

1332.

CONSULTATION SUR PLACE PRÊT PEB
OUI NON NON

Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques

Diplôme de conservateur de bibliothèque

MEMOIRE D'ETUDE

Formation au traitement du document : la BNF tête de réseau ?

POUR LA BNF
Marie-Thérèse Nishioka

**Sous la direction de Christine André
ENSSIB.
1998**



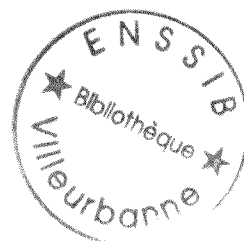
**Ecole Nationale Supérieure
des Sciences de l'Information
et des Bibliothèques**

Diplôme de conservateur de bibliothèque

MEMOIRE D'ETUDE

Formation au traitement du document : la BNF tête de réseau ?

Marie-Thérèse Nishioka



Sous la direction de Christine André
ENSSIB.
1998

1997
DCB
32

FORMATION AU CATALOGAGE : LA BNF TETE DE RESEAU ?

Résumé

La formation aux tâches techniques des bibliothèques se fait dans le cadre de la formation continue. Les agents de la Bibliothèque nationale de France (BnF) sont très sollicités dans leur domaine d'expertise : ceux du Service de la Coordination Bibliographique (SCB) le sont par exemple pour RAMEAU et les autorités. Mais l'organisation de ces interventions faites sur le temps libre de l'agent reste à faire. Cette étude, qui s'appuie sur une enquête auprès des agents concernés et des centres régionaux de formation qui les emploient à l'occasion, propose un mode d'organisation.

Abstract

Training to library technical tasks is carried out within occupational training. The BnF (Bibliothèque nationale de France : France national library) staff is commonly beg for its expertise : for instance, it is usual to ask for the SCB (Service de la coordination bibliographique : bibliographical coordination service) staff skills when RAMEAU (the French subject authority list), authorities and standards are concerned. Nevertheless, the organizational pattern of these contributions –which are held within the staff spare-time – is yet to be conceived. This study which relies on an inquiry held upon the concerned staff and the regional training centers which ask for these contributions gives some hints.

Indexation RAMEAU

- × Bibliothécaires -- formation
- Formation professionnelle
- RAMEAU (système d'indexation)
- Bibliothèque nationale de France
- Coopération entre bibliothèques -- France

Keywords

Professionnal training
Cooperation

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
INTRODUCTION	6
1. LA FORMATION AUX TÂCHES TECHNIQUES : ACTEURS ET PROGRAMMES	9
1.1. LES TÂCHES TECHNIQUES : PRÉSENTATION.....	9
1.1.1. <i>UNIMARC</i>	9
1.1.2. <i>Rameau</i>	10
1.1.3. <i>Autorités</i>	11
1.1.4. <i>Normes</i>	12
1.2. LA FORMATION AUX TÂCHES TECHNIQUES : RÔLE DES CENTRES RÉGIONAUX DE FORMATION.....	13
1.2.1. <i>Missions</i>	13
1.2.2. <i>Offre de formation à Rameau et à Unimarc</i>	14
1.3. LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DE FRANCE.....	18
1.4. AUTRES ACTEURS INSTITUTIONNELS OU PRIVÉS DE LA FORMATION AUX TÂCHES TECHNIQUES.....	25
1.4.1. <i>L'Agence Bibliographique de l'Enseignement supérieur (ABES)</i>	25
1.4.2. <i>Les prestataires privés</i>	26
1.4.3. <i>Ecoles et universités</i>	27
2 COOPERATION EN MATIERE DE FORMATION : RECENSEMENT DES BESOINS ET CADRE JURIDIQUE	28
2.1. EVALUATION DES BESOINS DES CRF.....	28
2.1.1. <i>Programmation des formations</i>	28
2.1.2. <i>Les différents types d'intervenants</i>	28
2.1.3. <i>Priorité de choix des formateurs</i>	30
2.1.4. <i>Attentes des CRF</i>	31
2.2. CADRE JURIDIQUE.....	32
2.2.1. <i>La formation continue des personnels</i>	32
2.2.2. <i>Cumul d'emploi ou de rémunération des agents de l'état</i>	33
2.2.3. <i>Indemnité du formateur interne</i>	34
3 MISE EN PLACE D'UNE COLLABORATION : ENJEUX ET PROPOSITIONS	35
3.1. LES ENJEUX D'UNE FORMATION BNF.....	35
3.1.1. <i>Pour la BnF elle-même</i>	35
3.1.2. <i>Pour les centres régionaux de formation</i>	36
3.1.3. <i>Pour le formateur</i>	36
3.1.4. <i>Pour le formé</i>	37
3.2. LES SCÉNARIOS POSSIBLES.....	38
3.2.1. <i>Positions et propositions des formateurs externes du SCB</i>	38
3.2.2. <i>L'exemple de la DSC : l'unité de formation de Marne la Vallée</i>	42
3.2.3. <i>Position de l'établissement</i>	43
3.2.4. <i>Un scénario possible</i>	45
CONCLUSION	49
BIBLIOGRAPHIE	51
LISTE DES SIGLES	55
ANNEXES	

PREAMBULE

L'étude présentée ici m'a été proposée par le Service de Coordination Bibliographique (SCB) de la Direction du Développement Scientifique et des Réseaux (DDSR) et a pu être menée au cours du stage que j'ai effectué du 1er septembre au 21 novembre 1997, à la Bibliothèque nationale de France dans le bureau Formation du SCB. Ce service était situé rue Vivienne jusqu'au 17 octobre, date à laquelle il a été déménagé pour rejoindre ses bureaux dans la tour T4 de la BnF, quai François Mauriac à Paris.

Le désir de connaître le travail effectué dans une des directions de la BnF d'une part, et l'intérêt porté aux problèmes liés à la formation professionnelle du personnel d'autre part, sont les raisons qui m'ont incitée à choisir ce sujet de mémoire.

Deux rencontres en février et en juillet 1997 avec Sophie Mazens, responsable du bureau de la formation, m'ont permis de cerner les contours de cette étude. Les entretiens que m'ont accordés à mon arrivée Danièle Duclos-Faure, chef du SCB et Marcelle Beaudiquez, directrice de la DDSR, m'ont permis d'en saisir les enjeux : cette étude pourrait contribuer à la réflexion sur l'opportunité d'une organisation de la formation dispensée à l'extérieur de la BnF par les agents de la BnF.

Dès mon arrivée en septembre, je me suis attachée à connaître les activités de la DDSR en général et du SCB en particulier. A l'issue de cette période, j'ai élaboré un plan d'action pour mener à bien cette étude qui a nécessité enquêtes, entretiens et consultation de documentation.

Je voudrais remercier ici tous les agents du SCB qui ont répondu à mes questions et m'ont suggéré des pistes. Que soit ici particulièrement remerciées Sophie Mazens et Amel Taleb qui m'ont accueillie et ont fait preuve de disponibilité alors qu'elles étaient prises par de lourdes tâches liées au changement de format des notices dans le système informatique adopté par la BnF.

Je tiens également à manifester ma reconnaissance à Danièle Duclos-Faure qui a pris le temps de relire mon travail au fur et à mesure de son avancement et Marcelle Beaudiquez qui m'a reçue au début et à l'issue de mon stage.

Je remercie également les personnes suivantes que j'ai sollicitées pour me donner des informations utiles à l'étude que je menais :

à la BnF Christelle Quillet (DSC), Thierry Pardé (SQF à la DPRS)

à la BPI Madeleine Avrain et Jacqueline Ekizian (Service de la formation)

à l'ABES Maggy Pézeril

à Médiadix Annie Bethery

et dans les centres régionaux de formation, les directeurs qui ont tous répondu à mon questionnaire.

INTRODUCTION

Dans les bibliothèques, on évoque souvent la nécessité de la coopération et des réseaux : des colloques, de nombreux articles de la presse professionnelle y sont consacrés. Cependant les initiatives coopératives qui ont vu le jour au sein des bibliothèques concernent surtout jusqu'à présent le partage documentaire, les catalogues collectifs, l'emprunt et le prêt réciproque. La formation est moins souvent évoquée sous cet angle.

Pourtant les besoins en formation ne font que croître du fait de l'évolution des métiers des bibliothèques, des techniques et des compétences à mettre en œuvre. La demande de formateurs expérimentés semble ainsi se faire plus pressante.

Par ses missions, la DDSR est au centre de toutes ces évolutions. Elle a en effet une mission de production de produits bibliographiques à laquelle nombre de ses services participent : c'est ainsi que l'agence bibliographique nationale édite la «Bibliographie nationale française», le SCB produit le cédérom et les microfiches des notices autorités de BN-OPALE.

La DDSR a également une mission de service à l'égard des partenaires de la BnF et plus généralement à l'égard des bibliothèques françaises et francophones qui achètent ses produits bibliographiques, et s'en servent pour cataloguer leurs ouvrages.

Ainsi, elle est amenée non seulement à diffuser ces produits mais aussi à assister ses clients en les formant notamment à leur utilisation, ce qui l'amène tout naturellement à intervenir dans le domaine d'application de ces produits, à savoir celui des tâches techniques que constituent le catalogage et l'indexation.

Quel service offre-t-elle dans le domaine de la formation aux tâches techniques?

Les agents du SCB sont, en effet, fréquemment sollicités par des bibliothèques et des centres de formation, en tant qu'experts pour former à ces matières. Ils interviennent sur leur temps libre pour informer et former des collègues dans des domaines où ils sont les plus qualifiés pour le faire puisque les innovations viennent de leur service. Mais les conditions dans lesquelles ils interviennent permettent-elles de considérer qu'il s'agit d'un service BnF? Sont-elles satisfaisantes pour eux-mêmes, pour la BnF et pour les établissements demandeurs? Par ailleurs, les besoins des établissements documentaires en ces matières sont-ils couverts?

Serait-il du ressort de la BnF de jouer un rôle dans ce domaine? Dans quel cadre pourrait-on l'envisager? Quels sont les enjeux tant pour les personnes que pour l'établissement dispensateur de formation?

Telles sont les questions abordées dans cette étude.

Avant de présenter le plan de ce mémoire, je dirai quelques mots de la méthodologie que j'ai adoptée. Une prise de connaissance globale de la BnF m'a permis d'avoir une vue d'ensemble des activités de chacune de ses directions. Puis la lecture du rapport annuel d'activité (1995) de la Direction du Développement Scientifique et des Réseaux et de celui du Service de Coordination Bibliographique m'a précisé le contexte dans lequel se posait le problème.

Pour commencer mon enquête, j'ai décidé de connaître précisément les conditions dans lesquelles les agents du SCB effectuaient des formations à l'extérieur de l'établissement en direction de personnels appartenant à diverses structures. Comme il n'existait aucune donnée centralisée sur le sujet, j'ai élaboré un questionnaire que j'ai testé auprès de Sophie Mazens. Je l'ai ensuite soumis à tous les agents du SCB lors d'entretiens individuels.

Il ne m'était pas possible de mener une "enquête" auprès de l'ensemble des agents de la BnF amenés à dispenser des formations à l'extérieur. Je pense cependant qu'une consultation de ces personnes serait utile et qu'elle pourrait être menée soit par le Service Qualifications et Formation (SQF) de la Direction des Personnels et Ressources Sociales (DPRS), soit par chacune des directions concernées. J'ai cependant rencontré quelques personnes appartenant notamment à la Direction de l'Imprimé et de l'Audiovisuel (DIA) intervenant à l'extérieur et leurs propos ont corroboré ceux du personnel SCB.

En ce qui concerne l'analyse des besoins de formation, j'envisageais à l'origine de m'intéresser à des établissements de formation de types divers, mais le temps imparti à cette étude m'a contraint de la limiter aux Centres Régionaux de Formation (CRF) qui présentaient l'avantage de former un ensemble homogène et restreint que je pouvais analyser de manière exhaustive.

Lors d'un entretien téléphonique, Chadwyck Healey, société qui diffuse les produits bibliographiques de la DDSR, m'a confirmé ne pas être en mesure de me donner des informations sur les besoins en formation de l'ensemble des clients des produits bibliographiques de la BnF, ceux-ci s'adressant naturellement aux structures adéquates.

J'ai donc sollicité par téléphone les douze centres qui m'ont gracieusement envoyé leur catalogue ou brochure. Lors de ces appels où j'ai été amenée à expliquer les raisons de ma demande, les personnes contactées m'ont généralement dit leur satisfaction que quelqu'un se penche sur ces questions. Poursuivant ma démarche, j'ai rédigé un questionnaire à l'intention des directeurs de CRF, afin d'évaluer leurs besoins en formateurs aux tâches techniques des bibliothèques. Leur exploitation ainsi que la question relative aux propositions d'aménagement m'ont permis de voir la position des uns et des autres.

Des entretiens complémentaires avec des personnes poursuivant la même réflexion dans d'autres services et dans d'autres bibliothèques, avec des personnes au fait des dispositions administratives applicables ont complété cette étude.

Ce mémoire présente ainsi en premier lieu les offres de formation aux tâches techniques proposées par les CRF et la manière dont le SCB s'insère dans cette offre. Il examine ensuite quels sont les besoins et les attentes des centres régionaux avant de sonder les positions de la BnF et de faire des propositions pour une mise en place de la formation dispensée à l'extérieur de l'établissement.

1. LA FORMATION AUX TÂCHES TECHNIQUES : acteurs et programmes

1.1. Les tâches techniques : présentation

Les tâches techniques des bibliothèques sont liées au catalogage (description bibliographique, indexation Rameau, autorités) et à la coordination bibliographique.

