

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

Diplôme de conservateur de bibliothèque



MÉMOIRE D'ÉTUDE

La formation, enjeux et perspectives :
le cas des agents de catégorie B
des bibliothèques
en région Rhône-Alpes

Sophie MAZENS

Directeur de mémoire
Marie-Noëlle PONCET
ENSSIB

en stage à
MEDIAT antenne de Lyon
sous la direction de
Françoise PIGNOL

1994

1994
DCB
55

601 f. - Annexe

Remerciements

Je tiens à remercier chaleureusement les personnes dont les noms suivent et qui ont bien voulu m'accorder du temps pour les entretiens effectués lors du stage :

- Véronique BALLET, rédacteur, correspondant-formation à la bibliothèque municipale de Lyon.
- Marianne BECACHE, conservateur, responsable de la formation à la Direction du Livre et de la Lecture.
- Véronique BOUCHARD, conservateur territorial, directrice de la BM de Bron, Correspondant-formation.
- M. CARREZ-CORRAL, conservateur territorial, directeur de la Maison du Livre, de l'Image et du Son de Villeurbanne, interlocuteur auprès de la mairie pour la formation.
- M. CHABALLIER, conservateur, correspondant-formation de la BM Valence.
- Marie-Françoise GOIRAND, bibliothécaire, correspondant-formation du SCD de Lyon I.
- Maud GRILLET, Rédactrice, correspondant-formation à la Maison du Livre de l'Image et du Son de Villeurbanne.
- Lise HERZHAFT, conservateur à l'URFIST (Unité régionale de Formation et de Promotion pour l'Information Scientifique et Technique).
- Irène LANOT, bibliothécaire, correspondant-formation du SCD de Lyon II.
- Annick LONTIN, conservateur, correspondant-formation du SCD de Lyon III.
- M. MARTIN, conservateur, correspondant-formation à la bibliothèque municipale de LYON
- Maryse MIGNON, secrétaire administrative à MEDIAT, formatrice ABF Rhône-Alpes
- Géraldine MOREAU, conservateur, responsable de la formation continue à L'IFB.
- Françoise PIGNOL, conservateur, directrice-adjointe de MEDIAT.
- Yola POLITY, chef du département Information et Communication de l'IUT de l'université de Grenoble II.
- Marie-Noëlle PONCET, conservateur, responsable de la formation continue à l'ENSSIB.
- M. PONCET, maître de conférence, responsable de l'organisation du DEUST information scientifique et technique de l'université Lyon I.
- M. SAISI, responsable du recrutement et de la formation continue des personnels ITA et des bibliothèques des universités.
- Françoise TOUNISSOUX, attachée, responsable de la formation des personnels territoriaux de bibliothèques à la délégation régionale du CNFPT Rhône-Alpes Lyon.
- Andrée VERDIEL, directrice de la bibliothèque de l'IEP de Grenoble, membre de l'ADBS.
- Isabelle VIDALENC, maître de conférence à l'université Lyon III, responsable du DEUST Information-Documentation de Lyon III.

Je remercie tout particulièrement l'équipe de l'antenne MEDIAT de Lyon, la directrice Françoise PIGNOL et le secrétariat : Pascale CHARVET, Maryse MIGNON, Renée SAINT-JOANIS.

Résumé

La formation aux métiers des bibliothèques prend un relief particulier depuis la parution des nouveaux statuts. Elle est devenue un enjeu politique, social et identitaire.

L'étude de la formation des personnels de catégorie B en Rhône-Alpes permet de mesurer l'importance de ces enjeux et de conclure sur la nécessité d'une forte coopération entre les différents partenaires.

Abstract

The training for jobs in libraries has become more and more important since the publication of the new status. It has become a political, social and identity stake.

The study of the training of "catégorie B" staff in Rhône-Alpes allows us to measure the importance of these problems and to conclude on the need of a big cooperation between the different partners.

Descripteurs

Bibliothécaire _ Formation _ Formation permanente _ Formation professionnelle _ Rhône-Alpes

SOMMAIRE

INTRODUCTION	Page 1
CHAPITRE 1 <i>Les nouveaux statuts : conséquences sur la formation des personnels de bibliothèques</i>	Page 5
Le dispositif de formation continue en France	Page 5
Les nouveaux statuts : conséquences sur la formation	Page 9
L'organisation de la formation pour les métiers des bibliothèques	Page 15
Conclusion	Page 17
CHAPITRE 2 <i>Le concept de formation dans les bibliothèques</i>	Page 19
Définitions autour du concept de formation des adultes	Page 19
Problématiques générales.	Page 22
Le concept de formation en bibliothèque	Page 24
Conclusion	Page 27
CHAPITRE 3 <i>Les acteurs de la formation en Rhône-Alpes</i>	Page 29
Les orientations nationales	Page 30
Dans les bibliothèques.	Page 32
Les services externes	Page 38
Conclusion	Page 42
CHAPITRE 4 <i>Etude des programmes de formation des agents de catégorie B</i>	Page 43
Analyse des travaux des Ministères et du CNFPT autour de l'approche fonctionnelle des métiers.	Page 43
Analyse en Rhône-Alpes des programmes de formation organisés par les universités et le CNFPT.	Page 45
Analyse des stages ponctuels proposés aux agents de catégorie B sur Rhône-Alpes	Page 53
Conclusion	Page 54
CONCLUSION	Page 56
BIBLIOGRAPHIE	Page 59

INTRODUCTION

La formation aux métiers des bibliothèques fait l'objet actuellement d'un débat passionné au sein de la profession. Ce débat s'est amorcé avec la volonté de modernisation des services des bibliothèques et la modification des statuts des personnels. La formation devient un enjeu pour les métiers des bibliothèques.

Ayant été enseignante pendant quelques années, je suis de par mon histoire professionnelle sensibilisée aux problèmes de la formation. Mon stage d'étude s'est déroulé au centre régional de formation aux carrières des bibliothèques, MEDIAT, dont une antenne est basée à Lyon et l'autre à Grenoble. Cela m'a permis de proposer le sujet suivant : formation des catégories B des bibliothèques : le cas de la région Rhône-Alpes.

La problématique générale est la suivante : comment s'organise la formation initiale et continue des catégories B des bibliothèques ?

Cette question a permis d'étudier les rapports entre la formation et les métiers des bibliothèques. Cette recherche sera d'abord une description du contexte, puis une présentation générale des problématiques autour de la formation. Ensuite, nous décrirons l'organisation des différents acteurs en Rhône-Alpes, et nous étudierons les contenus des formations.

Méthodologie

La diversité du terrain, des partenaires et des organismes de formation a conduit à mettre en place plusieurs outils pour l'analyse :

- Le dépouillement de la presse professionnelle, la participation au congrès de l'association des bibliothécaires de France¹ (ABF) sur le thème : "Bibliothécaire : quel métier ?" ont permis de dégager les principales préoccupations de la profession autour du thème de la formation des personnels de bibliothèque.
- Le cadre théorique a été étudié au travers des recherches en sciences de l'éducation.

¹ Les sigles seront développés à leur première utilisation. Ensuite, se référer au dictionnaire des sigles en annexe.

- Des entretiens ont été menés en cours de stage avec des personnes remplissant trois types de fonctions :

Une fonction au niveau national : le responsable de la formation continue des personnels de l'enseignement supérieur, la responsable de la formation à la Direction du Livre et de la Lecture.

Nous avons aussi rencontré des représentants de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) et de l'institut de formation des bibliothécaires (IFB).

Une fonction au niveau régional : à travers les interviews des personnes s'occupant des stages dans les organismes de formation implantés en Rhône-Alpes : le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) Lyon, l'association des documentalistes et des bibliothécaires spécialisées (ADBS) de Grenoble, l'ABF de Lyon, le centre régional de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) de Lyon qui s'appelle MEDIAT, l'unité régionale de formation à l'information scientifique et technique (URFIST) de Lyon, la responsable du département Information-Communication de l'institut universitaire de technologie (IUT) de Grenoble II, les responsables des diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) pour les universités Lyon I et Lyon III.

Une fonction dans les établissements : les correspondants-formation des bibliothèques universitaires de Lyon I, Lyon 2, Lyon III et des bibliothèques municipales de Bron, Lyon, Villeurbanne, Valence.

Objectifs des entretiens :

Les personnes ressources ont été choisies avec le responsable de stage, Mme Pignol, et le directeur de MEDIAT, M. Saby, afin d'obtenir un panorama et un discours d'opinion sur l'organisation de la formation en Rhône-Alpes.

Les types d'interviews réalisés :

Nous avons réalisé une série d'interviews qui vise à connaître l'organisation de la formation en Rhône-Alpes à travers, d'une part, la description des pratiques des acteurs et de leur fonction et, d'autre part, l'opinion des acteurs sur leurs pratiques. L'entretien s'est imposé ici car nous ne disposons pas, par rapport à la formation, de populations facilement étalonnables et échelonnables. De plus, nous ne cherchions pas les "pourquoi" mais les "comment" (cf. la problématique : "comment s'organise la formation initiale et continue des cadres B des bibliothèques ?").

