 1995-1996, au cours de cinq réunions, la commission avait décidé de continuer son travail d'analyse des formations professionnelles, avec le projet, d'une part, de s'attacher plus particulièrement aux formations des catégories B et C, et d'autre part, d'exploiter le Recensement des métiers DISTB.

Le travail de la commission

Le Recensement des métiers (DISTB)

L'impossibilité d'exploiter le *Recensement des métiers*, de manière globale, et particulièrement pour les catégories B et C, nous est apparue, pour les raisons suivantes :

- sur-représentation des métiers relevant des corps A ;
- le métier tel qu'il était défini par une fiche métier ne se prêtait pas à une exploitation pour la formation appliquée à un corps spécifique. Seule l'analyse des degrés de compétence aurait permis d'identifier des compétences de niveau 1

(pour la catégorie C?), de niveaux 2 et 3 (pour la catégorie B?), etc. Ce qui ne pouvait être généralisé, un même agent pouvant atteindre des compétences de niveau 3 ou 4 pour un métier, d'autres niveaux pour d'autres métiers ; cela, indépendamment de son statut mais de manière dépendante de la fonction exercée. Or les tâches exercées varient selon l'emploi, le type et la taille de l'établissement, ainsi que du facteur disciplinaire ou de spécialité des fonds ;

- aspect figé du recensement, ne permettant pas d'analyser les formations dont on aurait besoin à terme pour exercer un métier donné ;

- découpage artificiel en métiers par opposition à l'emploi et le poste occupé (un même emploi recouvrant plusieurs métiers et pouvant varier d'un poste à l'autre).

Si nous n'avons pas pu exploiter le *Recensement des métiers* pour les objectifs que nous nous étions fixés : des objectifs de formation globalisés et généraux concernant les catégories B et C (donc statutaires), nous pensons qu'il peut cependant être ponctuellement exploité, par métier, en individualisant la formation pour un agent exerçant ce métier là, en travaillant sur les compétences.

Par ailleurs, nous pensons que la démarche qui serait exclusivement fondée sur des contenus de formation, et non, ce qui serait souhaitable sur des objectifs de formation, ne peut favoriser la mise en place de programmes de formation professionnelle.

et contenus professionnelles

Cela dit, alors que les conditions semblent réunies, il paraît difficile de mettre en place un référentiel des formations professionnelles, tant le milieu professionnel est en mutation : évolution récente des statuts, nouveaux concours, évolution rapide des métiers.

Statuts, concours, emplois et formations

Notre travail a donc été recentré sur l'analyse conjointe des statuts / concours / formation et emploi, ce qui nous permet de pointer certains dysfonctionnements : comme l'inadéquation de l'épreuve de catalogage du concours de BAS, ou encore l'exact recouvrement des épreuves des concours interne et externe de magasiniers en chef, et plus gravement, de parvenir aux conclusions suivantes :

– qu'il n'y a pas égalité de chacun devant les formations proposées : absence de CRF en région, rôle inégal du CNFPT selon les régions, rôle essentiel des gros établissements (cas des BU, BM, BDP). L'enquête CNFPT, conduite par Martine Pringuet auprès des présidents des groupes régionaux de l'ABF, aura permis, là encore de mettre en évidence des situations hétérogènes selon les régions quant à la formation professionnelle, ainsi que la diversité des relations entre les groupes régionaux de l'ABF et les CNFPT ;

– faiblesse voire absence des formations destinées aux personnels C. Il existe certes des formations proposées pour la préparation des concours, des stages de formation continue (IFB et CRF), la formation d'auxiliaire de bibliothèques de l'ABF, mais elles n'ont pas de caractère

obligatoire et dépendent trop souvent du bon vouloir des chefs d'établissement. Vers un crédit formation obligatoire des personnels de catégorie C, et une offre de formation postrecrutement obligatoire pour les entrants ?

Enfin, nous avons soulevé le problème de la formation des agents non titulaires, formation qui incombe en grande partie à l'établissement d'accueil (là encore, inégalité devant la formation dépendante de la politique de formation de l'établissement), ainsi qu'à, il faut le souligner, la formation d'auxiliaire de bibliothèque de l'ABF, et des capacités d'accueil des centres ABF.

Les CES et vacataires de tous ordres de nos établissements sont-ils en train de reconstituer une catégorie D non statutaire, ou sont-ils encore des emplois de réintégration sociale ? La réponse à cette question n'est pas sans conséquence sur leur formation et rejaillit obligatoirement sur celle de la catégorie très proche qu'est la catégorie C.

Le recensement des formations universitaires

Cette année aura aussi été l'occasion de commencer un recensement des formations universitaires autres que les DEUST et DUT, elles bien identifiées : licence mention documentation, maîtrises en documentation, DEA, DESS, DIU et DU (diplômes d'université), car nous pensons que les professionnels des bibliothèques doivent y être associés, et que l'ABF doit

s'intéresser à ces formations initiales professionnalisées.

Ce travail commencé par Christophe Pavlidès a montré la difficulté de les recenser, de les identifier parmi des formations plus typées communication que documentation, ou typées sciences de l'information, aux contenus les plus divers.

La plaquette ABF « Emplois publics des bibliothèques : concours et formations »

Un des travaux importants de la commission aura été la mise à jour des informations de la plaquette. Nous espérons que la réédition serait prête pour le congrès, mais malheureusement le travail de resaisie des informations et de remise en forme n'a pu être effectué en temps voulu, nos collègues étant pris par l'organisation du congrès. Ce n'est que partie remise.

Les conclusions

Face au foisonnement des formations professionnelles existantes, mais aussi de leur caractère inégal et souvent non obligatoire, la formation professionnelle reste bien un réel enjeu stratégique d'une profession à « fort métier » et savoir-faire. Il devient d'une absolue nécessité que les professionnels eux-mêmes s'investissent plus et mieux encore dans la formation de leurs collègues et futurs collègues – l'on manque de formateurs comme de lieux de stage – formation professionnelle

sans laquelle il ne peut y avoir de véritable culture professionnelle (par opposition à la culture d'entreprise plus restreinte et appliquée), et sans laquelle il ne pourra y avoir d'évolution du métier et des métiers.

Les axes futurs de travail et de réflexion

Pour l'année 1996-1997, la commission aimerait s'attacher à la mise en œuvre de propositions :

- pour les concours C et B, en particulier la reprofessionnalisation des concours,
- pour la formation des catégories C,
- sur la formation des personnels non titulaires des bibliothèques,
- sur l'offre des formations de la filière culturelle du CNFPT (travail en cours côté CNFPT),
- sur le suivi de la mise en place du nouveau DCB.

La commission souhaiterait aussi terminer le recensement des formations universitaires en documentation des 2^e et 3^e cycles.

Les membres 1995-1996 de la commission

Jean-Claude Annezer,
SCD Toulouse Le Mirail

Claudine Belayche,
BM Angers

Bertrand Calenge,
IFB

Anne Dujol,
BIU Montpellier UPM

Isabelle Dussert-Carbonne,
IUT Paris

Jean Mallet,
BU Paris-X Nanterre

Christophe Pavlidès,
INRP

Martine Pringuet,
BM Cavaillon

Caroline Rives,
La Joie par les livres

Les invités :

Annie Bethery,
Médiadix Nanterre

Anne Kupiec,
IUT Nanterre