Je ne considère dans cette étude que celles satisfaisant aux deux critères suivants :

- elles font l'objet d'une formation donnée par le SCB (et non par un autre acteur ou service)
- elles font l'objet d'une demande de formation adressée aux agents du SCB, par établissements ad'

Ces restrictions ont été apportées dans la mesure où cette étude a pour objet d'évaluer la contribution que la BnF et spécialement les agents du SCB pourraient apporter aux établissements demandeurs de formation, uniquement dans les domaines où ils sont experts et donc sollicités.

1.1.1. UNIMARC

Historique : L'Universal Marc a été défini par l'IFLA pour l'échange des données catalographiques. Le 3 novembre 1993, un arrêté ministériel stipule que "le format d'échange national est Unimarc". La Direction du Livre et de la Lecture (DLL) demande alors à la BN de diffuser ses notices en format Unimarc qui s'impose comme le format national. Depuis, de nombreux constructeurs de logiciels proposent le format Unimarc pour le catalogage. Le Système Universitaire (SU) l'a retenu pour l'échange et la production des données, 80% des CDI et la moitié des bibliothèques informatisées en France l'emploient.

Outre la possibilité offerte de pouvoir récupérer des notices, il permet de nombreuses fonctions de recherche et la participation à des catalogues collectifs.

A l'origine axé sur le catalogage des imprimés, l'Unimarc s'est étendu à d'autres types de documents et de notices; il peut même gérer des documents numériques sur Internet (la zone 856 ou URL).

Avenir : à l'ère des nouveaux catalogues, on s'interroge sur l'avenir du format Marc, même si on lui reconnaît l'avantage d'assurer l'indépendance entre les données bibliographiques et le système de gestion de bibliothèques. Le métier de catalogueur lui aussi évolue : il s'agit de plus en plus souvent d'identifier une notice à partir d'une clef d'accès pour la dériver. A la BnF au contraire, le métier exige de plus en plus

ce format sur bases de catalogues de la BnF
BnF existe également
seac de l'accès } mais pas de demande de l'ext'

catalogage des images

et non par un autre acteur ou service

par établissements ad'

d'expertise : en effet l'établissement est chargé du catalogage de référence. La maîtrise des normes et des formats est donc requise pour les catalogueurs.

1.1.2. RAMEAU

La moitié des formateurs interrogés ont été sollicités pour dispenser une formation à Rameau.

RAMEAU est un Répertoire d'Autorités Matières Encyclopédique et Alphabétique Unifié. Cette liste de vedettes matières élaborée à partir du répertoire des vedettes matières de la bibliothèque de l'Université Laval de Québec, et traduite de la liste d'autorité matière de la bibliothèque du Congrès de Washington, est destinée à normaliser l'indexation matière pour faciliter l'accès par sujet aux documents.

Ce répertoire est constitué par le fichier d'autorités matières de la BnF et par les propositions du réseau des utilisateurs. Il est disponible sous forme imprimée : c'est le "Guide d'indexation Rameau", sous forme de microfiches et sous forme de cédérom : ce sont les "Autorités de BN-OPALE".

Il est utilisé par différents types d'établissements. La base Electre, alimentée par les envois des éditeurs et recensant les ouvrages disponibles en langue française ou en langue étrangère s'ils sont publiés en France, utilise Rameau pour faire l'indexation analytique.

De nombreuses bibliothèques ont acheté le cédérom et d'après les premières estimations, il semblerait qu'elles le consultent surtout comme aide à l'indexation. *vous avide* ABF p17.

Rameau dont l'usage s'étend grâce à la récupération des notices bibliographiques de la BnF ne fait cependant pas l'unanimité.

Certaines des réserves tiennent au répertoire lui-même : comme tout référentiel qui se veut universel, il est complexe. De nombreuses règles sont à respecter par l'indexeur ; son origine anglo-saxonne et la construction en vedettes et sous-vedettes déconcertent les utilisateurs qui pratiquent peu. Certains préconisent de faire des indexations supplémentaires avec un autre référentiel, d'enrichir les accès par le résumé ou le sommaire. D'autres, à plus long terme, fondent leurs espoirs sur le traitement linguistique.

D'autres réserves tiennent au logiciel : les notices sont fournies en InterMarc et il est nécessaire le plus souvent de procéder à une conversion.

Il convient cependant de souligner que de notables améliorations pourraient venir des logiciels : par exemple, la mise à jour automatique des autorités à l'étude

actuellement permettrait sans intervention sur chaque notice le remplacement de la forme précédente. (ds cadre du SI)

D'autre part dans le cadre du projet AUTHOR visant à constituer une base commune d'autorités auteur pour les bibliothèques partenaires, la conversion du fichier d'autorités de l'Intermarc vers l'Unimarc est en cours d'essai. Si les résultats sont satisfaisants, l'essai sera étendu à la base d'autorités matière.

En tout état de cause, un logiciel pour une gestion correcte de Rameau doit pouvoir distinguer les autorités des vedettes et ne pas gérer une vedette en bloc : la recherche par sujet doit pouvoir se faire par mots.

En récupérant les notices, on importe Rameau. Il s'agit alors d'une indexation à partir du document seulement, sans tenir compte du public auquel il est destiné. L'indexeur en bibliothèque, qui récupère des notices indexées, doit donc pouvoir adapter sa pratique aux collections et aux publics de sa bibliothèque.

1.1.3. Autorités

Les notices autorités¹ qui composent le fichier autorités (personnes physiques, collectivités auteurs, matières, titres uniformes) contiennent les formes retenues en vedette, les formes rejetées et associées, et des mots qui permettent d'identifier précisément les vedettes ainsi que les cas où elles peuvent être utilisées.

Gérer des fichiers d'autorité consiste à créer des notices d'autorité en exploitant les outils nécessaires et à contrôler la cohérence des notices d'autorité provenant de sources différentes.

Il est également nécessaire de les adapter à son public et important de ne pas négliger la connaissance de la législation sur la diffusion d'information concernant les personnes. En effet, un fichier informatisé d'informations nominatives est soumis au contrôle de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

Cependant étant donné le coût en personnel de l'opération, bien des bibliothèques s'orientent vers la récupération des notices. Ce métier n'existe que dans de grandes bibliothèques : à la BnF, ce sont différents bureaux du SCB qui maintiennent ces fichiers.

¹ annexes p.7,8,9.

1.1.4. Normes.

Les premières normes internationales de description bibliographique (ISBD) se sont développées sous l'impulsion de l'IFLA et s'appliquent à tous les types de documents.

Cependant, dans la profession, de nombreuses interrogations sur l'avenir des formats Marc sont suscitées par les évolutions récentes du paysage normatif.

La norme Z 3950 permet l'interrogation de bases de données hétérogènes (c'est-à-dire en Marc ou non) : elle dispense de tenir compte de la syntaxe d'interrogation propre à chaque base.

Les normes de balisage des documents SGML pour le texte HTML structurent les données très tôt dans la chaîne de production des publications. SGML permet ainsi le repérage dans un texte avant publication des éléments bibliographiques (titre, auteur, éditeur) mais aussi d'éléments que ne donnent pas les catalogues traditionnels (sommaires, notes). Le format SGML permet de ne plus séparer le texte d'un côté et les références documentaires de l'autre. Le catalogage dans la publication épargnera beaucoup de temps aux bibliothécaires s'il peut devenir fiable.

De même, l'habitude d'*Internet* rendra difficilement supportable l'absence de liens hypertextes entre notices catalographiques et documents décrits.

Toutes ces évolutions techniques sont encore peu applicables : en effet, cela supposerait que tous les documents papier des bibliothèques soient disponibles sous forme électronique. Par ailleurs, si on peut vérifier la cohérence logique d'un balisage, on ne peut pas vérifier son contenu.

L'évolution actuelle dans les bibliothèques va aussi dans le sens d'un renforcement de la normalisation : c'est ainsi, par exemple, que, récemment la recommandation 995 a préconisé d'intégrer dans la notice bibliographique des sous-zones permettant de gérer le dépôt de livres par les BDP.

La normalisation est une activité théorique exercée seulement dans les grands établissements tels que la BnF mais la participation des bibliothèques qui adhèrent à un réseau et pratiquent le catalogage est essentielle. Par ailleurs, la formation des catalogueurs, principaux utilisateurs, est primordiale pour l'application des règles.

Les compétences requises pour les tâches techniques des bibliothèques remplies en grande partie par les bibliothécaires adjoints spécialisés et par les bibliothécaires

s'accroissent. L'évolution incessante des contenus et des matériels nécessitent une formation continue qui ne peut être dispensée que par des établissements les maîtrisant du fait qu'ils en sont bien souvent la source.

1.2. La formation aux tâches techniques : rôle des centres régionaux de formation

Ils jouent un rôle de premier plan dans la formation aux tâches techniques qui relèvent de la formation continue. C'est la raison pour laquelle je les ai privilégiés.

1.2.1. Missions

Les centres de formation aux carrières des bibliothèques du livre et de la documentation (CFCBLD) sont actuellement au nombre de douze, chacun desservant les bibliothèques des villes et départements de plusieurs régions administratives.

Ce sont des établissements subventionnés par le ministère de la culture, par le biais des DRAC, et par le ministère de l'enseignement supérieur, ce qui permet d'assurer la gratuité de la formation des personnels d'état. Ils s'adressent également aux personnels exerçant dans les bibliothèques territoriales, par convention avec la délégation régionale du CNFPT.

Ce sont des services universitaires ou inter-universitaires qui ont une triple mission :

- la préparation aux concours de recrutement de la fonction publique d'état et de la fonction publique territoriale, dans les métiers des bibliothèques. Elle vise à contribuer à l'insertion professionnelle des étudiants qui ont acquis le DUT Métiers du livre.

- les formations longues préparant à un diplôme d'université. Elles sont destinées, suivant les cas, à des personnels travaillant en bibliothèques sans formation initiale, à des personnels souhaitant compléter une formation initiale (CAFB ou DUT), ou à des personnels désireux d'évoluer dans leur métier en changeant de spécialité.

- la formation continue concernant les personnels en poste dans les bibliothèques. Elle se fait sous forme de stages proposés sur divers aspects du métier, avec une part importante consacrée aux activités d'accueil, et à l'information sur Internet. Les tâches techniques telles que le catalogage et l'indexation figurent également dans l'offre de formation.

Des formations sur site et des stages spécifiques sont montés à la demande des établissements. Les centres doivent donc développer les potentiels de compétence des

personnels afin de satisfaire à un double but : répondre aux missions actuelles des bibliothèques et aux évolutions prévisibles de leurs activités. Les cours sont généralement assurés par des professionnels ou des universitaires, certains sont sous-traités.

1.2.2. Offre de formation à Rameau et à Unimarc

A partir des catalogues de l'année en cours, j'ai répertorié les stages Rameau et Unimarc¹: les deux domaines pour lesquels les agents de la BnF sont le plus souvent sollicités. *du SCB*

Les publics : la formation à Rameau et à Unimarc vise toujours les personnels en poste dans les bibliothèques. Elle se fait dans le cadre de la formation continue qui travaille généralement sur une compétence isolée. La formation initiale, ne pouvant tout couvrir en raison du temps limité qui lui est imparti reste une formation professionnelle générale, au moins pour les catégories A, et il est nécessaire que l'acquisition de certaines compétences soient prévues dans des programmes de formation continue. En outre, il est justifié de proposer seulement en formation continue des formations dont l'objectif est de développer des compétences qui ne seront exercées que par une partie des membres de la catégorie formée.

Les objectifs : les objectifs pédagogiques pour les personnes en formation sont presque toujours formulés. Trois niveaux sont proposés : il peut être question d'une simple initiation ou prise de connaissance ; à un degré intermédiaire il s'agit de maîtriser et pratiquer, enfin à un degré supérieur, il faut arriver à utiliser de manière autonome. Seul Médiadix propose une formation de formateurs à Unimarc.

Le contenu et la durée : à l'exception des deux centres Mediat, les contenus sont suffisamment détaillés pour rendre compte de l'offre proposée. Les stages s'échelonnent de un à quatre jours suivant le niveau à atteindre.

Les intervenants : en ce qui concerne Rameau, sur seize stages proposés, treize mentionnent l'intervenant. Deux personnes de la BnF sont nommément citées comme formatrices dans trois stages à Marseille et à Toulouse. Médiadix signale que ce sont des professionnels spécialistes qui interviennent et il est probable que ce sont des agents de la BnF.

¹ Voir les tableaux p.16-17

En ce qui concerne Unimarc, sur quatorze stages proposés, dix mentionnent l'intervenant. Là aussi, trois agents de la BnF sont cités, dont un pour assurer une formation à Marseille.

Les experts peu nombreux sont amenés à se déplacer, c'est ainsi que Philippe Lepape, du centre de Toulouse, intervient à Médial (Nancy). Ces formations nécessitant une expertise en partie due à une pratique régulière ne peuvent pas souvent être le fait des enseignants attachés aux centres. Il est nécessaire de faire appel à des professionnels mobiles. Il est à remarquer que les consultants des cabinets privés eux-aussi n'hésitent pas à se déplacer.

Les deux tableaux suivants présentent en détail les éléments dont la synthèse a été faite plus haut. Ces éléments sont extraits directement des catalogues édités par les centres.

Tableau n°1.