- L'offre de formation pour les cadres B a été étudiée à travers les stages proposés par les différents acteurs en région : MEDIAT, CNFPT, URFIST, ABF, universités pour les diplômes universitaires de technologie (DUT), et les diplômes d'enseignement universitaires scientifiques et techniques (DEUST) . On recherche si les contenus proposés et la participation des cadres B permettent d'identifier les fonctions occupées et la place de ce corps dans les bibliothèques.

- Le travail autour du contenu des formations a été réalisé d'après les brochures et statistiques de l'IFB, de MEDIAT et du CNFPT.

Buts et limites de l'étude

L'étude de l'organisation de la formation en Rhône-Alpes fait apparaître une situation assez complexe, due à plusieurs facteurs :

- Nous sommes dans une période transitoire de restructuration des formations (nouveaux statuts).
- La région Rhône-Alpes bénéficie d'un encadrement très riche, où se côtoient organismes régionaux et nationaux.
- Les formations proposées par MEDIAT, mon organisme d'accueil, se dirigeaient prioritairement vers la préparation du certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire (CAFB). Avec la disparition de ce diplôme, les missions ont changé.

Il m'a donc semblé intéressant d'étudier, actuellement et avec une vue prospective, le devenir et l'organisation des personnels cadres B en bibliothèque. Cela permet aussi d'étudier de quelle façon les organismes de formation redéfinissent leurs missions.

Malgré quelques entretiens avec des représentants de la politique nationale en matière de formation, cette étude reste principalement axée sur le tissu régional. La région étudiée bénéficie d'un exceptionnel taux d'encadrement, et l'on ne peut en tirer des conséquences sur les orientations des autres régions, qui ne bénéficient pas des mêmes structures.

Ce mémoire ne traitera pas des rapports entre formateurs et formés, de la pédagogie en formation, de la façon dont on peut s'approprier le savoir. En d'autres termes, on n'étudiera pas le "qualitatif". Ce mémoire s'attache surtout à mesurer les conséquences sur la formation de la mise en place des nouveaux statuts.

Nous étudierons donc dans un premier chapitre contextuel comment la formation professionnelle a été bouleversée par la réforme des statuts des personnels. Pour cela, nous parlerons du dispositif de formation en France, puis plus spécifiquement des agents des

Dans un deuxième chapitre, nous définirons le cadre théorique de la recherche. Cela nous permettra de préciser définitions et interrogations autour du concept de formation, d'abord en formation des adultes en général, puis plus particulièrement dans le cadre des formations aux métiers des bibliothèques. Nous en tirerons les hypothèses de travail.

Dans un troisième chapitre, nous travaillerons sur l'organisation de la formation en Rhône-Alpes, plus spécifiquement pour les catégories B. Cette étude va nous permettre de constater l'émergence de nouvelles fonctions autour de la formation. Dans un dernier chapitre, à travers l'étude des contenus des formations proposées aux catégories B en Rhône-Alpes, nous tenterons de montrer qu'il existe une culture commune des métiers de la documentation et des bibliothèques.

CHAPITRE 1

Les nouveaux statuts : conséquences sur la formation des personnels de bibliothèques

Nous montrerons dans ce premier chapitre comment la formation des personnels de bibliothèque est modifiée par les nouveaux statuts. Nous étudierons comment se définit et s'organise la formation continue en France, à travers un bref historique, une présentation des lois fondamentales, et une étude plus spécifique des textes réglementaires concernant fonctionnaires territoriaux et d'État.

Nous aborderons ensuite le versant plus spécifiquement bibliothèque, en présentant :

- les nouveaux statuts des personnels d'État et territoriaux : la comparaison permettra de dégager la relative homologie des statuts.
- les conséquences de ces statuts sur l'organisation des concours.
- les conséquences sur l'organisation de la formation, avec une brève étude historique du CAFB et des conditions de sa disparition.

Nous concluerons ce chapitre contextuel en établissant un panorama des différents organismes qui s'occupent de formation.

Le dispositif de formation continue en France

Éléments historiques

Le dispositif de formation continue est récent. Il date des années 1970, mais il est enraciné dans une très ancienne tradition d'éducation des adultes. C'est un système à finalité éducative mais qui relève du droit du travail. Dans un rapport devenu célèbre, Condorcet souligne, dès 1792, la nécessité d'assurer ce que nous appelons aujourd'hui la formation continue. En 1794, Le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) est créé. La révolution industrielle voit se multiplier les initiatives sous forme d'écoles du soir, de cercles d'études, de formations par correspondance.

En France, on développe activement le mouvement des universités populaires. Cette formation est chargée de pallier l'absence de formation initiale des travailleurs. Deux activités dominent : les conférences suivies d'une discussion et un enseignement de type purement scolaire.

La fin de la première guerre mondiale marque une étape dans l'élaboration du dispositif de formation. La rupture est marquée par le vote de la loi Astier, rendant la formation initiale obligatoire. C'est en 1950 que le concept d'éducation des adultes devient vraiment universel, sous l'impulsion de l'UNESCO.

Dans les années 1960, se crée en France un Institut national pour la formation des adultes, qui publie la revue *l'Éducation permanente*. En 1966, la création du Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale montre le souci de permettre aux individus une adaptation à l'évolution de leur emploi. Déjà émerge l'idée que la formation initiale ne peut plus suffire à adapter l'individu à sa tâche pour toute une carrière.

En 1968, les accords de Grenelle font apparaître le droit au congé formation pendant le temps de travail, dans le cadre d'un protocole d'accord qui débouchera sur des lois et des accords, tel l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970.

A partir des années 1960, on constate au plan législatif que seul le versant formation professionnelle est pris en compte, avec l'accent mis sur les individus uniquement pour une actualisation des connaissances ou une reconversion professionnelle.

Les sources fondamentales du droit

C'est la loi du 16 juillet 1971 qui est fondatrice. Cette loi va au-delà des accords interprofessionnels déjà existants, car elle permet de généraliser une situation réservée à un petit nombre d'entreprises. Cette loi institue pour les entreprises de plus de dix employés une obligation de participation à la formation professionnelle des employeurs (de l'ordre de 1,5 % de la masse salariale aujourd'hui). Elle reprend et modernise le dispositif de 1966, basé sur la reconversion, l'adaptation de l'homme à son emploi.

L'évolution du dispositif

Le contexte évolue et fait évoluer le dispositif législatif. Du côté de l'économie, les années 1970 sont marquées par l'explosion du salariat féminin. Parallèlement, la crise se déclenche : on observe une montée des chômeurs de longue durée, et la nécessité de prendre en charge plus particulièrement les jeunes. L'ordonnance du 26 mars 1982 fixe les modalités d'insertion des jeunes dans l'entreprise. De plus, l'arrivée massive des "nouvelles technologies" augmente les besoins en formation.

Mais ces années sont marquées aussi par la fin du Taylorisme : la parcellisation des tâches est remise en cause, et avec la fin de cette méthode de travail s'élabore une réflexion autour de la qualité de la formation. Cette réflexion a aussi une cause économique : en moins d'une décennie on observe un gonflement de la masse salariale en formation.

La loi du 7 janvier 1983 sur la décentralisation donne aux régions une compétence de droit

commun en matière de formation professionnelle continue. L'État n'a plus qu'une compétence d'attribution.

La loi du 4 juillet 1990 instaure le droit à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à travers le crédit de formation individualisé.

La loi Giraud du 20 décembre 1993 accentue la décentralisation déjà amorcée par la loi de 1983. Elle va déléguer la compétence d'attribution de l'État vers les régions. Les régions disposent maintenant en pleine autonomie des fonds destinés à la formation : celle-ci est devenue un outil de développement régional.

Les principes juridiques de la formation continue sont basés sur : la coordination administrative, la concertation, la déconcentration financière, la décentralisation, le conventionnement, le paritarisme.

- La coordination administrative : c'est un principe de coordination entre les différentes administrations. La formation continue est organisée à travers ce principe de coordination.
- La concertation existe à deux niveaux : avec les partenaires sociaux au plan national sous forme d'une délégation permanente et d'un conseil de gestion. Au plan local, il existe un comité régional.
- La déconcentration financière : elle se fait essentiellement au niveau des préfectures de région.
- La décentralisation : c'est le rôle nouveau des conseils régionaux renforcé par la loi Giraud.
- Le conventionnement : toute action de formation doit revêtir la forme d'une convention. Le système de conventionnement recouvre une négociation préalable, et une action de remise en cause à la fin de la formation.
- Le paritarisme est lié à une volonté de concertation entre les différents partenaires. Le contrôle social sert à privilégier au niveau de l'entreprise l'intervention du délégué du personnel.

La formation continue des agents de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale ².

La formation continue des agents de la fonction publique d'État :

Elle est régie par un ensemble de textes qui fonde le droit à la formation professionnelle et permanente, au congé de formation professionnel, etc. La formation continue a été marquée par des accords-cadre, l'un signé en 1989, l'autre en 1992.