RAMEAU

C.R.F.	Public	Objectif	Contenu	Intervenant	Durée
Marseille	Personnel chargé de la documentation	Connaissance et pratique	Présentation générale Règles et techniques Format des notices Travaux pratiques	SCD Aix Marseille C Jallet	4 j
Medial (Nancy)	Personnel ne pratiquant pas ou peu Rameau	Savoir utiliser Rameau	Initiation à l'indexation Construction de vedettes	C Balliet	2 j
Médiaquittaine (Bordeaux)	Personnels travaillant en bibliothèques sans formation de base	Formation 1er niveau	Indexation par matière Initiation à la pratique de la liste	Enseignant Mediaquittaine	3 j
Bibliest (Dijon)	Personnels des bibliothèques en formation	Utiliser Rameau pour rendre pertinents catalogues et accès aux collections	Présentation (histoire, évolution) Indexation (règles, TP) Supports	Cabinet Nicole Larderet	2 j
Mediat (Grenoble)	Formation continue	Initiation à l'indexation			
Mediat (Lyon)	Formation continue	Initiation à l'indexation			
Poitiers	Personnels de bibliothèques et de documentation	Initiation			2 j
Toulouse	Personnels des bibliothèques qui utilisent ou auront à utiliser ce type d'indexation	Initier les stagiaires à une indexation généraliste de plus en plus utilisée dans les catalogues collectifs français	Présentation, construction des vedettes matières Travaux pratiques sur tous les champs disciplinaires	R Bornefeld	3 j
	Personnels du secteur musique des bibliothèques	Indexation dans le secteur de la musique et des arts : monographies, documents sonores, musique imprimée	Travaux pratiques	R Bornefeld	3 j
Rennes	Personnels des bibliothèques et SCD des universités Personnels des universités exerçant des fonctions documentaires	Acquérir des notions générales sur la liste	Présentation générale Outils Caractéristiques du système Consultation des outils d'indexation Travaux pratiques de démonstration	Cabinet Nicole Larderet	1 j
	Personnels des bibliothèques et SCD des universités Personnels des universités exerçant des fonctions documentaires	Etre en mesure de comprendre la logique de R Etre capables d'effectuer une recherche à partir de la liste d'autorité et d'orienter les usagers	Présentation générale Outils Caractéristiques du système Consultation des outils d'indexation Particularités de la recherche documentaire TP d'application	Cabinet Nicole Larderet	2 j
Mediadix (Nanterre)	Personnels des bibliothèques amenés à utiliser Rameau sans avoir eu de formation de base	S'initier à la pratique de la liste d'autorité Rameau	Initiation	Professionnels spécialistes du domaine	4 j
	Discothécaires déjà initiés à Rameau	Utiliser Rameau dans une discothèque	Spécialisation	Professionnels spécialistes du domaine	Non précisé
	Personnels des bibliothèques confrontés aux difficultés de l'indexation Rameau en section jeunesse, déjà initiés à Rameau	Favoriser la concertation à partir de la liste, confrontation des problèmes individuels	Etat des lieux à partir d'une réflexion sur des cas concrets	Professionnels spécialistes du domaine	1 j
Lille	Personnels A ou B des BU, SCD		Initiation 1	E De Climmer (BM Roubaix)	3 j
	Personnels A ou B des BU, SCD		Initiation 2. Domaine scientifique	Professionnels spécialistes du domaine	3 j

Les noms en gras sont ceux du personnel BnF

Tableau n° 2.

UNIMARC

C.R.F.	Public	Objectif	Programme	Intervenant	Durée
Marseille	Personnel des bibliothèques responsable du catalogage	Connaître le format L'utiliser de façon autonome Réfléchir à des choix pertinents de champs unimarc	Rappel : normes , formats Structure de l' unimarc Choix pour l'utilisation ultérieure de la base informatique (Dynix)	IUFM Aix en Provence Sophie Mazens	4 j
Caen	Agents chargés du catalogage des fonds de bibliothèque ou de récupération de notices Agents engagés dans un projet d'informatisation	Connaître l'organisation et le fonctionnement du format pour mieux maîtriser la saisie informatique de notices de documents imprimés	Initiation au format (structure, blocs descriptifs, points d'accès, champs codés, liens) Exercices de mise en application	Marie-Elise Fréon (consultante, Société Jouve-informatique)	2 j
Medial (Nancy)	Agent devant cataloguer dans le format Unimarc	Apprendre à cataloguer en format Unimarc	Explications théoriques Exercices	Philippe Lepape (Toulouse)	3 j
Médiaquittaine (Bordeaux)					3 j
Bibliest (Dijon)	Bibliothécaire maîtrisant les normes de catalogage, devant utiliser Unimarc	Elaborer un catalogue cohérent Utiliser le format de manière autonome	Historique des formats Structure du format Accès fichiers d'autorité, champs codés Pertinence des choix pour utilisation base informatique Exercices pratiques	Cabinet Nicole Larderet	3 j
Mediat (Grenoble)	Formation continue	Initiation au format			
Poitiers		Initiation à unimarc			2 à 3 j
Toulouse	Personnels des bibliothèques, des archives ou des centres de doc ayant à créer ou exploiter de l'information bibliogr. sur support informatisé.	Initiation au format Unimarc Pouvoir rédiger une notice au format Unimarc et s'orienter dans la documentation disponible.	Notion de format Unimarc, format d'échange Organisation d'une base de données bibliographique Organisation du format	Philippe Lepape (Toulouse)	3 j
	Personnels du secteur musique des bibliothèques	Remise à niveau en catalogage dans cette spécialité	Format Unimarc Organisation d'une base de données bibliogr. Exercices.	Philippe Lepape (Toulouse)	3 j
Mediat (Lyon)	Formation continue	Initiation au format			
Rennes	Personnels des bibliothèques et SCD des universités Personnels des universités exerçant des fonctions documentaires	Acquérir des notions générales sur le format	Historique des formats et utilité de ceux-ci Structure du format De la notice ISBD au format unimarc Notions sur les accès TP de démonstration	Cabinet Nicole Larderet	1 j
Mediadix (Nanterre)	Formateurs : toutes personnes ayant déjà une bonne connaissance du format Unimarc et désirant l'enseigner.	Perfectionner ses connaissances techniques. Apprendre à animer un groupe d'adultes en formation	Format Unimarc pour les documents imprimés, sonores, électroniques, cartes et plans.	Mmes et Mrs Cazabon, Parmentier, Miribel Lahary, Hecquard. Duchemin	4 j
	Personnel en poste concerné possédant des connaissances à jour	Connaître la structure et le fonctionnement d'unimarc Saisie informatisée	Initiation au catalogage en format unimarc	Marie-Elise Fréon	4 j
	Personnel en poste concerné possédant les bases du format Unimarc	Dégager les problèmes posés par la description des documents électroniques et apprendre à les cataloguer	Norme Z 44-082 Cataloguer les documents électroniques : lesquels et ? L'apport d'USMARC	D. Lahary (BDP Val d'Oise)	2 j
Lille	Personnels de BU, SCD, BM et BDP		Les formats d'échange et le catalogage informatisé	Geac France	3 j

1.3. La Bibliothèque nationale de France

Le SCB à la DDSR

Des entretiens effectués à partir d'un questionnaire¹ ont été menés auprès des agents du SCB sollicités pour assurer des formations.

Echantillon

Sur les quarante-six agents que compte le SCB, j'ai interrogé seize personnes, soit tous ceux qui font ou ont fait des formations extérieures à l'établissement. Ce sont principalement (treize sur seize) des agents des bureaux des autorités : Rameau, auteurs collectivités, auteurs personnes physiques, titres uniformes. Les autres personnes exercent leurs fonctions dans les bureaux de la formation ou de la normalisation. Ils sont tous conservateurs, certains sont depuis peu dans le service (un an), d'autres y sont depuis sa création, la responsable du bureau autorités matière est à l'origine du développement de Rameau en 1985.

Tous se sentent concernés par la formation professionnelle même s'ils sont amenés à refuser d'intervenir et ils ont volontiers répondu à mes questions.

Temps passé à la formation

A la question «*combien de temps lui consacrez-vous?*» j'ai recueilli des chiffres assez modestes : deux ou trois jours au minimum, quatre ou cinq jours en moyenne. Il existe deux exceptions notables : ces deux agents ont pris l'une quinze jours et l'autre vingt-cinq jours sur leurs vacances annuelles en 1997 pour assurer des formations.

Même à ceux qui interviennent assez peu, la formation semble lourde. Cinq types d'explication peuvent être avancés :

- le temps de préparation

Il est en sus, important pour les plus jeunes dont les interventions sont récentes. Mais ceux qui font plus régulièrement des formations en soulignent aussi la nécessité. Les mises à jour des exemples, les modifications apportées à la liste sont à répercuter.

- le temps du déplacement

Il n'est pas comptabilisé et lorsqu'il n'est pas possible de faire l'aller-retour dans la journée, l'acceptation est liée à l'existence de relations personnelles dans la région.

le fait que ces actions de formation soient effectuées sur le temps libre de l'agent.

¹ Annexe p.1

1997

Jusqu'à l'application du règlement intérieur de la BnF, des actions de formation d'une demi-journée ou d'un jour étaient compatibles avec le travail de 36 heures hebdomadaire. Beaucoup ont souligné que les plages horaires obligatoires du nouveau règlement les contraignaient désormais à utiliser un jour de congé pour quelques heures de formation. Certains ont cependant fait état d'arrangements possibles tels que les dérogations à une plage horaire et la possibilité de travailler le samedi matin. Toutefois, la lourdeur administrative et le caractère non officiel de la procédure en rebutent certains.

- la tâche de formation interne des agents du SCB.

Elle occupe plusieurs journées de travail par personne. Cette année, à la suite de l'arrivée massive de BAS issus des concours, elle s'est démultipliée en plusieurs groupes à chaque session.

La "formation salons" visant à présenter au mieux les produits bibliographiques BnF sur les stands des salons professionnels s'y ajoute.

D'autre part, le personnel gérant la liste Rameau intervient également lors des sessions de formation de l'ABES.

Enfin tout ceci va se cumuler pour certains avec la fonction de formateur-relais au Système d'Information (SI) que la BnF est en train de mettre en place.

- l'auto-formation

Elle est déjà importante en cette période de changements à la BnF. Elle concerne les nouveaux formats et le nouveau système.

Recrutement¹

Médiadix est l'établissement qui a le plus fait appel aux agents du SCB :

- pour ses propres besoins (formation initiale, préparation concours)
- pour des stages organisés à la demande (ex. : les bibliothèques d'art) *formas° continue*
- pour le compte de l'IUT de Nanterre.

L'IFB, l'ENSSIB, quelques BM et BU, connaissant l'expertise des agents du SCB en matière d'autorités et de normalisation s'adressent directement au service. En effet, nombreux sont les conservateurs qui ont exposé dans la presse professionnelle (BBF) les résultats de leurs activités.

¹ voir tableau récapitulatif p.23

Les relations personnelles sont presque toujours évoquées, tous parlent du «bouche à oreille» et l'on accepte également pour rendre service à un collègue.

On peut s'étonner que les autres CRF soient peu cités, Bibliest, Médiaquitaine et les CRF de Bretagne et de Marseille sont les seuls dont le nom a été prononcé.

Les publics

Ce sont tous des professionnels des bibliothèques. Cependant il existe une grande hétérogénéité¹. Les agents de la BnF interviennent indifféremment :

- dans le cadre de la formation initiale ou continue,
- pour des personnels d'état ou des collectivités territoriales,
- pour des utilisateurs ou des débutants en Rameau,
- pour former à l'indexation ou à l'interrogation,
- pour des formations généralistes ou spécialisées,

dans des zones géographiques variées: région parisienne, Strasbourg, Marseille.

Les formateurs sont unanimes à souligner l'intérêt des confrontations. Dans le cas particulier de Rameau, la rencontre avec les BM est la seule possibilité pour elles d'exposer leur besoins. Ces publics sont fortement motivés : en effet, la formation est souvent demandée quand ces bibliothèques entreprennent une informatisation et s'interrogent sur l'abandon de la classification Blanc-Montmayeur et l'adoption éventuelle de Rameau. Quelques restrictions sont néanmoins émises : l'hétérogénéité du public est un obstacle à une préparation aisée et à une réponse adéquate aux attentes.

Rémunération

Les sommes généralement perçues sont alignées sur le tarif universitaire, soit 237,47 F pour une heure de TD, et 343 F pour un cours magistral. Seul le CNDP a appliqué des tarifs un peu supérieurs (350 F).

Ce complément de salaire est une motivation pour certains. Il est nécessaire de demander à la direction des affaires administratives (DAF) ^{Financiers} une autorisation de cumul de rémunération, qui est incompatible avec un travail à temps partiel, et qui ne peut dépasser le montant du salaire annuel de l'agent. Cette autorisation de cumul de salaires est valable pour un an et pour un type d'établissement. ^{CRF}
_{Bu.}

¹ tableau récapitulatif p.23

Motivations

On peut distinguer les raisons professionnelles et les raisons personnelles.¹

Parmi les *raisons professionnelles*, on peut souligner que certains se sentent obligés de promouvoir Rameau dans les meilleures conditions. Quelques-uns font remarquer que l'enseignement oblige à approfondir ses connaissances sur le sujet enseigné.

Parmi les *raisons personnelles*, le complément de salaire, les rencontres, le goût pour la formation sont cités.

Seulement deux personnes n'ont (encore) jamais opposé de refus à une sollicitation. Les raisons invoquées tiennent surtout à des problèmes de temps : besoin de vacances, manque de temps de préparation. L'absence de goût particulier pour la formation, les conditions non satisfaisantes de l'intervention telles que la méconnaissance du public à former, l'absence de matériel adéquat s'y ajoutent.

La question d'une préférence pour un type de formation, externe ou interne² a été posée pour déceler une éventuelle concurrence. Les critères touchent aux publics, aux conditions de déroulement et à la reconnaissance. L'interprétation de ce dernier critère ne fait pas l'unanimité : pour certains la formation interne est préférable car sa visibilité occasionne une reconnaissance tandis que d'autres le dénie.

A la question: «*cette enquête est-elle la bienvenue ?*» les réponses sont toujours positives. Elles ont une double orientation :

- une orientation que je qualifierai d'*interne* dans la mesure où c'est d'abord une occasion de réfléchir à un aspect de leur activité professionnelle. C'est ensuite l'occasion de confronter leur point de vue à celui des collègues. En effet, en l'absence de coordination interne, chacun méconnaît les activités des autres dans ce domaine.

- une orientation que je qualifierai d'*externe* qui est le fait des agents impliqués largement dans les questions de formation. Ils ont exprimé le désir de connaître les besoins des établissements où ils sont parfois amenés à intervenir et sont conscients que le SCB n'a pas les moyens suffisants pour remplir ce rôle.

¹ voir tableau p 22

² voir tableau p.24

Les trois tableaux suivants présentent en détail les éléments dont la synthèse a été faite plus haut.

Tableau n° 3 **Pourquoi acceptez-vous ou pourquoi refusez-vous?**

Agent interrogé	Raisons de son acceptation	Raisons de son refus
1		Par principe, refus de travailler sur le temps libre
2	Goût pour la formation continue, Goût pour le travail en réseau, Ouverture sur autres professionnels, Ouverture sur autres générations	Calendrier non extensible
3	Pour rendre service à des collègues trop sollicités, Car c'était "sa" région Connaissait le personnel à former	Pas le temps, Eloignement du lieu de formation
4	Goût du contact Satisfaction de voir la réussite de "ses" étudiants	
5	Par intérêt financier, Par intérêt professionnel (permet d'approfondir)	Par manque de temps, surtout de temps de préparation. Par manque d'énergie pour affronter le processus administratif
6	Pour dépanner un collègue, Est embêté de refuser	Besoin de ses vacances pour réparer sa fatigue, Pas de goût pour la formation
7	Estime ne pas avoir le droit de refuser Doit enseigner l'utilisation de Rameau	
8	Pour la rémunération, Pour faire la promotion de Rameau	En cas de besoin mal exprimé, Problème des jours de congé
9	Quand il est le mieux à même de répondre à des besoins spécifiques	N'a pas la fibre formative, Pour des raisons déontologiques
10	Se sent obligé car seuls les agents du SCB peuvent le faire	L'absence de motivation du public, Pas de besoin d'argent
11	Pour des raisons financières, Par intérêt pour les autres bibliothèques, pour les autres usages de Rameau, Pour faire "remonter" les besoins des BM	La saturation entraîne une mauvaise qualité du service, Trop de travail interne Répugne à prendre des jours de congé
12	Accord entre l'Enssib et la BnF	Trop de travail interne
13	Pour garder des contacts avec les BM qui ont des droits en tant qu'utilisateurs de Rameau	Problème des jours de congé En cas de mauvaises conditions matérielles
14		Travail sur jours de vacances
15		Refus de travailler sur son temps de loisir
16	Par intérêt professionnel Pour tester ses compétences en Unimarc	Ne désire pas travailler pendant ses vacances

Tableau n° 4 **Etablissements, publics, formations dispensées**

Agent interrogé	L'établissement demandeur	Les publics	La formation dispensée
1	Institut catholique		Autorités collectivité
2	Institut français du pétrole Bibliothèque Lavisse Médiadix IUT Nanterre(Métiers du livre)	Bibliothécaires qui souhaitent améliorer la cohérence de leur base Le personnel des UFR d'histoire souhaitent réaliser un catalogue commun Des agents B ou C de l'Inalco, des coll. territoriales Etudiants DUT Agents préparant un DU	Accès collectivités auteurs, congrès. Accès collectivités Unimarc Catalogage ISBD Catalogage ISBD
3	Médiadix IFB	Bibliothèques d'art de l'ABF qui voulaient choisir un système d'indexation Bibliothécaires en formation	Rameau (Lettres et Art) Rameau (généralités, Lettres et Art)
4	Médiadix. IFB	Préparation concours BAS Formation initiale	Catalogage ISBD Contrôle qualité notices BnF
5	CNDP Médiadix	Directeurs de CRDP Agents de l' INIST	Normalisation en documentation Catalogage des doc. électroniques
6	Ecole militaire Institut français de Londres	Bibliothécaires de centres militaires du Ministère des Armées Souhaitait démarrer Rameau et récupérer des notices BnF	Rameau Rameau
7	Ecole militaire	Bibliothécaires en formation initiale ou continue de centres militaires du Ministère des Armées	Rameau (présentation générale et spécialité Sciences)
8	IFB Ecole militaire BU d'Orléans(Droit-Lettres) BU de Lille(Droit-Lettres)	Bibliothécaires territoriaux Pour interrogation du catalogue Personnel BU Personnel BU	Rameau (sciences sociales; droit, économie)
9	Toulouse Le Mirail	BU et BM de la région déjà utilisatrices	Rameau (sciences sociales)
10	Institut catholique	Etudiants en formation initiale	Fichiers autorités
11	BM (Strasbourg, Marseille...) BCP BU La Joie par les livres Médiadix	Des établissements en cours d'informatisation ou prévoyant un changement d'indexation	Rameau (cycle entier; ou Lettres et Art)
12	IFB Enssib	Formation initiale Formation continue	Normalisation des autorités Les autorités
13	Médiadix IUT Nanterre(métiers du livre) BU, BM, CNFPT	Participants aux stages Etudiants du DUT Agents préparant le DU	Rameau (généralités; Histoire, Sciences sociales)
16	CFCMDL Marseille	Centres de documentation qui avaient en projet la réalisation d'un catalogue collectif	Unimarc

Tableau n°5. Pour quelles raisons aimez-vous assurer des formations internes, des formations externes?

Agent interrogé	Formation interne	Formation externe
1	Préférence pour le travail sur le terrain; à l'extérieur, les exemples ne sont que des prototypes.	
2	Il n'y a pas de problème de gestion de temps. Le travail est reconnu.	Permet de voir d'autres horizons
3	Les 2, car les publics sont différents	
4		Publics plus demandeurs, plus exigeants
5		Les formations externes étant toutes différentes, elles nécessitent de s'adapter rencontre publics
8	Le public est mieux ciblé, et il est ainsi plus facile de préparer des exemples	
10		Côté " missionnaire "
11		Rencontres de gens et d'usages différents Les gens à l'extérieur sont plus motivés
12	La connaissance du travail effectué par le public permet une meilleure adaptation des contenus, donne la possibilité d'insister sur certains points. Les publics externes sont hétérogènes : ex: les promus de l'Enssib ne savent pas sur quels systèmes ils vont travailler.	Permet de diffuser le rôle de la BnF; d'expliquer la bonne utilisation des produits BnF, et d'inciter à ne pas refaire ailleurs ce qui est fait ici. Il s'agit d'un rôle d'expert : 'aide à la décision, mise en garde, conseils pratiques
13	Aime les deux	
14	Car elle se fait avec des livres de la bibliographie nationale, en externe la formation est faite à partir de photocopies, les livres sont déjà dans la base	
15	Prise de contact avec des collègues avec qui on fera du suivi de formation	Intéressant pour ne pas perdre de vue les utilisateurs extérieurs, qui ont des besoins particuliers pas forcément pris en compte par méconnaissance
16	Concurrence entre les 2 formations : externe rémunérée, l'absence de reconnaissance de la formation interne rend difficile l'obtention des formateurs	

1.4 Autres acteurs institutionnels ou privés de la formation aux tâches techniques

1.4.1 L'Agence Bibliographique de l'Enseignement supérieur (ABES)

C'est un établissement public à caractère administratif, créé par le décret du 24 octobre 1994. Il a une double mission :

- recenser et localiser les fonds documentaires des bibliothèques de l'enseignement supérieur dans le but de faciliter l'accès aux catalogues bibliographiques, aux bases de données et aux documents.

- préparer la réalisation du SU, futur catalogue collectif des BU françaises.

Actuellement, l'ABES propose deux sessions annuelles de formation à Rameau d'une semaine; celle du printemps se déroule à Montpellier, celle de l'automne est à Paris.

Lorsque Rameau a été choisi comme langage documentaire national, la Bibliothèque nationale en vertu d'un accord avec les universités s'est engagée à assurer la formation à Rameau du personnel des universités puisqu'elle en avait la gestion intellectuelle. Les enseignants sont donc les agents du bureau autorités matières du SCB. Il s'agissait théoriquement de formation de formateurs, ceux-ci devant répercuter les informations dans leur établissement. En fait le «turn over» rapide du personnel a souvent empêché la formation des collègues. Par ailleurs, ces sessions étaient ouvertes aux personnels des bibliothèques municipales et généralement à ceux qui en faisaient la demande. Avec la montée en charge du SU, des interrogations se font jour sur la formation de ces dernières catégories utilisatrices de Rameau.

Mme Pezeril, directrice de l'Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur (ABES), contactée pour obtenir des informations sur l'incidence de la mise en place du Système Universitaire de Documentation (SU) sur les formations à Rameau m'a fait savoir que la réflexion est en cours sur le sujet.

«Les formations à Rameau comme toute l'activité autour de Rameau sont menées en coopération avec la BnF. Les décisions sont arrêtées dans le comité de pilotage Rameau. Ce sera donc au sein de cette instance que seront prises les décisions concernant les nouvelles modalités de coopération dans le cadre du SU».

1.4.2 Les prestataires privés

La formation est devenue une manne pour de multiples organismes plus ou moins compétents. En ce qui concerne l'enseignement des tâches techniques sur lesquelles porte cette étude, une offre concurrentielle se développe.

Les principaux griefs dont fait état le personnel du SCB interrogé sont le caractère périmé des informations diffusées, et parfois l'utilisation des supports de cours et des exemples préparés par les formateurs BnF. Quelques professionnels vont jusqu'à craindre la mort de l'enseignement bibliothéconomique devant l'incapacité des bibliothécaires à se situer avec ambition dans le nouveau marché de l'information.

Cependant, il semble que le recours à des cabinets de consultants soit justifié pour certains types de stages non proprement bibliothéconomiques ; les stages de signalétique, de mise en espace, de travail en équipe ou de gestion de conflits en sont quelques exemples.

Anne Marie Raynal du Cabinet Points communs affirme que « l'activité conseil serait utile sous forme d'état des lieux d'abord, d'analyse des besoins et des pratiques ensuite puis de proposition adaptées ».

Quelques exemples de stages assurés par des prestataires privés

CRF	Prestataires privés	Stage	Coût par jour
Lille	Geac	Unimarc	4500F HT
Bibliest-Dijon	Cabinet Larderet	Dewey, Rameau	4000F
Marseille	Cabinet Larderet		2600F
Mediaquitaine	Cabinet Larderet	Dewey	
Caen	Jouve- Informatique Cabinet Larderet	Unimarc Traitement bibliographique	3500F
Clermont- Ferrand	Cabinet Larderet	Rameau (formation de formateurs)	5000F

1.4.3 Ecoles et universités.

Leur offre de formation aux tâches techniques définies ci-avant n'a pu être étudiée de manière approfondie pour deux raisons : les limites de temps imparties à cette étude ne le permettent pas et l'interrogation des personnels SCB montre qu'ils y interviennent peu. (cf M IFB) ds cadre format continue (cf IFB p 23 c'est de la format initiale)

1.4.3.1. L'ENSSIB et l'IFB

Il convient cependant de rappeler que les deux écoles devant assurer la formation initiale des cadres A de la profession sont aussi des établissements de formation continue. J'ai donc procédé à un rapide examen des catalogues de l'IFB (premier et deuxième semestre 1997) qui montre que si les stages proposés sont très nombreux, un seul entre dans le cadre de cette étude : un stage de quatre jours consacré au catalogage et à l'indexation de l'image fixe réalisé sous la responsabilité pédagogique d'un agent de la DIA à la BnF.

Le CRF de Clermont-Ferrand me signale un projet de stage « Initiation à Rameau » pour l'année 1998 fait par l'ENSSIB.

1.4.3.2. Les IUT et universités.

Les IUT et les universités jouent également un rôle dans la formation des futurs agents des bibliothèques avec les DUT et les DEUST des métiers du livre et de la documentation. Ces diplômes sont d'ailleurs requis pour passer le concours externe de BAS.

Remarquons d'ailleurs que le personnel de la BnF y intervient peu ou pas du tout, et que la formation continue des personnels de bibliothèque formés initialement à l'université est en fait assurée par les centres régionaux.

Une conclusion rapide de cette enquête ne peut manquer de faire état de l'excellence des appréciations portées sur les prestations des agents BnF, notamment pour les secteurs spécialisés de Rameau et sur la volonté des CRF de poursuivre une telle collaboration. Elle ne peut passer sous silence pourtant la nécessité inéluctable pour de nombreux centres de recourir aux prestataires privés devant la pénurie des formateurs.

Au terme de cette présentation, il s'avère souhaitable de réfléchir à une organisation de la formation externe. Pour qu'elle soit le mieux adaptée, il est nécessaire de procéder à une évaluation des besoins. C'est ce que nous allons présenter maintenant.

2 COOPERATION EN MATIERE DE FORMATION : recensement des besoins et cadre juridique

2.1 Evaluation des besoins des CRF

2.1.1. Programmation des formations

Les réponses des centres régionaux indiquent quatre types de programmation:

- planato continue*
- la prévision annuelle qui est faite après consultation des responsables des BU, BUFR, SCD, et tous types de bibliothèques,
 - la préparation aux concours ouverts, principalement celui de BAS,
 - les interventions dans les programmes du DUT (diplôme universitaire de technologie) ou du DU (diplôme d'université) des métiers du livre et de la documentation.
 - les commandes d'organismes publics (ex. CNFPT) ou privés

Ces quatre types s'appliquent aussi bien à Rameau qu'au catalogage. Les stages sur les formats, plus spécifiques, ne ressortent que de la dernière catégorie.