L'accord-cadre de 1989 tient compte de la déconcentration, et propose l'idée d'une gestion prévisionnelle de la formation. Le deuxième accord-cadre de 1992 insiste sur la qualité de la formation, lance l'idée d'une fiche individuelle de formation pour chaque agent. Cet accord parle aussi d'évaluation, aussi bien quantitative que qualitative de la formation. Le 8 mars 1993, un nouveau protocole d'accord sur la formation continue des personnels de l'Éducation nationale a été signé. Il insiste sur le rôle de la formation comme moteur de la modernisation, propose de rapprocher les formations des lieux de travail, et met l'accent sur la nécessité de contractualiser la formation.

Notons qu'il existe aussi pour les fonctionnaires un congé de formation personnel ou congé de formation professionnel. Il permet à chaque agent d'accéder à des congés pour une formation personnelle, mais peut être refusé pour raison de service (pas plus de trois fois) et ne concerne qu'un contingent précis de congés alloué annuellement par l'éducation nationale.

La formation continue des agents territoriaux :

Elle présente une particularité : l'existence du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

L'autorité territoriale organise ou coordonne des cycles de formation en fonction d'un plan de formation. Dans ce cadre, l'établissement peut engager des actions de formation pour maintenir ou parfaire la qualification professionnelle, s'adapter aux nécessités du service, ou accéder à un nouveau cadre d'emploi. Le plan de formation est un ensemble de moyens mis en oeuvre pour permettre la réalisation d'objectifs dans un programme d'action à court terme (un an). Ce plan peut être pluriannuel, mais révisé chaque année. Il est transmis au centre national de la fonction publique territoriale. Le financement des formations est assuré par le versement de cotisations provenant des collectivités ou établissements au CNFPT. Ces cotisations sont assises sur la masse salariale.

² Voir en annexe les références des principaux textes régissant les fonctions publiques d'État et territoriales en matière de formation.

Le CNFPT, établissement public administratif, organise entre autres la formation des agents territoriaux, en définissant les programmes et en assurant les formations. Trois grands axes sont définis : les préparations aux concours et examens professionnels, la formation continue, la formation personnelle. Le CNFPT national dispose de délégations interdépartementales ou régionales qui élaborent un programme de formation. Peuvent aussi dispenser des formations : les communes, départements,... ainsi que les établissements publics de l'État. Les actions de formation hors du CNFPT sont à la charge financière des organisateurs. Elles font l'objet de conventions entre collectivités et dispensateurs de formation.

Les nouveaux statuts : conséquences sur la formation

Les nouveaux statuts des personnels d'État et territoriaux³

La réforme statutaire des emplois de bibliothèque dans les fonctions publiques d'État et territoriaux a profondément bouleversé les conditions de recrutement et aussi le système de formation professionnelle. Le tableau suivant va permettre de présenter les statuts des deux fonctions publiques, et de montrer le souci d'homogénéité dans le nombre de grades proposés dans chaque corps ou cadre d'emplois des deux fonctions publiques.

³ Voir en annexe les références des textes réglementaires concernant les statuts, les échelles indiciaires, les concours et examens de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale pour les métiers des bibliothèques.

FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX		FONCTIONNAIRES D'ETAT	
Cadres d'emplois		Corps	
A	Conservateurs territoriaux des bibliothèques 3 grades	Conservateurs généraux des bibliothèques 1 grade	A
	Bibliothécaires territoriaux 1 grade	Conservateurs de bibliothèque 3 grades	
		Bibliothécaires 1 grade	
B	Assistants territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques 3 grades	Bibliothécaires adjoints spécialisés 3 grades	B
	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques 3 grades	Bibliothécaires adjoints 3 grades	
	Inspecteurs territoriaux de surveillance et de magasinage du patrimoine 1 grade	Inspecteurs de magasinage 1 grade	
C	Agents territoriaux qualifiés du patrimoine 3 grades	Magasiniers en chef 2 grades	C
	Agents territoriaux du patrimoine 2 grades	Magasiniers spécialisés 3 grades	

Tout d'abord, précisons que les fonctionnaires appartiennent à un **corps** pour l'État, à un **cadre d'emplois** pour la fonction publique territoriale, ayant chacun un ou plusieurs grades. Ces corps et cadres d'emplois sont classés en trois catégories : la catégorie A se recrute sur bac plus trois au moins, la catégorie B au niveau bac ou bac plus deux, la catégorie C au-dessous du bac. C'est une des innovations des statuts d'avoir deux paliers de recrutement pour les catégories B : les B type au niveau bac et les CII (ou C2i) au niveau bac+2.

L'homogénéité des statuts existe d'après le tableau, bien que le corps des conservateurs généraux n'ait pas d'homologue dans la fonction publique territoriale.

Les statuts définissent aussi les fonctions des personnels de catégories A, B et C dans la bibliothèque. Précisons que les agents de l'État sont employés dans les bibliothèques de grands établissements, les bibliothèques universitaires, les bibliothèques municipales classées. Les agents territoriaux sont employés dans les bibliothèques municipales et bibliothèques départementales de prêt.

Personnel de catégorie A ou personnel "scientifique" :

Les conservateurs ont la responsabilité de la constitution et de l'exploitation des collections. Dans la fonction publique territoriale, un conservateur peut diriger une bibliothèque de plus de 20000 habitants, disposant de plus de 30000 ouvrages et effectuant plus de 40000 prêts par an. Un arrêté ministériel donne la liste des communes pouvant employer plusieurs conservateurs.

Les bibliothécaires participent à la constitution et à l'exploitation des collections. Dans la fonction publique territoriale, ils peuvent diriger une petite bibliothèque.

Personnel de catégorie B ou personnel technique :

Les bibliothécaires-adjoints spécialisées (BAS) ou les agents territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques (AQC) sont les techniciens supérieurs des bibliothèques : ils ont des responsabilités particulières techniques dans le traitement, la mise en valeur, la conservation des collections, la recherche documentaire et la promotion de la lecture publique.

Les bibliothécaires-adjoints (BA) et les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (AC) sont les techniciens des bibliothèques, dans le domaine du traitement du document et des renseignements au public. Dans le cadre de la fonction publique territoriale, ils peuvent aussi avoir des missions d'encadrement pour le cadre d'emploi de catégorie C.

Les inspecteurs de magasinage territoriaux ou de l'État sont chargés du contrôle des équipes de magasinage.

Catégorie C : le personnel "d'exécution"

Ils sont chargés de tâches d'entretien, de classement, de communication de documents. Dans la fonction publique territoriale, les agents territoriaux qualifiés du patrimoine sont plus particulièrement affectés à l'animation et à l'accueil.

Les missions semblent donc globalement homogènes pour les corps ou cadres d'emploi. Par contre, la définition des fonctions montre que l'accent est mis sur le côté "administratif" des agents de l'État, et sur le côté "service public" pour les agents territoriaux. De plus, si les corps ou cadres d'emploi sont homogènes, la multiplicité des grades rend difficile le respect des missions aussi précises que celles définies par les statuts, dans de petites unités de lecture publique par exemple.

Les conséquences sur les concours⁴ :

Les nouveaux statuts ont instauré dans la fonction publique territoriale une obligation de concours. Elle existait déjà pour la fonction publique d'État. A l'État, la réussite au concours implique le recrutement, la prise en charge et l'affectation. Dans la fonction publique territoriale, à l'issue des concours, organisés par le CNFPT (pour les cadres A et B) ou les centres de gestion (pour les cadres C), une liste d'aptitude est publiée qui permet aux collectivités de recruter le personnel recherché. Au bout de deux ans, les candidats non recrutés perdent le bénéfice du concours.

Soulignons que la période de transition actuelle ne permet pas de faire le bilan de l'organisation de ces concours. En effet, quelques uns sont réservés à un public particulier, celui des personnels internes par exemple.

Puisque les statuts rendent les concours obligatoires, on pourrait attendre une cohérence entre la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale dans le contenu des épreuves. Or, un rapide travail sur les contenus nous amène à faire le constat que si l'homologie existe à peu près pour les catégories A et C, des disparités importantes sont à souligner pour les catégories B.

Pour démontrer ce fait, nous avons étudié les modalités des concours tels qu'ils existent dans les textes⁵, en séparant les épreuves généralistes des épreuves techniques. Nous considérons que les épreuves techniques sont celles faisant appel à un programme ou à des pré-requis précis⁶.

Les cadres A des deux fonctions publiques ont le même contenu pour les concours : les épreuves, tant pour le concours de conservateur que de bibliothécaire, sont d'ordre général. Une composition de culture générale, une note de synthèse, une traduction pour l'admissibilité ; un oral de culture générale et une épreuve de langue ou le commentaire d'un texte scientifique et technique à l'admission. On a aussi une épreuve facultative de traitement informatisé de l'information.

Le concours de BAS est pendant les périodes transitoires un examen réservé aux internes, qui se fait sur dossier pour l'admissibilité et sur un entretien servant à vérifier les

⁴ Voir en annexe le tableau récapitulatif des textes régissant les statuts et les modalités d'organisation des concours des personnels de bibliothèques de la fonction publique d'État et territoriale.