2.1.2. Les différents types d'intervenants

2.1.2.1. Les personnels CRF

Ils sont utilisés en priorité par les centres les plus anciens qui ont du personnel professionnel en nombre suffisant.

Les qualités qui leur sont le plus souvent reconnues sont la disponibilité qui facilite la gestion des plannings des stages prévus (en effet, les directeurs connaissent tardivement les dates et horaires des stages) et des compétences de formateur.

Les inconvénients soulignés sont l'éloignement des réalités du terrain, spécialement pour les tâches techniques, les personnels en poste dans les CRF n'étant pas toujours en phase avec l'évolution du métier. Est aussi noté le manque de matériel pédagogique du à l'insuffisance des moyens humains et financiers.

2.1.2.2. Les professionnels des bibliothèques.

A l'inverse des personnels CRF, ils sont perçus comme peu disponibles. A cela deux raisons : les « bons » sont trop sollicités et débordés par le quotidien, et les directions sont souvent réticentes à autoriser le personnel à s'absenter. Médial

(Nancy) parle de la «pesanteur bureaucratique» qui rend les demandes d'autorisation de cumul difficile à obtenir.¹¹

S'ils sont reconnus comme de bons professionnels maîtrisant le contenu de la formation, il n'en est pas de même de leur capacité à enseigner. La démarche du passage d'une bonne pratique à une théorisation leur est aussi parfois difficile.

Cependant leur intervention est appréciée car ils sont en prise directe avec les réalités du métier, il n'y a aucun hiatus entre la théorie et la pratique. Ils peuvent faire bénéficier les stagiaires d'expériences concrètes, ils renouvellent leurs exercices grâce à leur pratique. Ils suivent les évolutions techniques de la profession et sont les seuls compétents pour les enseignements spécifiques. Par ailleurs, et ce n'est pas négligeable dans un contexte de budget serré, leur coût est réduit.

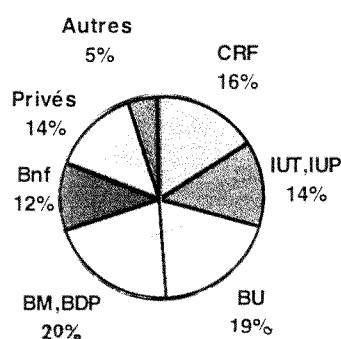
2.1.2.3. Les intervenants privés

Le coût très élevé est unanimement regretté. Il est parfois même jugé exorbitant pour un service public : il est dissuasif pour le centre de Toulouse qui refuse de faire appel à des consultants. C'est le seul reproche qui leur est fait. Les avantages cités sont plus nombreux. Leur professionnalisme est toujours mentionné ; non seulement on leur reconnaît les connaissances des matières enseignées mais on apprécie beaucoup leurs qualités pédagogiques. Ils sont de vrais professionnels de la formation avec la maîtrise des techniques. Les CRF les plus récents qui manquent de personnels et d'expérience soulignent aussi l'avantage de se voir proposer un stage «clé en main» : programme pédagogique et organisation matérielle compris. Enfin la disponibilité des formateurs leur permet d'intervenir plusieurs jours de suite, d'assurer un stage dans sa totalité. Il est même possible d'envisager une action dans la durée, avec un suivi.

2.1.3. Priorité de choix des formateurs

Ces deux graphiques ont été construits en utilisant les chiffres représentant la priorité de recours, ils ne peuvent traduire qu'une évaluation rapide de la part des CRF.

Recours aux différents intervenants



Les professionnels des bibliothèques (BM, BDP, BU et BNF) représentent la moitié des intervenants. Cependant ce premier graphique cumulant les réponses des différents centres cache les disparités locales. C'est ainsi que, par exemple le centre de Lille coopère beaucoup avec la BU proche tandis que les centres de Poitiers et de Caen mettent plus l'accent sur les besoins des BU et leur peu de disponibilité.

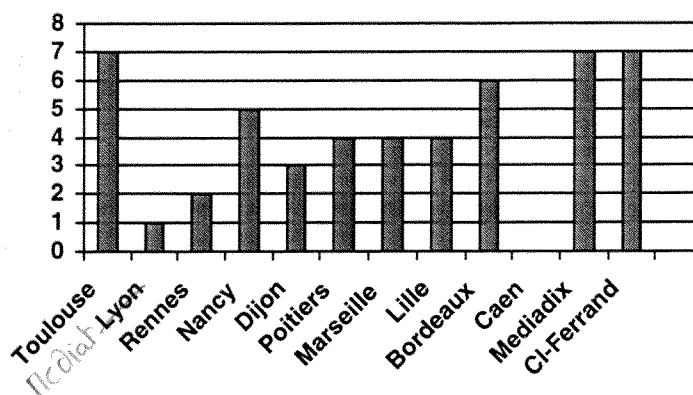
professionnels des Les centres régionaux de formation *constituent* 16% des formations *centres*.

Les formateurs privés arrivent immédiatement après avec 14% des interventions.

Dans ces cas aussi, ce résultat ne révèle pas les fortes variations qui existent suivant les centres.¹

¹ Des graphiques en annexes rétablissent les différences locales, p.10,11.

Recours aux agents BnF par les CRF



Cet histogramme révèle la disparité des attitudes des CRF pour l'appel à des professionnels : dans ce cas précis, les agents de la BnF. Les explications sont d'ordre géographique (Médiadix est certes privilégié), mais aussi de l'ordre de la gestion (priorité à la disponibilité pour Caen, par exemple). Le centre de Toulouse est très demandeur, il est à signaler qu'il s'agit d'un centre dont le rôle s'étend sur huit départements et dont le directeur Philippe Lepape est un partisan actif de la collaboration avec la BnF. Le centre de Lyon fait peu appel à la BnF : situé près de l'ENSSIB et de l'IFB, on peut supposer qu'il ne manque pas de formateurs.

2.1.4. Attentes des CRF.

L'analyse des réponses à la question «*Qu'attendriez-vous d'une collaboration avec la BnF?*» permet de dégager deux types d'attentes.

La connaissance de l'offre de la bibliothèque.

- En ce qui concerne les thèmes d'intervention, les domaines d'excellence de la BnF sont évoqués et ne se cantonnent pas à ceux du SCB. Les CRF sont demandeurs dans le domaine de la gestion des documents sonores et audiovisuels.

- Pour ce qui est du niveau de l'intervention, certains désirent des formations de formateurs, d'autres rappellent qu'il est important de bien comprendre que les CRF ont encore en priorité des besoins en formation initiale. Le directeur de Medial déplore que «chacun s'enfonce dans des spécialités de plus en plus pointues». Tous souhaitent que la BnF puisse s'adapter aux publics visés.

- Les tarifs pratiqués, les délais nécessaires devraient être clairement annoncés. Une souplesse au niveau des dates est souhaitée car les stages sont confirmés trois semaines avant le déroulement.

- La création d'un «vivier» de professionnels formés à la formation est souhaitable. Le directeur du CRF de Caen les verrait consacrer deux tiers de leur temps à leur service et un tiers à des activités de formation. Une banque de ressources en formateurs permettrait de n'avoir affaire qu'à un seul interlocuteur qui transmettrait. Les CRF se plaignent d'avoir du mal à localiser une personne au sein d'un grand établissement.

Il s'agit surtout de donner une plus grande visibilité aux compétences de la BNF.

Le pilotage d'une réflexion d'ensemble.

Sur un plan plus théorique, on attend de la BnF qu'elle joue un rôle central dans le rassemblement et l'unification d'un corpus théorique de recherches sur les nouvelles technologies de l'information appliquées aux bibliothèques.

Ce qui est en jeu, c'est l'unification des pratiques. Le directeur du centre de Toulouse considère qu'à terme, l'enseignement dispensé par une même équipe dans une même région et dans plusieurs régions devrait permettre des avancées significatives dans l'utilisation ou le développement d'outils communs: «Il y a encore beaucoup à faire en région auprès des petites BM ou des bibliothèques associées ou spécialisées pour les convaincre d'adopter les règles communes de catalogage, la normalisation des formats, les langages documentaires».

2.2 Cadre juridique

2.2.1. La formation continue des personnels

Loi du 16 juillet 1971 : le Préambule de la loi affirme que l'objectif majeur de la FPC doit «permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail».

La loi fondatrice de 1971 traite principalement du congé individuel de formation, du plan de formation de l'entreprise, et des modalités de financement de la formation des salariés par l'employeur.

Le Décret du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat précise la nature du droit à la formation des fonctionnaires en décrivant les différentes catégories d'action autorisées. Ce peut être notamment :

- des actions de préparation à la vie professionnelle et de préparation aux concours administratifs,
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des fonctionnaires d'acquérir une qualification plus élevée,
- des actions de prévention destinées à réduire les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques.

La circulaire du 23 février 1989 suivie de l'**accord-cadre du 29 juin 1989** fixe les exigences quantitatives et qualitatives imposées à la formation.

L'accord-cadre interministériel du 10 juillet 1992 sur la formation dans la fonction publique de l'état prévoit un train de mesures sociales, financières et politiques. Il est particulièrement souligné que «le personnel d'encadrement doit poursuivre son effort de formation.»

L'accord cadre de février 96 relatif à la formation continue a été signé par le ministre de la fonction publique. Il s'agit de favoriser l'accès individuel à la formation et promouvoir des instruments efficaces de gestion de la formation

2.2.2. Cumul d'emploi ou de rémunération des agents de l'état

Le décret-loi du 29 octobre 1936 prévoit qu'un agent de l'Etat travaillant à temps partiel ne peut prétendre à aucune dérogation. Aux termes de l'article 9, le total de la rémunération des agents ne peut dépasser au titre du cumul de rémunérations publiques, 100% du montant net de leur traitement principal.

La circulaire du 2 juin 1987 précise que le cumul de rémunérations peut être autorisé à titre exceptionnel, ponctuel et pour une durée limitée. Il s'agit d'occupations temporaires ou intermittentes qui ne peuvent suffire à l'activité d'une personne ; il peut s'agir par exemple, d'enseignements ressortissant à la compétence de l'intéressé, d'indemnités de jury, de vacations d'enseignement...

Les autorisations peuvent être données par les chefs d'établissements ou de services concernés après vérification de respect des horaires et de l'accomplissement des fonctions liées à l'emploi principal. Une copie de toute autorisation de cumul de rémunérations doit être communiquée au service ordonnateur du traitement principal, pour mise à jour du compte de cumul.

2.2.3. Indemnité du formateur interne

Le décret n° 68-912 du 15 octobre 1968 fixe le système de rétribution des personnels de l'état assurant à titre accessoire une tâche d'enseignement ou le fonctionnement de jurys.

D'après la charte de formateurs internes du ministère de la culture et de la francophonie (mars 1994), la journée de formation est fixée par convention à 6 heures et l'indemnité versée au regard de la durée de la formation inclut forfaitairement la préparation hors temps de travail à laquelle elle a donné lieu.

3 MISE EN PLACE D'UNE COLLABORATION : enjeux et propositions

3.1 Les enjeux d'une formation BnF

3.1.1. Pour la BnF elle-même

Enjeux institutionnels.

Lors de la séance d'ouverture du congrès national de l'Association des Bibliothécaires français qui a eu lieu en juin 1996, le ministre de la Culture d'alors, Monsieur Douste-Blazy déclarait : «Pour construire la BnF, la collectivité a consenti un effort financier considérable. Il faut maintenant faire fonctionner cet équipement au bénéfice de toute la collectivité qui en attend des services éminents sur tout le territoire».

Valorisation des compétences et prestige.

Les compétences des salariés constituent un "capital humain" essentiel à l'image et à la bonne gestion de l'établissement et une gestion rationnelle des ressources humaines est un atout vital pour un établissement. Une littérature abondante a conforté l'idée que la formation continue est un moteur de cohésion des structures et un outil favorisant initiative et responsabilité des personnels.

Le président Jean Favier, dans l'éditorial d'octobre 1996 de *Trajectoire* (magazine interne de la Bibliothèque nationale de France) écrit que «les pratiques professionnelles dans des domaines tels que : conservation, ingénierie de l'information, bibliothéconomie ont permis de développer au sein de la BnF une capacité d'expertise reconnue au plan national et international. La BnF souhaite valoriser mieux ces connaissances et en faire bénéficier la communauté professionnelle. A cette fin, un fichier des personnes ressources dans ces domaines d'expertise sera élaboré et diffusé. Il y a là un gisement de savoirs, une capacité d'expertise et un potentiel de développement qui méritent une tâche d'identification et d'inventaire, une seconde tâche de valorisation, c'est pourquoi nous voulons réaliser en 1997 un annuaire de la recherche à la BnF».

Développement de liens et de partenariat possible.

Derrière l'aspect «formation», ces stages donnent l'occasion de créer des liens personnels entre les agents d'institutions différentes, de constituer des réseaux entre les agents, et d'identifier des personnes ressources. Il y a une différence entre

connaître les institutions et tisser des liens avec le personnel de ces institutions. Par ailleurs, c'est une occasion d'expliquer les raisons de tel ou tel choix et aussi de faire «remonter» les besoins.

Enjeux commerciaux.

La formation est cruciale car la BnF est fournisseur d'informations bibliographiques commercialisées en France et à l'étranger, et sa base BN-OPALE est ouverte depuis 1992 à un catalogage partagé avec dix sept bibliothèques universitaires et spécialisées.

3.1.2. Pour les centres régionaux de formation

Faire appel à des professionnels reconnus, notamment à ceux de la BnF représentent trois avantages pour les CRF.

La qualité de l'intervention.