⁵ Voir en annexe le tableau récapitulatif des textes régissant les statuts et les modalités d'organisation des concours des personnels de bibliothèques de la fonction publique d'État et territoriale.

⁶ Voir en annexe le tableau de présentation des épreuves des concours.

connaissances techniques et les activités professionnelles du candidat pour l'admission.

Les épreuves du concours de BAS font pourtant l'objet d'un texte réglementaire. Les deux épreuves écrites d'admissibilité sont techniques : composition sur un sujet relatif aux bibliothèques, et une épreuve de catalogage. A l'admission, les deux épreuves orales sont techniques elles aussi.

Les épreuves du concours de recrutement des AQC présentent deux épreuves techniques à l'écrit d'admissibilité (rapport sur une spécialité musée, bibliothèque, archives ou documentation, plus une épreuve dans une option choisie), et une épreuve technique sur deux à l'oral (épreuve de vérification des connaissances techniques dans la spécialité choisie).

Ces deux concours présentent des contenus techniques, avec un peu plus de technicité demandée aux agents de l'Etat.

Pour les BA et les AC : c'est là que l'on observe les plus grandes différences. Le concours de BA est très technique. L'admissibilité comporte une épreuve technique avec un programme précis, et une épreuve générale de résumé. L'admission ne comporte que des épreuves techniques (interrogation sur le fonctionnement des bibliothèques, préparation d'une notice catalographique). Le concours d'AC, par contre, est très généraliste : aucune épreuve technique à l'écrit d'admissibilité (composition de culture générale, résumé, épreuve de langue), et aucune à l'oral d'admission.

Les inspecteurs de magasinage des deux fonctions publiques n'ont qu'un concours généraliste.

Quant aux cadres d'emplois ou grades de catégorie C, les concours restent aussi généralistes pour les deux fonctions publiques. Notons que le corps d'État de magasinier en chef propose une épreuve de classement de fiches pour l'admission, et que celui de magasinier spécialisé propose une épreuve de classement à l'oral d'admission également.

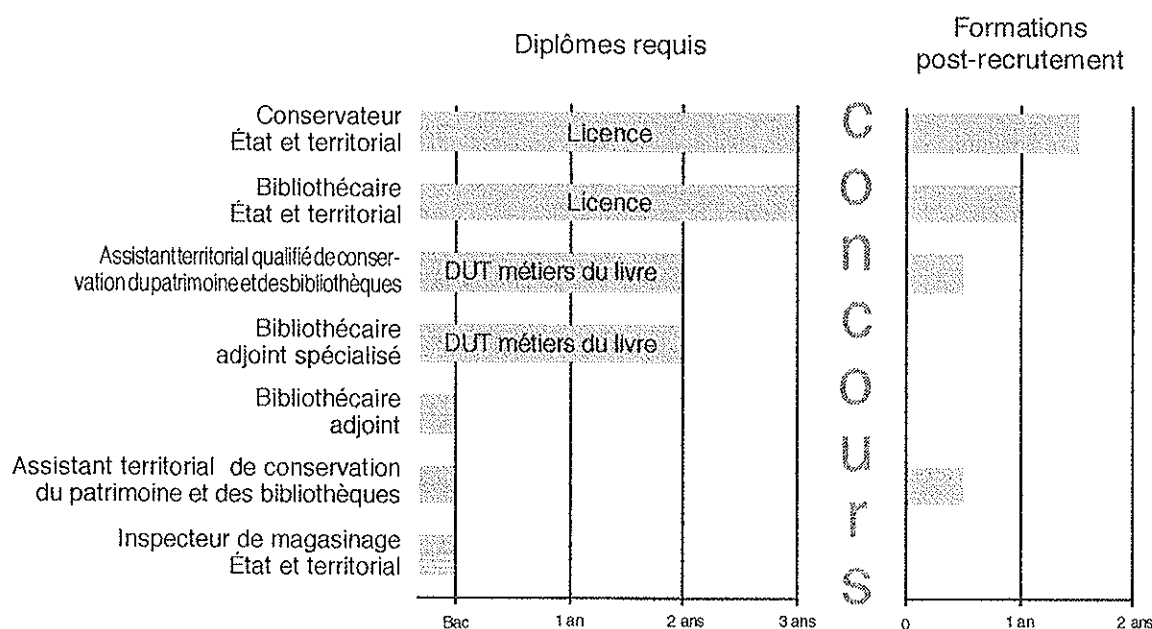
Ceci nous montre que pour les mêmes grades, le contenu des concours peut être très différent. La plus grande disparité existe pour les catégories B recrutées au niveau bac.

La fonction publique territoriale recrute a priori sur concours très généralistes, même sur des cadres d'emplois techniques. La fonction publique d'État propose des concours plus axés vers les fonctions techniques du métier. L'étude des diplômes exigés et de la formation proposée vont nous permettre d'aller plus loin dans la comparaison.

La formation post-recrutement

A l'issue des concours, les deux fonctions publiques proposent des formations . Le schéma suivant permet de comparer les diplômes demandés pour accéder au concours et le volume des formations proposées après le concours. Pour la commodité de l'exposé, nous les appellerons formation post-recrutement.

Les cursus



On peut dire que, là encore, si une homogénéité existe pour les cadres A (18 mois pour les conservateurs, 1 an pour les bibliothécaires) et pour les cadres C (rien), il n'en est pas de même pour les cadres B. On peut analyser ce fait en pensant qu'à l'issue des concours très généralistes des fonctionnaires de la fonction publique territoriale une formation est proposée, alors que les pré-requis demandés à l'État pour passer les concours dispensent les lauréats de formation.

Derrière l'homogénéité des statuts entre fonction publique et fonction d'État, se cache une disparité dans le contenu des concours et dans le contenu et le volume horaire des formations proposées.

Autre conséquence sur la formation, les nouveaux statuts ont fait disparaître le CAFB. Comment, en effet, dans des conditions statutaires très précises telles que le décrivent les textes pouvait-on garder un diplôme professionnel permettant le recrutement d'un cadre B comme d'un cadre A ? La disparition du CAFB devenait inéluctable dans de telles dispositions statutaires. Pourtant, il est important de dire quelques mots de ce diplôme

disparu, car sa disparition conditionne en partie la réorganisation des institutions s'occupant de formation.

L'organisation de la formation pour les métiers des bibliothèques

Historique : la formation des cadres intermédiaires

La formation des cadres intermédiaires des bibliothèques est récente (autour de 1950), puisque ce corps "technique" n'existe pratiquement pas. Il faut attendre la création en 1950 du corps des sous-bibliothécaires d'État et la mise en place du CAFB pour assister au développement de ces corps techniques.

Le statut des sous-bibliothécaires d'État les situe en catégorie B de la fonction publique. Il est décrit comme suit :

"Les sous-bibliothécaires sont chargés, sous les ordres des bibliothécaires, des travaux techniques courants dans les bibliothèques, départements ou services auxquels ils sont affectés. Ils secondent, en particulier dans les bibliothèques centrales de prêt, les bibliothécaires pour la distribution des livres ⁷".

Le concours de bibliothécaire adjoint est très technique, et pourtant aucune préparation spécifique n'est mise en place. On va se tourner de plus en plus vers le CAFB à partir des années 1960 pour préparer ce concours.

C'est par un arrêté du 17 septembre 1951 qu'est créé le CAFB. Ce diplôme est le fruit de la préoccupation de la Direction des Bibliothèques d'offrir une formation pratique avec des exigences moindres que celui de conservateur. Délivré par le Ministère de l'éducation nationale, il est accessible au niveau baccalauréat. Du fait des recrutements en bibliothèque municipale, les dispenses de titres font de ce diplôme, dès sa création, un instrument de formation initiale et de formation post-recrutement. De plus, ce diplôme permet le recrutement sur titres des agents et une titularisation.

Le CAFB subit plusieurs modifications dans les contenus et l'amplitude horaire. La dernière mouture apparaîtra avec le décret de 1989⁸. Il comporte deux options comprenant chacune des spécialisations. L'option "médiathèques publiques" comporte les spécialisations jeunesse, image, musique, patrimoine. L'option documentation comporte

⁷ Décret n° 50428 du 5 avril 1950. Journal Officiel de la République française du 8 avril 1950

⁸ Arrêté du 5 mai 1989. Journal officiel de la République française du 13 mai 1989.

deux spécialisations : documentation administrative, bibliothèques spécialisées. L'enseignement professionnel de base comporte 200 heures, les options 100 heures de tronc commun et 120 heures de spécialisation pour médiathèques publiques, le contraire pour l'option documentation (120 heures de tronc commun, 100 heures de spécialisation). Un stage de 160 heures avec rapport de stage vient compléter cette formation. Ce diplôme est pris en charge par les CRFCB (Centres Régionaux de Formation aux Carrières des Bibliothèques) pour la partie pédagogique et par l'ENSB (École Nationale Supérieure des Bibliothèques) pour l'organisation de l'examen.