Dans certains cas, l'appel à des professionnels est la seule formule possible. Quels enseignants internes pourraient apporter aux agents une expérience vécue des situations professionnelles?

Par ailleurs les formateurs issus des bibliothèques bénéficient de la reconnaissance professionnelle de leurs collègues, ils peuvent adapter leur pédagogie à l'environnement des agents en formation.

L'autonomie vis-à-vis d'organismes de formation privés.

En effet, leurs tarifs sont peu compatibles avec les contraintes budgétaires et leur compétence est parfois discutable.

Les facilités d'organisation logistique.

Une coopération formalisée leur garantirait la disponibilité des agents demandés.

La rationalisation des moyens humains et financiers mis en œuvre exige de rassembler des compétences au-delà de la seule bibliothèque. Les CRF pourraient ainsi pleinement jouer leur rôle en mettant en contact bibliothèques et formateurs experts et en définissant des formations permettre d'ouvrir des passerelles et assurer ainsi une mobilité professionnelle accrue.

3.1.3. Pour le formateur

L'accord de 1971 institue un droit au congé enseignement permettant à des ingénieurs ou cadres d'exercer des fonction d'enseignement dans des établissements habilités pour des durées variables.

Ce nouveau droit matérialise la fonction formatrice de l'encadrement. Le statut de conservateur, régi par le décret n°92-26, inclut la formation dans ses tâches.

La diversification des activités professionnelles.

Elle constitue un élément supplémentaire de motivation et d'investissement professionnel. C'est aussi grâce à l'alternance entre enseignements et pratique professionnelle que les savoirs s'interrogent et s'adaptent.

Suivre une formation de formateurs.

Les cursus se sont multipliés et permettent également d'acquérir un nouveau savoir-faire et d'améliorer sa performance.

L'indemnité.

Il est de pratique générale dans la fonction publique, conformément à la réglementation, que des agents de l'état assurant la formation de leurs collègues soient préparés et formés à cette activité et perçoivent une indemnité spéciale pour l'exercer.

3.1.4. Pour le formé

Les bibliothécaires sont devenus formateurs et formés en même temps : formateurs de leurs collègues dans les disciplines techniques, formés de manière permanente afin de suivre l'évolution des applications et des techniques mises en œuvre.

Il s'agit d'une nécessité, la vie active durant environ quarante ans. Avec les évolutions techniques, aucun programme scolaire, aucune formation initiale ne peut plus, avant l'entrée dans la vie active, fournir un bagage suffisant pour satisfaire aux exigences requises par les mutations intervenant au cours de la vie active. Les métiers se transforment, ce n'est d'ailleurs pas un mince défi pour une fonction publique où l'on recrute pour toute une vie au seul vu des capacités manifestées lors d'un concours. Un parcours professionnel individuel se compose d'une succession de postes de travail et certains passages nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences. De plus en plus, les vacances de postes sont accompagnées de profils d'emplois qui définissent des compétences particulières à mettre en œuvre.

Que ce soit pour le formé ou le formateur, si la formation laisse intactes l'organisation des tâches et la gestion des carrières, elle risque d'apparaître comme un leurre. La compétence ne va pas sans reconnaissance, elle doit avoir une incidence sur la notation, l'avancement, voire la rémunération. Ce vaste problème concerne la

formation en soi, mais s'applique aussi à la formation aux tâches techniques dans ce cas particulier.

Michel Melot, faisant la synthèse des travaux du congrès de Sain -Etienne consacré aux réseaux, soulignait les résistances et les réticences et les imputait en partie aux frontières administratives. Ces propos s'appliquaient également à la formation.

Nous verrons ici que les situations évoluent : les propositions des formateurs, des structures de formation et des directions de la BnF témoignent d'une volonté de coopération.

3.2 Les scénarios possibles

3.2.1. Positions et propositions des formateurs externes du SCB.

La raison d'être de cette étude nécessitait de cerner l'ensemble des paramètres de la formation externe. Avant de pouvoir proposer une organisation, il fallait donc d'abord vérifier le degré de satisfaction des agents à propos de l'organisation actuelle.

La question «*Que pensez-vous des conditions actuelles?*» était volontairement imprécise et chacun a interprété le mot "conditions" comme il l'entendait.¹

Les réponses permettent de distinguer trois degrés :

- la satisfaction sans restriction est motivée par la liberté totale laissée à l'agent de faire ou non des formations à l'extérieur.

- une attitude plus mitigée affirme comprendre les conditions actuelles. Elle est liée à la conscience que l'importance des demandes et les exigences du travail interne ne permettent pas d'assurer les deux sur le temps de travail, dans l'état actuel des ressources humaines.

- la critique des conditions actuelles porte en majorité sur des aspects temporels. L'obligation d'effectuer son service de 36 heures hebdomadaires sur 5 jours avec des plages de présence ne permettant pas de libérer une demi-journée est dénoncée comme très gênante.

¹ Voir tableau p.41

Cette situation qui a pour conséquence la nécessité de prendre des jours de congé pour faire des formations, est d'autant plus mal perçue que les collègues des BU n'ont pas les mêmes contraintes et qu'ils bénéficient d'un nombre plus élevé de jours de vacances. Plus largement, il semble difficilement admissible à beaucoup de travailler sur leur temps de loisir. La situation est mal vécue par certains qui s'y sentent "déontologiquement" obligés.

Des critiques liées aux aspects organisationnels sont également formulées. Le manque d'équipements des établissements demandeurs de formation est parfois criant : certains ont fait des formations à Unimarc sans avoir accès à aucune base, d'autres des formations à Rameau sans lecteur de microfiches.

L'absence de précisions sur les publics présents compromettent également l'efficacité d'une formation. De plus les conditions dans lesquelles ces formations sont dispensées font que les enseignants n'ont pas de "retour" sur l'évaluation de leur prestation.

A la question «*Quels aménagements proposeriez-vous*», la variété des réponses apportées fournit de nombreuses pistes de réflexion¹.

Les propositions peuvent être groupées en 2 catégories:

- Celles qui concernent le formateur sont liées logiquement aux critiques rapportées ci-dessus. Le retour officiel à la situation antérieure au règlement actuel dans les cas de formations à l'extérieur résoudrait certaines difficultés. L'autorisation d'exercer à temps partiel compatible avec l'autorisation de cumul de rémunérations se heurte à la législation générale qui n'est pas du ressort de la BnF. Les formateurs ont le sentiment que cette tâche n'est pas reconnue et la disparité des conditions dans lesquelles elle s'effectue amplifie ce sentiment. Une harmonisation des modalités contribuerait à clarifier la situation et à mettre en valeur le travail effectué.

- Celles qui concernent la formation posent souvent la question de savoir si la formation externe est une mission de la BnF. Il leur semble que si c'est le cas, cela implique de mettre en œuvre les moyens correspondants, et si ce n'est pas le cas, il faut accepter que le marché régule. Cependant Rameau étant géré par l'établissement, il semble que la formation soit de sa responsabilité, non exclusive toutefois.

¹ tableau récapitulatif p.41

Une instance de formation à l'instar de celle de Sybil et d'Auroc devrait voir le jour. Ce suivi de formation qui ne serait pas négligeable étant donné la forte rotation des personnels en BU, pourrait cependant être allégé si le journal de Rameau était sur Internet. Par ailleurs une telle organisation permettrait d'évaluer la prestation sur le plan pédagogique.

Une coopération de cette cellule avec les CRF aurait l'avantage que ces derniers pourraient prendre en charge l'organisation matérielle de la formation.

L'urgence à résoudre le problème est soulignée: en effet, dès la mise en service du SU, les formations mises en place par l'ABES pourraient ne plus être facilement accessibles aux bibliothèques municipales.

Tableau n°6 **Que pensez-vous des conditions proposées et quels aménagements proposeriez-vous?**

Agent interrogé	Aménagements proposés	Conditions proposées
1	Inscrire les formations dans un calendrier Constituer une équipe de formateurs qui feraient en priorité de la formation externe	Contestation du travail sur temps libre
2	Autoriser le temps partiel aux formateurs Bénéficier d'une décharge horaire pour faire de la formation Etablir des conventions avec Mediadix	Liberté de choix appréciée Clarté des conditions
3	Ne voit pas la possibilité de former à l'extérieur sur temps de travail vu l'ampleur du travail interne N'envisage que des actions ponctuelles pour les mêmes raisons La BNF gérant la liste, devrait assurer la formation à Rameau	Favorable au fait d'être payé en sus et d'avoir la liberté de choisir
4	Serait favorable au choix laissé entre formation sur temps libre payé et sur temps de travail non rémunéré en sus	Trouve choquante la disparité de conditions dans lesquelles les professionnels effectuent les mêmes formations
5	Reconnaître un % temps annuel officiellement consacré à la formation externe Etablir un règlement applicable à tous Créer une cellule formation transversale, visible dans l'organigramme	Déplore l'ambiguïté, la clandestinité et l'aspect non reconnu de la formation externe
6	Lier les problèmes d'actualisation de la formation à la mise à jour des documents Mettre en place une structure avec une personne chargée de coordonner le matériel pédagogique Proposer des sessions de recyclage par domaines	Comprend le point de vue de l'établissement sur la priorité du travail interne
7	Former des formateurs et les suivre. Inscrire la formation externe dans les missions de la DDSR Utiliser les "bibliothèques experts" comme relais	Est hostile au travail pendant les vacances.
8	Prévoir des missions envers certains types de publics	Les besoins des établissements sont parfois mal exprimés et les publics mal ciblés.
9	Mettre Rameau sur Internet Dégager des moyens si la formation est une mission BNF Accepter que le marché régule si la formation n'est pas une mission BNF Mettre en place une cellule de formation pour répondre aux questions des formateurs et pour organiser des formations suivant les demandes	Estime qu'il est normal que l'initiative privée se développe devant la carence.
11	Réviser les clauses du règlement sur les plages horaires pour les formateurs Ne pas imposer la formation externe sur le temps de travail car ne souhaite pas faire un travail de formateurs.	Ne trouve pas normal de devoir prendre sur ses congés
12	Faire reconnaître l'établissement au niveau national comme devant assurer la transmission de savoirs et la formation permanente Etablir des accords avec les établissements demandeurs	Regrette qu'il n'y ait pas de retour sur ce que pensent les étudiants de la formation
13	Dispenser officiellement de la plage horaire pour les formations extérieures La formation à Rameau est une des missions de la BNF mais elle ne doit pas en avoir l'exclusivité. Passer par les CRF	Les horaires contraignent à restreindre le nombre de formations acceptées
14	Mettre en place une structure au niveau du ministère	
15	Devrait être uniquement de la formation de formateurs avec suivi de formation	Pas normal que ce soit sur le temps libre
16	Développer les moyens ou l'accès aux moyens des CRF Dialogue entre formateurs et directeurs pour mieux connaître les objectifs Clarifier les rapports entre les CRF et les directions d'établissement	Délais de paiement trop longs Objectifs insuffisamment précis Conditions matérielles insatisfaisantes

1 Les « bibliothèques experts » filtrent les propositions qui émanent du réseau Rameau ; elles ont été créées de 1989 à 1991 lorsque les BU ont du prendre Rameau et que la base BN était pauvre dans le domaine des sciences.

Un exemple à méditer pourrait être celui de l'unité de formation de la Direction des Services de la Conservation (DSC).

3.2.2. L'exemple de la DSC : l'unité de formation de Marne-la-Vallée

La DSC souligne que la restauration ne doit pas être considérée comme l'essentiel de la conservation car elle coûte chère et ne concernera jamais qu'un infime pourcentage des documents de la BnF. Par conséquent, elle met l'accent sur la nécessité de développer une politique de conservation préventive. Celle-ci passe par des mesures visant à sensibiliser, informer l'ensemble du personnel des attitudes adéquates.

Former les personnels de la BnF est ainsi un des rôles de l'unité de formation qui compte deux agents.

Par ailleurs, le site de Marne-la Vallée dispose de matériels, de locaux et de personnels à la pointe de ce qui se fait en matière de conservation.

Développer les relations entre les différents métiers de la conservation est ainsi un autre rôle attribué à l'unité de formation.

L'expertise développée, et le statut national de l'établissement en font un centre de ressources pour les bibliothèques françaises.

Développer les relations avec les organismes de formation des personnels des bibliothèques en France et à l'étranger et former tous ceux en France et à l'étranger qui sont concernés par les problèmes de conservation font partie des missions prioritaires de la DSC.

A ce titre, les statistiques sont évocatrices de l'impact international des techniques de l'établissement : en 94-95 près de 195 stagiaires - dont 35% d'étrangers ont été accueillis à la DSC pour une période pouvant aller jusqu'à six mois de formation technique. Devant le quadruple constat :

- de l'insuffisance des contenus des formations initiales destinées aux professionnels,
- de la rareté des formations continues proposées,
- de l'étendue des besoins,
- des nombreuses formations que font à l'extérieur de l'établissement les personnels de la DSC, l'unité de formation s'interroge sur la manière de remplir au mieux toutes ses missions.

En ce qui concerne l'organisation de la formation externe, ses préoccupations rejoignent celles du SCB. Les formateurs très pris par le travail interne n'ont en outre

pas le droit de dépasser un quota d'heures de formation qu'ils effectuent -eux- sur leur temps de travail.

Le matériel pédagogique est mis en commun, et il existe une réflexion qui s'oriente vers la formation de formateurs. Ce sont d'autres points de rapprochement avec le SCB, qui justifient une collaboration.

L'unité de formation a déjà pris contact avec la DPRS pour voir s'il serait judicieux pour l'établissement de demander un agrément d'établissement de formation continue.