En fait, le CAFB est le diplôme reconnu des bibliothèques municipales : il permet, vu la division du travail, de recruter des personnels pour une large gamme de tâches, allant de la simple exécution à la responsabilité d'une annexe. C'est une formation diplômante de niveau bac+1 reconnue par toute la profession.

La diversification des formations et des métiers :

Créés à partir de 1966, les instituts universitaires de technologies vont mettre en place progressivement des programmes de premiers cycles consacrés aux métiers du livre. Ceci marque l'intérêt de l'université pour des enseignements professionnalisés autres que l'intérêt traditionnel (droit, médecine, pharmacie).

Ouvert aux bacheliers sélectionnés sur leurs dossiers scolaires, l'enseignement est réparti sur deux années universitaires et sanctionné par un diplôme national, le DUT (diplôme universitaire de technologie).

Mais, malgré cette incursion du domaine universitaire, la formation reste majoritairement l'affaire des professionnels des bibliothèques.

De plus, la formation professionnelle ne peut plus se contenter de transmettre des savoir-faire techniques. D'une part, parce que la technique évolue trop vite, et que l'on sent en bibliothèque les limites de la formation initiale. D'autre part, les bibliothèques ne peuvent plus être isolées face au changement : les modifications culturelles, technologiques, les perspectives européennes et mondiales de l'information ouvrent la bibliothèque sur d'autres professions, d'autres pays.

C'est dans ce contexte qu'à partir de 1991 sont apparus les nouveaux statuts des personnels de bibliothèques. Ces statuts ont marqué la fin du CAFB, pour les raisons évoquées précédemment. Cette disparition provoque un bouleversement dans la formation initiale et continue des bibliothécaires, surtout de cadre intermédiaire. Une étude plus poussée sur la région Rhône-Alpes va nous permettre de mesurer les conséquences de cette disparition sur l'organisation de la formation.

Les structures qui s'occupent de formations

L'ENSSIB, école nationale des sciences de l'information et des bibliothèques assure la formation des conservateurs d'État et territoriaux. Depuis 1994, elle développe une mission de formation continue.

L'IFB, institut de formation des bibliothécaires, assure la formation initiale des bibliothécaires d'État et territoriaux. Elle a aussi une mission de formation continue.

Les universités, dans le cadre des IUT, proposent des DUT métiers du livre. Ils proposent également des DEUST. Ces diplômes sont nécessaires pour passer les concours de BAS et D'AQC.

Les CRFCB, centres régionaux de formation aux carrières de bibliothèques, ont vu une réorientation de leurs missions. Jusqu'en 1994, ils étaient responsables de l'enseignement du CAFB. Depuis sa disparition, ils s'occupent de la préparation aux concours, de la formation continue du personnel de bibliothèques universitaires et de la formation des personnels territoriaux, après convention avec le CNFPT. En région Rhône-Alpes, il s'agit de MÉDIAT.

Le CNFPT organise les concours des cadres A et B. Il est responsable des formations post-recrutement et continue des agents territoriaux, souvent relayé par les centres régionaux de formation.

L'ABF mène diverses actions d'information et de formation. Elle prépare la formation homologuée d'auxiliaire de bibliothèques (diplôme de niveau V).

L'ADBS mène diverses actions de formations continues, en direction des bibliothécaires et des documentalistes.

Nous reviendrons plus précisément dans le troisième chapitre sur ces organismes, pour essayer de comprendre les articulations nationales et régionales de ces différents acteurs.

Conclusion

A la fin de ce chapitre destiné à montrer l'influence de la mise en place des statuts sur la formation, on peut tirer plusieurs conclusions :

Tout d'abord, les statuts, s'ils visent à homogénéiser fonctions publiques d'État et territoriales, font apparaître des différences quant au contenu des concours et à la durée des

formations post-recrutement⁹. Les différences soulignées à travers l'étude des textes vont perdurer. Ceci donne à la formation un enjeu nouveau : c'est par ce biais que les agents des bibliothèques devront chercher une cohésion professionnelle. La formation est le seul lieu où l'on peut essayer d'amenuiser ces différences.

Les cadres B sont les plus touchés : les mesures d'intégration pour les personnels d'État tiennent compte du CAFB, non exigible comme diplôme dans cette fonction publique. De plus, le CAFB disparaît, jetant le trouble pour le recrutement dans la fonction publique territoriale.

La formation post-recrutement prise en charge par les collectivités pose problème. Les décrets étant parus, il faut composer avec, même si l'ensemble de la profession conteste l'éparpillement des grades pour un nombre restreint de personnels des bibliothèques.

Dans ce contexte, la formation prend un relief particulier. Elle devient le lieu où peuvent se retrouver tous les métiers des bibliothèques, et où l'on peut rechercher une cohérence.

⁹ Pour une comparaison exhaustive des deux fonctions publiques, voir : Jarrige, Marie-Thérèse. *Administration et bibliothèque : mise à jour 1992*. Paris, Ed. du Cercle de la librairie, pp. 25-53.

CHAPITRE 2

Le concept de formation dans les bibliothèques

Depuis une vingtaine d'années, la formation s'impose comme un concept fort, qui s'étudie dans le champ de l'éducation, au carrefour du droit, de l'économie, du social et de la politique.

Le dispositif législatif nous a permis d'étudier la formation sur le terrain du droit et d'en mesurer les enjeux. Il convient maintenant de s'interroger sur les rapports de la formation avec le social, l'économique et le politique.

La question de fond, à l'arrière plan de toutes les préoccupations concernant la formation, est la recherche de l'homme basée sur la connaissance. Il faut, pour appréhender les enjeux autour de la formation, comprendre que l'homme est en perpétuel apprentissage : aucun éducateur ne peut se féliciter d'avoir donné une forme définitive à un être humain. Cette idée restera présente dans tout le mémoire, alors même que celui-ci est une tentative de rationaliser et de définir les articulations de la formation. Mais la formation, parce qu'elle s'adresse à l'homme, pose dès maintenant la problématique de l'inachèvement de celui-ci : croire que l'on a réussi, c'est signer son échec. L'homme est toujours en voie d'achèvement, et son devenir peut toujours nous surprendre. Il ne peut exister une solution unique et figée : l'homme est toute sa vie en apprentissage, la formation ne peut qu'être un concept sans cesse changeant à l'image de l'homme.

Notre recherche est limitée par rapport à cette problématique : nous allons préciser quelques définitions autour du concept de formation, et étudier les problématiques qui se dégagent autour de la formation à travers les enjeux politiques, sociaux et économiques.

Enfin, ces modèles et ces interrogations, nous les poserons dans le cadre des métiers des bibliothèques, en définissant formation initiale, continue et en cernant les enjeux de la formation pour la profession.

Définitions autour du concept de formation des adultes

La formation est un concept. En tant que tel, elle fait naître des problématiques, définit des champs de recherches. Les publications dans le domaine de la formation expriment une préoccupation grandissante à connaître les pratiques, l'élaboration des méthodes, les enjeux, les propositions théoriques,... dans un domaine trop longtemps basé sur l'empirisme. La formation est maintenant un objet d'étude à part entière, qui développe ses

interrogations propres.

Il faut d'abord préciser les différents termes autour de la formation des adultes. En effet, cette notion recouvre des sens très différents selon les individus, les métiers et les époques. Voici, en vrac, quelques termes employés : formation initiale et continue, formation permanente, formation professionnelle... Quelles réalités sous-tendent ces termes ? Parle-t-on toujours de la même chose selon les individus ? Aujourd'hui, le mot peut désigner des états, des fonctions, des situations, des pratiques.

Une extrême confusion existant donc entre les termes, il est important de les clarifier.

La *formation* est : "l'activité menée en vue de conférer au sujet une compétence, d'une part, précise et limitée, et, d'autre part, prédéterminée, c'est à dire dont l'usage est prévu avant la formation et amène à la suivre¹⁰." Elle peut être professionnelle ou viser, par exemple, les loisirs.

L'*éducation* au contraire s'exerce dans plusieurs directions, pour accroître la polyvalence de la personne, sans qu'un but soit défini a priori.

L'éducation ou la formation des adultes visent à accroître les connaissances et/ou les performances techniques du sujet.

L'éducation ou la formation *permanentes* se définissent par rapport à l'être lui-même, le but étant le changement de la personnalité.

Ces définitions engendrent quatre modèles, quatre types de formation :

Le modèle formation des adultes : il tend à donner au sujet une compétence précise pour une activité déterminée. Nous sommes dans le domaine de la formation professionnelle, du recyclage du fait de la conjoncture économique. Les contenus sont d'ordres cognitifs : disciplines d'enseignement, savoir-faire investis professionnellement.

La formation des adultes n'est pas toujours continue : elle peut être initiale s'il s'agit d'un domaine nouveau pour des personnes d'âge adulte.

Le modèle formation permanente : il correspond à un désir d'amélioration des qualifications mais qui doit passer par un changement de l'individu lui-même par rapport au groupe. Pour arriver au but, il faut passer par une remise en question de soi.

¹⁰ Avanzini, Guy. *Introduction aux sciences de l'éducation*, p.148. Les modèles décrits ci-après sont tirés de ce même livre, pp. 147-161.

Le modèle éducation des adultes : il tend à élargir la polyvalence technique et culturelle du sujet, sans projet précis d'utilisation de la compétence acquise. Ce modèle "ouvre l'horizon", et permet à chacun la maîtrise de son temps. Ce modèle a pris un nouvel essor dans notre civilisation des loisirs.

Le modèle éducation permanente : c'est le plus ambitieux des quatre modèles. Il tend à augmenter la polyvalence de l'individu, sans but précis mais en agissant sur sa personnalité. On l'appelle aussi éducation non-formelle. Elle est à la rencontre du modèle "formation des adultes", puisqu'elle concerne des types d'apprentissage précis et du modèle "éducation des adultes" par son aspect non systématique et non organisé.

Ces modèles ne correspondent pas à des catégories de personnes qui relèvent définitivement et exclusivement de l'un d'eux. Ils sont une aide pour fournir une grille d'analyse de discours que les institutions tiennent sur elles-mêmes, ou pour analyser tel ou tel contenu de formation. En cela, cette typologie nous servira d'outil d'analyse tout au long du mémoire.

Cette typologie nous montre qu'il est difficile de caractériser la formation initiale et la formation continue : il paraît simpliste de considérer la formation initiale comme relevant uniquement de l'Éducation nationale, et de l'opposer à la formation continue, relayée par une multitude d'organismes privés ou public. En réalité, la différence entre la formation initiale et la formation continue ne se situe pas dans l'institutionnel. Ce sont plutôt deux façons différentes d'organiser la formation, de décider des contenus et des objectifs, d'agencer des moyens matériels et pédagogiques. Ce qui les différencie, c'est la nature des publics auxquels elle s'adresse et la nature des finalités autour desquelles s'articule la formation.

Cette façon d'appréhender la formation des adultes est en fait, comme nous l'avons montré au premier chapitre, un héritage de la loi de 1971. Cette loi a fortement marqué la formation continue du sceau de la contingence. Sans doute, pour promouvoir une véritable éducation permanente, faudrait-il remettre en question l'articulation entre formation initiale et continue. Mais, si l'on veut travailler sur la réalité, dans l'action, on va malgré ces réserves, dans la suite du mémoire, tenter une définition de la formation initiale et de la formation continue pour les métiers des bibliothèques.

Il convient maintenant, avec G. Malglaive¹¹, de tenter une typologie des structures que peut prendre la formation :

¹¹ Malglaive, G. *Enseigner à des adultes : travail et pédagogie*. Paris, PUF, 1993, pp. 22-25.

Les actions de formation : ce sont des opérations toujours limitées dans le temps. Elles correspondent à la nécessité toujours renouvelée de faire face à des besoins conjoncturels et localisés. Elles s'adressent à un public homogène, non en terme de statuts mais par l'implication de ce public dans le problème qu'elles posent. Cette implication du public constitue la principale spécificité des actions de formation. Les actions de formation doivent prendre en compte les savoirs et savoir-faire et définir précisément leurs finalités pratiques.

La formation-action : issue des pratiques du management, elle consiste à articuler étroitement l'organisation de la formation au processus même des problèmes à résoudre. Elle implique une attention constante et rigoureuse aux problèmes justifiant une procédure de formation. Ce type de formation pousse à l'extrême l'adaptation de la formation et des problèmes à résoudre.

Les programmes de formation : à côté des opérations ponctuelles de formation existent des programmes stables, régulièrement organisés, correspondants à des besoins constants. On peut aussi caractériser les programmes de formation en disant que leur mise en place se justifie par une demande trop importante pour une réponse uniquement ponctuelle, dans un laps de temps limité. En fait, tout organisateur de formations fait coexister les deux formules : une action ponctuelle peut devenir stable, on peut remettre en question des programmes stables pour cause d'obsolescence.

Cette série de définitions permet de préciser les significations, souvent floues voire contradictoires, que l'on peut trouver autour du terme " formation". Elle permet aussi de préciser des typologies autour de la formation, et définit un cadre d'analyse des discours et des dispositifs de formation existant dans une profession.

Problématiques générales.

La formation est devenue un phénomène social ; elle a un caractère institutionnel, elle est soutenue par des textes législatifs. Avec Bernard Honoré¹², on peut faire émerger trois positionnements par rapport à la formation.

Le premier est la reconnaissance de la formation comme un droit de l'homme, avec la formation continue qui s'est imposée. La formation est un droit, droit à la promotion, à la

¹² Honoré, Bernard. *Pour une théorie de la formation : dynamique de la formativité*. Paris : Payot, 1987, pp. 28-37.

culture. Dans cette perspective, la formation est placée sous le signe de l'intériorité, de la dimension de la personne.

La formation, dit Lhotellier¹³ : "c'est la capacité de transformer en expérience signifiante les événements quotidiens généralement subis, dans l'horizon d'un projet personnel et collectif".

Ce n'est pas quelque chose qui se possède, mais une aptitude qui peut se développer. C'est une activité que l'on intériorise et que l'on extériorise, enrichie par sa réflexion personnelle. C'est un instrument d'autonomie.

Le second fait apparaît la formation comme une condition du développement économique et social. L'évolution rapide des techniques dans tous les domaines impose une nouvelle démarche de formation. Les apprentissages initiaux ne sont plus valables après quelques années. Dans ce cadre, la formation est un enjeu économique et social.

Dans cette perspective, la formation est placée sous le signe de l'extériorité. Elle désigne alors quelque chose que l'on a, qui est valorisant, qui est acquis. Il s'agit toujours d'une formation "à quelque chose". Elle est à prendre, à vendre, à acquérir.

En France, on adhère à la théorie que les projets éducatifs ne peuvent se réaliser que dans une perspective de cohérence avec la volonté politique de la société et du gouvernement. La formation continue part sur l'hypothèse de base que le système éducatif est le reflet de la société. La formation et l'éducation des adultes se développent donc en s'institutionnalisant.

Le troisième positionnement est de considérer la formation elle-même comme objet d'étude. C'est une reconnaissance de la formation comme objet de questionnement, comme discipline à part entière. On retrouve ce phénomène dans les "formations de formateurs". C'est la reconnaissance d'une méthodologie de la formation en général.

Ces positionnements n'impliquent-ils pas une vision totalement différente voire contradictoire de la formation ? D'une part, la formation est posée comme outil de rentabilité par rapport à un système économique. D'autre part, une formation est basée sur la promotion et l'éducation, dont le but serait une plus grande égalité des chances pour chacun, et développerait l'autonomie individuelle vis-à-vis de l'environnement économique.

En fait, ces regards sur la formation vont nous permettre d'insister sur la complémentarité de ces positions, et de leur nécessaire coexistence au sein d'un dispositif de formation.

¹³ Lhotellier, Alexandre, *La formation en question*, Paris, Payot, 1974, p.63

Il faut aussi se poser la question de la formation au sein des institutions autres que le système scolaire, ce qui est en partie le cas pour notre mémoire. La question des rapports entre la formation et institutions se pose. En devenant activité professionnelle, la formation ne risque-t-elle pas de constituer une activité spécialisée, séparée des autres activités ? N'est-ce pas en contradiction avec une conception de la formation qui considère l'homme comme un tout et la formation comme l'accompagnatrice de tous les moments de la vie ?

Les rapports de la formation et de l'institutionnel sont de plus situés sur le terrain politique. Une politique de formation est une politique d'intervention. Le projet de formation doit-il rester institutionnel, où chercher ses racines en dehors du milieu professionnel pour une réelle co-formation et un équilibre entre la " formation-économie" et la "formation-individu" ? N'y a t'il pas danger à terme, en France, de trop enfermer la formation dans une perspective utilitariste et d'en faire un instrument d'aliénation plus que de développement des individus ?

Enfin, on peut analyser la formation comme la clé de voûte de l'identité professionnelle. Si la formation a émergé depuis vingt ans, c'est que le droit, les nécessités économiques et sociales ont rendu indispensables la mise en place de dispositifs de formation. Mais, au-delà, les débats ne tournent-ils pas autour de l'enjeu que représente la formation pour la constitution d'une identité professionnelle forte ?

L'étude de la formation dans le milieu des bibliothèques va nous permettre de poser ces interrogations sur un milieu professionnel précis, et d'utiliser ces typologies pour analyser les enjeux de la formation pour les métiers des bibliothèques. Nous allons donc, à la lumière de ce cadrage théorique, présenter les principales interrogations autour de la formation dans les bibliothèques.

Le concept de formation en bibliothèque

Le premier chapitre du mémoire a présenté, à travers les textes réglementaires et les statuts, le contexte actuel dans lequel se déroulent les débats autour de la formation. Il convient maintenant, à l'aide des définitions, des typologies et des interrogations précédentes de montrer comment la formation des métiers des bibliothèques s'inscrit dans une problématique identitaire, avec des enjeux sociaux, politiques et économiques. Pour ce faire, nous allons poser quelques définitions, puis étudier les principales interrogations de la profession autour du métier.