3.2.3. Position de l'établissement

3.2.3.1 Le Service Qualifications Formation (SQF)

Au sein de la Direction des Personnels et des Ressources Sociales (DPRS), le SQF est une entité centralisée qui a pour rôle de coordonner la politique de formation de l'établissement. Le SQF élabore le plan annuel de formation, conçoit et met en place les actions de formation pour l'ensemble des personnels de la bibliothèque.

Les directions participent à la définition des orientations de la politique de formation. Elles déterminent les besoins de formation des personnels qu'elles gèrent à partir des entretiens individuels annuels. Les correspondants de formation des directions nommés en 1989 lors de la mise en place de l'accord-cadre sur la formation dans la fonction publique sont chargés de diffuser l'information, de recueillir les besoins individuels et effectuent un bilan annuel quantitatif transmis au SQF.

Aux côtés de ce service, deux unités de formation dépendantes de deux directions différentes se sont développées. Il s'agit des cellules formation du SCB et de la DSC dont cette étude a rapporté les volets externes des activités.

Interrogé sur sa volonté et sa capacité à mener une action sur la question des formations que les agents BnF dispensent à l'extérieur de l'établissement, le responsable du SQF m'a fait part de sa position. Il déplore de n'avoir qu'une vision très partielle de cette question, aucune donnée d'ensemble n'existant. Malgré cela, il a la conviction ferme qu'il s'agit bien d'un problème concernant l'établissement et non d'ordre strictement individuel. A ce titre, le SQF a vocation à s'en préoccuper. S'il est décidé au niveau de la direction générale d'agir en ce sens et à condition que chaque direction consente à déléguer l'organisation, il reviendrait au SQF de jouer ce rôle.

3.2.3.2. La DDSR

«Les actions de coopération sont anti-naturelles dans un établissement pour des questions de budget, de personnel, il faut en faire des actions volontaristes en les inscrivant dans les objectifs de l'établissement» écrivait Madame Marcelle Beaudiquez ¹

Interrogée sur la mission de formation qu'a la BnF dans ses domaines d'excellence à l'égard des professionnels français, Marcelle Beaudiquez m'a fait part de sa position. Compte-tenu de la réelle charge de travail des personnels spécialistes de ces domaines, et compte-tenu de la pénurie des formateurs, elle estime qu'il est impossible à la BnF de répondre à toutes les demandes de formation.

« La BNF doit donc s'attacher en priorité à définir la partie des formations que l'établissement considère comme relevant de ses missions ».

Sondée sur la manière dont la BnF pourrait organiser ces formations, soit en étant centre de formation continue, soit en formalisant un partenariat avec les centres régionaux de formation, Marcelle Beaudiquez est d'avis que les avantages pour la BnF d'être un centre de formation continue seraient les suivants :

- elle bénéficierait d'une reconnaissance officialisée.
- la systématisation permettrait de prendre en compte la charge de travail de formation des agents.
- les stages seraient payants et constitueraient des ressources pour l'établissement.

Malgré les contraintes lui semblent être plus importantes que les bénéfices envisageables car l'établissement serait obligé d'organiser des cycles réguliers, de gérer la logistique.

« La BnF doit cependant intervenir pour offrir à ses agents des conditions plus favorables ».

Une solution à retenir serait d'intégrer des activités de formation dans les profils de certains postes. Il s'agirait de formation de formateurs et non d'opérateurs.

¹ Bulletin de l'ABF n° 168, troisième trimestre 1995.

3.2.4. Un scénario possible.

3.2.4.1. La question du statut

Malgré l'absence d'organisation et de réflexion aboutie sur les problèmes posés par la formation dirigée vers des professionnels extérieurs à l'établissement, la BnF considère cependant qu'elle a une mission de formation envers eux.

Dans la mesure où elle est reconnue officiellement, il importe de la traduire dans les faits. Se pose alors la question de son statut en tant qu'établissement formateur.

Elle pourrait être un centre autonome et devrait avoir l'agrément d'établissement de formation continue qui lui donnerait la possibilité d'accueillir des stagiaires payants.

Elle pourrait choisir plutôt d'être seulement un partenaire des CRF ou d'autres institutions de formation, en étant un "vivier de compétences".

La première solution qui ferait de la BnF un établissement de formation continue aurait l'avantage d'accentuer sa visibilité en la matière.

Cependant sa mise en place suppose des contraintes d'organisation lourdes : catalogue, gestion des stagiaires, comptabilité, étude des besoins par exemple.

Par ailleurs ce choix mettrait la BnF en concurrence directe avec les CRF, du moins en ce qui concerne les tâches techniques, ce que ces derniers ne souhaitent évidemment pas, notamment Mediadix très proche.

Par contre cette solution serait sans doute plus adaptée en matière de formation à la conservation dans la mesure où peu d'établissements dispensent une telle formation et dans la mesure où il s'agit de formation faisant appel à des équipements lourds.

La deuxième solution axée sur le partenariat comporte les trois avantages suivants :

- facilité à mettre en œuvre un tel partenariat,
- meilleure organisation de la formation tant du point de vue matériel que pédagogique.
- de nature à respecter les missions spécifiques de la BnF et celles des CRF

Il pourrait être envisagé de mettre en place une "charte de la formation externe". Elle pourrait s'inspirer de la «Charte des formateurs internes» élaborée par le Bureau de la formation de la Direction de l'administration générale (DAG) du ministère de la Culture qui adapte les instructions qui proviennent du ministère de la Fonction publique. Ce document définirait les rôles des différents partenaires.

3.2.4.2. L'organisation

Dans le cas où la solution du partenariat serait retenue, il faudrait une organisation minimum.

Au niveau du SCB et des services concernés par la formation externe

La solution proposée serait la mise en place d'une **cellule de formation**. Dans certains services qui possèdent une cellule de formation interne, il serait possible de leur ajouter un rôle en matière de formation externe. Dans le cas contraire, le correspondant formation qui est en place au niveau de chaque direction pourrait en être chargé.

Cette cellule aurait vocation à réceptionner les demandes, à contacter les formateurs, à planifier. Elle pourrait également concevoir, réaliser les documents pédagogiques nécessaires en liaison avec les formateurs et les mettre à la disposition de l'équipe pédagogique qui gagnerait ainsi en productivité et en qualité.

Elle pourrait retransmettre l'information sur l'actualité législative ou juridique. Sur ce dernier point, le SCB a récemment attiré l'attention du service juridique de la DAF sur le droit d'utilisation de photocopies de pages de titre de livres comme supports de formation : en effet, un centre de formation utilisant des pages de livre comme support pédagogique a fait l'objet d'une condamnation par le tribunal de grande instance d'Aix-en-Provence.

Interface avec les CRF, elle s'assurerait que les objectifs pédagogiques sont clairement annoncés, les publics en stage précisés et l'organisation matérielle prise en charge.

Ces cellules devraient apparaître dans l'organigramme et contribueraient à une meilleure visibilité du rôle des formateurs et donc une meilleure reconnaissance.

Au niveau de l'établissement

Il pourrait être procédé à la mise en place d'un **fichier des ressources**

Ce fichier serait constitué en faisant une analyse de l'existant en matière de formations externes par enquête systématique auprès du personnel des différentes directions. Il s'agirait de quantifier le nombre d'heures, les sujets d'intervention, les modalités, de connaître les établissements demandeurs. Outre les intervenants déjà opératoires, il serait utile de lancer un "appel de candidatures". En effet, cela permettrait d'élargir le nombre de formateurs possibles car jusqu'à présent, le recrutement se fait largement par le «bouche à oreille». Il serait ainsi rapide de

répondre aux CRF et autres demandeurs potentiels. La profession en général est d'ailleurs désireuse de profiter des expertises de la BnF. Cela serait d'autant plus facile qu'elles seraient plus systématiquement formalisées et diffusées.

Par ailleurs, ce fichier des ressources ne manquerait pas d'être utilisable pour la formation interne.

Il serait aussi nécessaire de définir une **politique commune**.

- Concernant les problèmes pratiques, il me semble important que l'ensemble des formateurs bénéficient des mêmes conditions en ce qui concerne les rémunérations, le temps de formation maximum autorisé, les modalités de récupération horaire. En ce qui concerne ce point précis, il me semble aisé de laisser choisir chaque formateur entre un système de récupération horaire ou de récupération financière

- Sur un plan plus «politique», plusieurs aspects seraient à considérer.

Il pourrait être décidé du *niveau de l'intervention* à savoir formation de formateurs ou formation tous publics ? Il faudrait prévoir une formation à la pédagogie pour les agents formateurs, et insister sur la qualité des produits de formation à maintenir car c'est l'image de la BnF qui est en jeu.

La question de savoir si la BnF adopte une *politique attentiste ou incitative* en matière d'offre peut être posée : la BnF fait-elle mieux connaître ses domaines de compétence ? Se limite-t-elle à répondre au coup par coup aux demandes qui lui parviennent ? Ou bien encore va-t-elle jusqu'à envisager de répondre à des demandes plus larges qui nécessiteraient de faire appel à des compétences extérieures ?

L'aspect financier doit être examiné. Il ne peut s'agir d'altruisme et il faut estimer ce coût. Quelques propositions me semblent pouvoir fournir des pistes. Dans le cas du partenariat, des cours faits par des formateurs BnF pourraient donner droit à des cours d'enseignants Médiadix pour les personnels BnF qui ont besoin de formation initiale au catalogage, ou bien de stages de formation de formateurs ou de tout autre stage qui pourrait intéresser la BnF.

Si la BnF veut une ligne directrice pour ses formateurs, elle ne peut se dispenser d'une instance de réflexion où tous ces problèmes seront évoqués.

Il conviendrait donc de décider d'**une structure de réflexion**.

Les correspondants formation y participeraient. Ce pourrait être une des missions du SQF actuel de piloter cette réflexion et de gérer le volet externe de la formation.

La réflexion sur la manière dont l'établissement pourrait utiliser dans ces domaines le Web (faire figurer un fichier non nominatif des ressources en formateurs sur le site BnF?) et Internet (ouvrir un forum de discussion sur Rameau qui permettrait de répondre à certaines questions ?) se conduirait dans ce cadre.

L'accueil général des demandes, l'orientation vers la cellule de la direction concernée, la tenue du fichier des formateurs, la prise en charge des questions administratives et financières, la formation des formateurs pourraient être de son ressort.

CONCLUSION

L'étude de ce service m'a permis de poser la question de la formation extérieure et d'en mesurer la complexité.

Bien évidemment cette étude inévitablement incomplète serait à mener dans l'ensemble de l'établissement. Etant donné la complexité du problème, qui ne se pose pas dans les mêmes termes dans tous les services des différentes directions, la solution ne serait certainement pas identique.

Par ailleurs, de par leurs activités, de par le capital de compétences qu'ils accumulent, de par leurs missions, certains établissements peuvent être amenés à jouer un rôle de premier plan dans les formations. Cette étude a mis l'accent sur celui des agents du SCB à la BnF, mais de nombreux autres établissements interviennent également. Il serait profitable de connaître leur orientation sur ces questions.

Nous avons vu comment la formation professionnelle est bien un réel enjeu stratégique pour une profession « à fort métier » et savoir-faire. La BnF, en développant sans cesse ses activités, sera de plus en plus sollicitée pour intervenir dans les domaines de plus en plus divers.

La réflexion sur la formation professionnelle doit désormais prendre en compte le rôle possible de ces établissements dans le paysage.

Si les instances de formation ont une responsabilité à l'égard des professionnels, l'inverse est également vrai. La formation des agents est l'affaire de tous et chacun se doit d'y apporter sa contribution :

- l'encadrement en autorisant les agents compétents pour animer des formations à assurer cette mission au bénéfice d'autres agents,
- les services formation en décelant d'éventuelles compétences pour la formation et en les développant,
- les formateurs en complétant ces compétences par une formation de formateurs.

Il est clair qu'une plus grande professionnalisation va être nécessaire dans la fonction publique. Cela suppose que l'on sache mettre en place des formations en cours de

carrière; cela implique aussi que l'on définisse les règles permettant de les reconnaître dans le parcours professionnel des agents.

Ne serait-il pas souhaitable de constituer un observatoire de la formation et du métier, de rassembler des représentants des différents types de bibliothèques tel que l'avait déjà proposé le Conseil supérieur des bibliothèques ? Cet observatoire serait susceptible de coordonner de futurs recensements des besoins, d'observer les effets des transformations de l'offre de formation. Enfin cet observatoire pourrait élaborer des schémas prévisionnels et prospectifs concernant la formation développant ainsi les capacités d'adaptation et d'anticipation.

BIBLIOGRAPHIE

LA FORMATION : ouvrages généraux.

AVANZINI, Guy. *L'éducation des adultes* ; préf. de Lucette Colin et Remi Hess. Paris : Anthropos, 1996. XIV-182 p. (Exploration interculturelle et science sociale). ISBN 2-7178-3123-1.

DUBAR, Claude. *La Formation professionnelle continue.* Nouv. éd. Paris : éd. la Découverte, 1990. 124 p. (Repères ; 28). ISBN 2-7071-1513-4

JOUVENEL, Geneviève. *Les évaluations d'une action de formation dans les services publics : enjeux, méthodes et outils.* Paris : les Ed. d'Organisation, 1994 207p. (Collection Service public). ISBN 2-7081-1685-1

TOUCHEBOEUF, Bernard. *Construire la formation de son équipe.* Paris : Nathan, 1993. 95 p. (Les initiatives professionnelles). ISBN 2-09-176364-0

LA FORMATION EN BIBLIOTHEQUE

ANNEZER, Jean-Claude. Le programme de formation continue de la bibliothèque inter-universitaire de Toulouse : 1990-1994. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1er trimestre 1994; n°162, p.31-33.

AROT, Dominique. Colloque de Saint Etienne : travailler ensemble, bibliothèques et réseaux. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1995, n°168, p.13-15.

BAKER, David. La coopération entre les bibliothèques universitaires britanniques. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1996, n°172, p.24-28.

BEAUDIQUEZ, Marcelle. La Bibliothèque nationale de France et ses partenaires. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1995, n°168, p.44-46.

CALENGE, Bertrand. A quoi former les bibliothécaires, et comment ? *Bulletin des bibliothèques de France*, 1995, T 40, n°6, p 39-48.

DOUSTE-BLAZY, Philippe. Séance d'ouverture du congrès national de l'ABF : bibliothèques, de la plus grande à la plus petite. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1996, n°172, p.6-10.

DUJOL, Anne. Structure et contenus des formations professionnelles. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1996, n°172, p.140-141.

FAVIER, Jean. Séance d'ouverture du congrès national de l'ABF : bibliothèques, de la plus grande à la plus petite. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1996, n°172, p.12-15.

FRANCE. Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche. Bureau des concours et de la formation. *Enquête statistique sur la formation continue des personnels des bibliothèques : exercice 1995.*

GLEYZE, Alain. Formations des personnels des bibliothèques : vers une conception globale. *Bulletin des bibliothèques de France*, 1995, T 40, n°6, p 22-28.

KUPIEC, Anne. *Premier recensement des métiers des bibliothèques.* Paris : Université de Paris X-Médiadix, 1995. 206 p.

MELOT, Michel. Synthèse des travaux du congrès. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1995, n°168, p.53-55.

MULLER, Jean-Louis. Les ressources humaines entre pléthore et rareté. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1994, n°162, p.5-7.

NUBLAT, Odile. L'être humain n'est pas qu'une ressource, il est bien plus. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1994, n°162, p.46-49.

PASTOR, Jean-Louis. Emploi et formation : une démarche pour la Bibliothèque nationale de France. *Bulletin des bibliothèques de France*, 1995, T 40, n°6, p 32-38.

PELOU, Pierre. La relation bibliothécaire usager. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 2^{ème} trimestre 1996, n°171, p.54-62.

RAYNAL, Anne-Marie. Les rapports d'un consultant en formation avec les bibliothèques. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 2^{ème} trimestre 1996, n°171, p.16-17

RENOULT, Daniel. Formation et conseil : introduction. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1994, n°162, p.18-19.

RIGAUDIAT, Jacques. Gérer l'emploi public : quelles fonctions publiques pour quel service public ? *Bulletin des bibliothèques de France*, 1995, T 40, n°6, p 8-10.

RIONDET, Odile. Un regard extérieur sur l'identité professionnelle des bibliothécaires. *Bulletin des bibliothèques de France*, 1995, T 40, n°6, p 56-63.

SCOTTO D'ABUSCO, Marc. Administration et service : de la gestion de personnel à la gestion de la ressource humaine. *Bulletin des bibliothèques de France*, 1995, T 40, n°6, p.12-16.

LES TÂCHES TECHNIQUES

ADERHOLD, Michèle. Electre. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.18-19.

BRANDT, Astrid. Expertise en cas d'urgence. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 3^{ème} trimestre 1996, n°172, p.48.

CALLOU, Balbine. De l'importance d'être constant dans ses liens avec la norme :et même pour le public. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.57-59.

DUCHARME, Christian. Le catalogue : signe du changement ? *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.66-68.

GASCHIGNARD, Jean-Paul. Dénormalisation ou renormalisation ? *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.63.

GASCHIGNARD, Jean-Paul. Fichiers d'autorité : encore beaucoup de chemin à faire. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.52-56.

GASCHIGNARD, Jean-Paul. Les bibliothèques de lecture publique et leurs réservoirs de notices : entre état et marché. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.25-28.

GASCHIGNARD, Jean-Paul. UNIMARC et UNIMARC : attention aux contrefaçons. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.37.

LAHARY, Dominique. Nouveaux cédéroms de la BNF: quelles utilisations ? *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.17.

LAHARY, Dominique. La bibliothèque en ligne : avant-propos. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.4-6.

LAHARY, Dominique. La recommandation 995 un an après. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.45-46.

LAHARY, Dominique. Que faire de RAMEAU ? *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.60-62.

LUPOVICI, Catherine. L'Information secondaire du document primaire : format MARC ou SGML ? *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.68-72.

PEZERIL, Maggy. La double mission de l'ABES : gérer les applications existantes, préparer la réalisation du système universitaire. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.19-22.

WITT, Maria. Evolution du format UNIMARC : vingtième anniversaire d'un premier format universel. *Bulletin d'informations de l'Association des bibliothécaires français*, 1^{er} trimestre 1997, n°174, p.30-35.

LISTE DES SIGLES

ABES Agence bibliographique de l'enseignement supérieur
BAS Bibliothécaire ajoint spécialisé
BBF Bulletin des bibliothèques de France
BDP Bibliothèque départementale de prêt
BM Bibliothèque municipale
BN Bibliothèque nationale
BPI Bibliothèque publique d'information
BU Bibliothèque universitaire
BUFR Bibliothèque d'unité *de formation* et de recherche
CAFB Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire
CDI Centre de documentation et d'orientation
CFCBLD Centre de formation aux carrières des bibliothèques du livre et de la documentation
CNDP Centre national de documentation pédagogique
CNFPT Centre national de la fonction publique territoriale
CNIL Commission nationale de l'informatique et des libertés
CRF Centre régional de formation
DAF Direction des affaires financières
DDSR Direction du développement scientifique et des réseaux
DEUST Diplôme d'enseignement universitaire scientifique et technique
DIA Direction des imprimés et de l'audiovisuel
DLL Direction du livre et de la lecture
DPRS Direction des personnels et des ressources sociales
DRAC Direction régionale des affaires culturelles
DSC Direction des services de la conservation
DU Diplôme d'université
DUT Diplôme universitaire de technologie
ENSSIB Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques
HTML Hypertext markup language
IFB Institut de formation des bibliothécaires
IFLA International federation of libraries association
ISBD International standard book description
IUT Institut universitaire de technologie
SCB Service de coordination bibliographique
SGML Standard general markup language
SI Système d'information
SQF Service qualifications et formations
SU Système universitaire
URL Uniform resource locator

QUESTIONNAIRE AUX AGENTS

PRESENTATION DE L'ETUDE

Identification

H		F		CATEG		GRADE		BUREAU	
---	--	---	--	-------	--	-------	--	--------	--

Formation interne

En faites-vous	Oui	Non
A quoi formez-vous ?		
Combien de temps y consacrez vous?		

Formation externe

En faites-vous ?	Oui	Non
A quoi formez-vous ?		
Combien de temps y consacrez vous?		
Qui vous a contacté ?		
Quels étaient vos publics ?		
Pourquoi acceptez-vous ?		
Quelle est votre rémunération ?		
Vous arrive-t-il de refuser Pourquoi?	Oui	Non
Que pensez-vous des conditions dans lesquelles vous faites ces formations?		
Que proposeriez vous comme aménagement ?		
Que préférez-vous faire ? Pourquoi ?	Interne	Externe

Autres remarques ou suggestions

(ex .cette enquête est-elle bienvenue? Pourquoi?)

Marie-Thérèse NISHIOKA
Bibliothèque Nationale de France
DDSR-SCB Formation
T4 N5, 11 quai François Mauriac
75706 Paris Cedex 13
Tel.: 01 53 79 49 77
Fax.: 01 53 79 50 45

Paris le 16/10/1997

M

Je suis conservateur stagiaire à L'ENSSIB, actuellement en stage à la Bibliothèque Nationale de France, au Service de coordination bibliographique de la Direction du Développement Scientifique et des Réseaux.

Je suis chargée par le service qui m'accueille de mener une étude qui fera également l'objet de mon mémoire.

Il s'agit de réfléchir à la manière dont la BNF et particulièrement le SCB pourraient coopérer en matière de formation aux tâches techniques avec les centres régionaux de formation.

En effet, les agents du SCB sont fréquemment sollicités par les centres régionaux de formation ou directement par des bibliothèques, à titre individuel et en tant qu'experts pour former à Rameau, aux formats...

Je vous remercie de m'avoir envoyé le catalogue de votre offre et afin d'améliorer les conditions de ces interventions et de mieux répondre aux besoins des centres régionaux qui font appel à eux comme intervenants, je me permets de vous demander de bien vouloir remplir le questionnaire ci-joint.

Pour des raisons ayant trait aux délais impartis à cette étude, je vous serais reconnaissante de me le retourner avant le 31 octobre 1997.

Veillez, M _____, recevoir mes salutations.

QUESTIONNAIRE AUX CRF.

Pour faire une formation aux tâches techniques (autorités, formats...,) à qui vous adressez-vous en priorité, et pour quelles raisons ?

1 numérotez de 1 à 7

Enseignants CRF
Enseignants IUT, IUP
Personnels BU de votre région uniquement d'autres régions (lesquelles ?)
Personnels BM BDP de votre région uniquement d'autres régions (lesquelles ?)
Personnels BnF
Sociétés privées
Autres intervenants (préciser)

Comment programmez-vous les formations suivantes? (à la demande ? de qui ? prévision annuelle ? en liaison avec programmes IUT ? concours ouverts ? etc...)

Rameau
Formats
Autorités
Catalogage
Autres (préciser)

Avez-vous déjà fait appel à des agents de la BnF comme formateurs?

oui	non
-----	-----

Dans le cas où ils ont répondu affirmativement à votre demande

Formation assurée nombre et durée par an	Formation de formateurs :	Formation initiale :	Formation continue	Préparation de concours
Rameau				
Formats				
Autorités				
Catalogage				
Autres (préciser)				

Avez-vous procédé à une évaluation? Les intervenants ont-ils eu connaissance des résultats?

Dans le cas où ils ont répondu négativement à votre demande

Quelles raisons ont motivé leur refus?

Les avez-vous sollicités ultérieurement?

Avez-vous déjà eu recours aux services de sociétés privées?

Lesquelles? (préciser noms et adresses SVP)

Pour quelles formations?

Quels tarifs vous ont été fixés?

Avantages et inconvénients des différents types d'intervenants? (Privés, professionnels des bibliothèques, enseignants CRF)

Qu'attendriez-vous d'une collaboration avec la BnF?

Bienvenue à toutes suggestions ou remarques :

MERCI

Notice autorité titre uniforme

Chanson de Roland sav fre
Cân Rolant sav wel
Roelantslied sav dut
Roncesvalles sav spa

Nationalité : zz Langue : mul

Le dernier vers du ms d'Oxford : "Ci fait la geste que Tuoldus declinet" laisse supposer à certains que Tuold est l'auteur du poème. D'autres pensent qu'il n'est que le copiste

Chanson de geste française, en décasyllabes, de la fin du XIe s. - Ms connus : Bibl. bodl., Oxford ; Bibl. mun., Châteauroux ; BN, Paris ; Bibl. Saint-Marc, Venise (2 ms) ; Bibl. de Trinity college, Cambridge ; Bibl. mun., Lyon. - Versions allemandes, anglaise, galloise, néerlandaise, castillanes et latine

Sources : IFLA, Anonymous classics, 1978
Sources : Bossuat. - DLL
Sources : BN Cat. gén. 1960-1969 : forme retenue

< Cân Roland wel
< Altfranzösische Rolandslied ger
< Canción de Rolando spa
< Cîntarea lui Roland rum
< Canzone d'Orlando ita
< Canzone di Orlando ita
< Canzone di Rolando ita
< Pesn' o Rolande trs-ISO rus
< Skazanie o hrabrom Rolande (adaptation) trs-ISO rus
< Rencesvals
< Roncisvals
< Roland
< Rolando
< Rolandslied ger
< Song of Roland eng
< Canción de Rolán spa
< Song of Roland eng
< Ströt van Roncevale dut
< Roland-ének hun
< Chanson de Rollant fre

Numéro : frBN002480060
1994/03/28

Notice autorité matière

RAMEAU (système d'indexation)

Sources : BN SCB, 1994-09-07

Sources : Les langages documentaires / Noë Richter, 1990

< Répertoire d'Autorité-Matière Encyclopédique et Alphabétique Unifié

<< Analyse documentaire

<< Indexation (documentation)

<< Vedettes-matière françaises

Numéro : frBN008401372 Origine : BN
1994/09/07

Notice autorité personne physique

Beaudiquez, Marcelle

Dates biographiques: 1943/07/17-....

Dates d'activité :

Nationalité : fr Langue : fre

Conservateur général des bibliothèques. - Spécialiste de bibliographie. - Membre du bureau exécutif de l'IFLA (depuis 1987). - Directeur du développement scientifique et des réseaux à la Bibliothèque nationale de France (en 1994)

Sources : Inventaire général des bibliographies rétrospectives / éd. par M. Beaudiquez, 1986

Sources : Livres-hebdo, 1994-02-04

Numéro : frBN000451074
1994/02/09

Notice autorité collectivité

Bibliothèque nationale de France

Dates d'activité : 1994/01/03-....
Nationalité : fr Langue : fre

Créée par D. du 3-1-1994, la Bibliothèque nationale de France est issue de la fusion de la Bibliothèque nationale et de l'Etablissement public chargé de la construction de la Bibliothèque de France. - Placée sous la tutelle du Ministère de la culture

11 quai François-Mauriac, 75702 Paris Cedex 13

Sources : BA 1995

< BNF

Avant le 3 janvier 1994, voir

>><< Bibliothèque nationale (France)

Avant le 3 janvier 1994, voir

>><< Etablissement public de la Bibliothèque de France

Numéro : frBN010061471
1995/06/29

PRIORITE DE RECOURS AUX DIFFERENTS INTERVENANTS