Définitions :

Nous retiendrons principalement les définitions suivantes :

La formation professionnelle peut être initiale ou continue, selon le public auquel elle s'adresse. Elle définit un champ d'apprentissages précis, qui répond à des problèmes ponctuels d'acquisition de connaissances sur la profession. Il n'existe donc pas de formation initiale ou de formation continue en tant que telle. En effet, toute formation peut être les deux à la fois selon le public auquel elle s'adresse et les objectifs qu'elle poursuit.

La formation initiale d'application, que nous appellerons formation post-recrutement, est la formation proposée par le CNFPT à l'issue des concours et du recrutement des fonctionnaires territoriaux.

La formation permanente sert aussi à augmenter la qualification mais en passant par un changement de l'individu. Ce type de formation est très en vogue dans les bibliothèques autour des problèmes de communication interpersonnelle.

Les programmes de formation professionnels sont les formations qui s'installent dans le temps, et qui concerne un type précis de population. Ces programmes peuvent être diplômants ou pas. On peut les opposer aux formations ponctuelles, qui prennent un temps court et ont en général un seul but très précis. Les programmes de formation sont les DUT, les DEUST, les DU, la formation post-recrutement des agents territoriaux. Les formations ponctuelles sont proposées par les organismes de formation sous forme de stages courts.

Un dernier type de formation est la préparation au concours. Elle se rattache à l'idée de promotion de l'agent, et présentent des modules de formation particuliers, tournés vers l'acquisition de savoirs-faire techniques mais pas forcément professionnel (note de synthèse, résumé, culture générale).

Les modèles "éducation" n'apparaissent pas. On peut penser que dans le cadre de l'organisation de la formation, ces modèles s'inscrivent dans les congés individuels de formation.

Les interrogations de la profession :

Les nombreux articles relevés dans la presse professionnelle, le congrès de l'association des bibliothécaires de France de 1994 sur le thème : " Bibliothécaire : quel métier ?" et dont un des thèmes était : "la formation et les pratiques professionnelles" montrent l'intérêt de la profession pour la formation au métier.

La disparition du CAFB et la publication des nouveaux statuts ont marqué une rupture brutale dans l'histoire de la profession. Les "nouvelles technologies" déferlant dans les bibliothèques, la nécessité d'organiser des mises ou remise à niveau a été déterminante.

Rupture brutale dans l'histoire d'une profession, avancées technologiques sont des raisons "visibles". Mais la disparition du CAFB et la modification des statuts ont touché à des valeurs plus "souterraines" dans la profession : une véritable "crise d'identité" professionnelle est apparue, et la formation a brusquement émergé comme un enjeu face à la modification de la profession. La formation apparaît comme une des réponses au malaise identitaire qui frappe le métier de bibliothécaire.

La formation doit aussi répondre au besoin d'unification et de rassemblement évoqués dans la première partie. Cette unité est réaffirmée par Pierre Jolis et Michel Melot¹⁴, ainsi que la volonté d'envisager la formation au-delà de la réforme statutaire.

Les débats, voire les polémiques autour des statuts ont soulevé le problème d'un possible émiettement de la profession. Existe-t'il un métier ou des métiers des bibliothèques? Ne peut-on pas analyser les statuts comme un cloisonnement de la profession? Que va devenir la politique de formation en prenant en considération les nouveaux statuts : un instrument d'avancement ou une aliénation?

On comprend à travers ces inquiétudes tous les enjeux de la formation : elle peut devenir un facteur d'unification ou de parcellisation, et même un outil de manipulation. Elle s'implique dans une nouvelle définition fonctionnelle des métiers des bibliothèques, elle est l'indicateur de ce que seront les professionnels de demain.

En effet, au-delà de la période transitoire actuelle, ainsi que l'indique le Conseil supérieur des bibliothèques¹⁵, "les filières de formation devaient nécessairement être refondues". Le Conseil supérieur des bibliothèques tente une vision prospective de la formation : il faut l'envisager "dans un contexte d'élargissement qualitatif et quantitatif des métiers de la bibliothèques et de la documentation". L'analyse faite ici joue sur les aspects d'augmentation des personnels, d'une nécessaire qualification de ceux-ci.

Ne peut-on pas d'ores et déjà souligner la contradiction entre une nécessité de spécialisation et les statuts qui définissent des métiers sans réelle qualification?

¹⁴ Conseil supérieur des bibliothèques, rapport pour l'année 1992.

¹⁵ Op.cit p.11.

Un autre aspect des interrogations intéressant la formation est le consensus général qui se forme autour de la façon d'appréhender les métiers. Dans les ministères, les associations, chacun s'emploie à considérer les métiers comme un ensemble de fonctions pas forcément plaquées sur les missions statutaires. Cette nouvelle approche peut faire changer les contenus et les articulations entre formations professionnelles initiales et continues.

Toute expérience de crise, de rupture avec les conditions habituelles connues, a un rapport avec l'émergence des débats autour de la formation. La crise suscite le renouveau, la création. Les bibliothèques sont dans une période de renouveau, de bouillonnement. La rupture créée par la disparition du CAFB, l'arrivée des nouveaux statuts et l'accession à la fonction publique territoriale par le biais des concours est source de crise mais aussi de richesse.

Encore faut-il souscrire à la thèse que la rupture est positive, et que le bouleversement n'engendre pas des réactions de précipitation vers le connu, l'usité, le déjà utilisé. En d'autres termes, comment être sûr qu'un vrai changement en profondeur est en route ?

Dans les chapitres suivants, nous tenterons de répondre à cette question en étudiant la situation en Rhône-Alpes. Cette région, très encadrée sur le plan de la formation, peut nous permettre de pointer les carences et les richesses de la mise en place des formations, qui pour nous doivent défendre leur identité commune, basée sur des principes communs, et ce malgré les spécialisations des métiers, la multiplicité des statuts, la diversification des tâches. De plus, la formation doit essayer de garder les deux aspects de formation personnelle et professionnelle.

Conclusion

On peut dégager de ces interrogations les idées suivantes :

- La formation est un droit. Elle s'appuie sur des textes ayant une forte orientation "utilitariste". Dans les bibliothèques, cette fonction formation s'institutionnalise.
- La formation s'impose dans les bibliothèques pour une nécessaire adaptation aux tâches et aux métiers. Ses contenus se différencient et se parcellisent. Pourtant, on peut définir une culture commune pour les catégories B des bibliothèques.
- La formation peut être un enjeu pour l'identité professionnelle.
- La formation est le moyen de résoudre les différences constatées dans les statuts, et par là avoir une fonction de rassembleur pour la profession.
- La formation favorise la mobilité, car elle est un atout de professionnalisation, d'adaptation, et sert à mieux définir les postes.

Les chapitres suivants vont être consacrés à l'articulation régionale de la formation, à travers une présentation des différents acteurs. Nous étudierons cette articulation à travers nos hypothèses (la formation s'institutionnalise, elle a une fonction de rassembleur, elle est un enjeu pour l'identité professionnelle).

Le chapitre trois va permettre d'étudier les trois hypothèses à travers une présentation des différents acteurs en Rhône-Alpes, de leur fonction et de la coordination existante. Nous parlerons aussi des orientations nationales.

Le chapitre quatre va étudier les trois hypothèses à la lumière des contenus mêmes des formations : Nous allons montrer que les bibliothécaires et documentalistes ont une culture commune, malgré la diversification des tâches.

CHAPITRE 3

Les acteurs de la formation en Rhône-Alpes

Nous allons dans ce troisième chapitre étudier comment s'organise la formation en Rhône-Alpes pour les métiers des bibliothèques. La région Rhône-Alpes présente la particularité d'un encadrement très riche. En effet, se côtoient sur le territoire régional des organismes nationaux, tels l'ENSSIB et l'IFB, et les organismes régionaux tels les CRFCB ou les CNFPT régionaux.

Ce chapitre va tenter de préciser comment s'organise la formation dans les bibliothèques, avec le rôle du correspondant-formation et l'élaboration des plans de formation. Ensuite, nous préciserons le rôle et les actions des organismes chargés de formation. Nous étudierons plus particulièrement la formation des cadres B des bibliothèques.

Ce chapitre s'articule autour d'entretiens avec des responsables nationaux, des représentants des organismes et des correspondants-formation¹⁶.

Au travers de ces entretiens, nous avons cherché :

- A recueillir des informations pratiques sur le fonctionnement général des services ou organismes.
- A répondre aux hypothèses développées dans les deux premiers chapitres : la formation est un élément de l'identité professionnelle, elle peut être une réponse aux disparités statutaires, elle s'institutionnalise à travers l'émergence de nouvelles fonctions.

Nous avons mis au point trois guides thématiques¹⁷, qui correspondent aux personnes interrogées : les responsables des politiques nationales, les correspondants-formation et les organisateurs des formations.

Ce chapitre va traiter tout d'abord des orientations nationales en matière de formation. Ensuite, nous étudierons la fonction formation dans les bibliothèques, à travers le rôle des correspondants-formation et la mise en place des plans de formation. Enfin, nous étudierons les organismes s'occupant de formation, à travers une présentation de leur activité et une analyse des discours de leurs représentants.

¹⁶ Voir en annexe les compte-rendus des entretiens.

¹⁷ Voir en annexe les grilles d'entretiens.

Les orientations nationales

Analyse :

Les deux entretiens ont été menés avec M. Saisi, responsable du recrutement et de la formation continue des personnels ITA et des bibliothèques universitaires, et Marianne Bécache, responsable de la formation des personnels des bibliothèques du Ministère de la culture (Bibliothèque publique d'information ou BPI, Bibliothèque Nationale de France ou BNF, bibliothèques départementales de prêt ou BDP, bibliothèques municipales classées ou BMC¹⁸).

Hypothèse : la formation s'institutionnalise.

Pour la responsable au Ministère de la culture, la coordination nationale ne peut être qu'incitative, car le ministère ne maîtrise plus les dépenses. La Direction du Livre et de la Lecture (DLL) n'a pas encore défini d'axes nationaux pour la formation de ces agents. Tout se traite dans l'urgence, avec une "concertation forcée" entre Ministère de la culture et Ministère de l'enseignement supérieur. Le CNFPT ne s'implique pas dans cette concertation : sa logique est plutôt celle du cadre d'emploi. La cohérence nationale n'est pas réalisée pour le moment.

Le Ministère de l'enseignement supérieur insiste lui aussi sur un rôle national de pilotage, et reconnaît la spécificité des métiers des bibliothèques dans l'université à travers l'édition d'un catalogue¹⁹. Ce catalogue définit des orientations nationales en matière de formation des bibliothécaires.

En matière de formation, les deux ministères sont représentés par deux organismes : l'ENSSIB et l'IFB. Le jeu des conventions fait que les catégories A de la profession sont formées dans les mêmes établissements nationaux.

L'organisation en région passe, pour la DLL, par une concertation entre les directions régionales de l'action culturelle (DRAC) -qui peuvent avantager financièrement tel ou tel type de formation- les CRFCB, et les CNFPT régionaux. Il faut trouver une place aux agents de la culture dans ce dispositif. La même attente de concertation émane de l'enseignement supérieur, qui compte sur la disparition du CAFB pour déléguer aux CRFCB des formations de proximité. En effet, la richesse de leurs ressources en fait des

¹⁸ Voir en annexe la grille d'entretien et les compte-rendus "responsables nationaux".

¹⁹ L'offre de formation continue pour les personnels des bibliothèques d'universités et de grands établissements : 1994. Paris, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

partenaires privilégiés pour l'intervention régionale.

Hypothèse : la formation, réponse aux disparités statutaires : analyse pour les cadres B.

Pour la DLL, à l'heure actuelle la formation des catégories B échappe au contrôle de l'Etat. Il faut réintroduire ce contrôle au niveau des conseils régionaux où siègent les différents partenaires. Le problème principal est la formation post-recrutement qui apporte un flou dans l'homologie des statuts, et qui semble irréalisable matériellement.

Pour le Ministère de l'enseignement supérieur, les orientations nationales dégagent des problématiques plutôt dirigées vers la catégorie A. Les autres catégories bénéficient des formations de proximité. Une réflexion va se mettre en place à la fin des périodes transitoires.

L'interrogation actuelle est plutôt face aux concours de recrutement. Doivent-ils être généralistes ou spécifiques ? De plus, si on raisonne par métiers, il va être difficile de calquer les exigences des métiers avec la grille de la fonction publique.

Hypothèse : la formation, élément de l'identité professionnelle

Pour la DLL, la formation c'est dominer un sujet, de nouvelles technologies. La formation a un rôle de médiation, à la fois entre le public et les professionnels et le professionnel et ses tâches. Les enjeux européens sont importants. La parité des diplômes et de la formation doit exister pour l'Europe. De plus, l'égalité territoriale devant la formation doit se réaliser en France.

Pour le Ministère de l'enseignement supérieur, la formation est le levier de la modernisation. Elle a aussi des enjeux identitaires. La spécificité des métiers des bibliothèques est reconnue. Cela entraîne un glissement identitaire entre l'agent qui passe d'une position de fonctionnaire à une position de possesseur d'un métier qui exigent des compétences. L'identité de fonctionnaire d'Etat s'efface au profit des métiers et des compétences. La formation doit s'enraciner dans le quotidien des établissements. C'est le rôle du correspondant-formation. La formation continue doit être au service de l'établissement.

Conclusion

Les articulations nationales en matière de formation sont plutôt discrètes. Notons la volonté des différents Ministères de la développer. L'articulation nationale permet d'organiser avec une relative cohérence la formation initiale des catégories A : ils vont dans les mêmes établissements nationaux (ENSSIB, IFB).

Au niveau régional, le discours ne révèle que des intentions. Les formations régionales telles que la formation post-recrutement et même continue des cadres B ne sont pas

contrôlées de façon systématique au niveau national. Seul le Ministère de l'enseignement supérieur tente actuellement des actions de coordinations régionales entre universités et CRFCB pour la formation continue. Les commissions pédagogiques nationales donnent simplement les grandes lignes de la formation.

Dans ce contexte, la formation s'institutionnalise dans l'enseignement supérieur et la spécificité des métiers des bibliothèques est reconnue. La présence d'un responsable de la formation à la DLL montre le souci d'institutionnalisation là aussi. Les cadres B ne peuvent compter que sur les mises en places régionales des formations, et les disparités régionales existent. L'identité professionnelle des cadres A des bibliothèques tend à se renforcer : fonctionnaires d'Etat et territoriaux suivent ou vont suivre dans peu de temps les mêmes formations. La situation est plus préoccupante pour les catégories B, dont la formation se décide en région, sans coordination nationale. Là, l'identité est menacée car la formation n'a pas de cohésion. L'Etat ne remplit pas son rôle de pilotage pour les catégories B.

Dans les bibliothèques.

Les correspondants-formation

Neuf correspondants-formation ont été entendus, pour sept sites : trois remplissent leurs fonctions dans des Services Communs de Documentation d'universités, cinq en bibliothèques municipales²⁰.

Analyse

Dans la plupart des cas, les correspondants-formation sont des fonctionnaires de cadre A, et pour les bibliothèques municipales moyennes les directeurs eux-mêmes. Leur fonction de formation est souvent assurée conjointement avec une personne de l'administratif, un rédacteur ou un attaché responsable de la gestion du personnel.

Cette tâche de correspondant-formation doit trouver sa place au milieu d'autres activités (et elles sont souvent nombreuses) que réalisent ces personnes. Elle leur prend environ un quart de leur temps.

La fonction se dessine comme étant une fonction de coordination. Ils sont les interlocuteurs entre le personnel voulant partir en stage et les autorités de tutelle. Ils privilégient tous le dialogue et la connaissance de leur personnel. Leur rôle est multiple :

²⁰ Voir en annexe la grille d'entretien " correspondants-formation".

reception et distribution des catalogues, dialogues avec les agents, les tutelles, participation aux commissions consultatives et à l'élaboration du plan de formation. Tous tentent d'élaborer des objectifs de formation pour l'établissement au moins pour l'année à venir.

Hypothèse : la formation s'institutionnalise.

La reconnaissance de la fonction du correspondant-formation institutionnalise la formation. Pour les collectivités territoriales, c'est chose faite depuis 1984.

A l'Etat, c'est le texte de 1993²¹, donc très récent, qui institutionnalise la fonction. Ce qui n'empêche pas les mêmes personnes d'avoir depuis quelques années pris "dans l'ombre" cette charge de correspondant-formation. Un autre signe d'institutionnalisation est la mise en place de commissions consultatives du personnel, s'occupant entre autres des problèmes de formation. On peut aussi parler de la mise en place d'enquêtes régulières pour cerner les besoins des personnels en formation.

Cette visibilité du poste ne va pas sans poser quelques problèmes : certains se posent la question du positionnement et du degré d'autonomie par rapport aux directeurs ou aux autorités de tutelle (qui sont en dernier ressort les décideurs), d'autres se félicitent de cette visibilité enfin acquise qui permet une sensibilisation des tutelles à la nécessité d'une formation cohérente et avec des objectifs précis.

Ces personnes sont implantées depuis longtemps dans la bibliothèque, d'où l'excellente connaissance du terrain régional de la formation et des personnels des bibliothèques qu'ils ont en charge.

Deuxième hypothèse : la formation, réponse aux disparités statutaires.

Les correspondants-formation sont plongés avec les agents dans les transformations statutaires et les intégrations propres à la période transitoire.

En bibliothèque universitaire, la reconnaissance du CAFB comme diplôme pour le grade de CII a poussé de nombreux agents à préparer une deuxième option²² du CAFB, afin d'obtenir le grade de BAS. De nombreuses personnes se sont inscrites à la préparation du concours de bibliothécaire. En fait, cette période de transition a surtout valorisé les types de formations "préparation aux concours" et "2ème CAFB" tant qu'il a existé (1994). Il est donc un peu tôt pour vérifier cette hypothèse.

En bibliothèque municipale, on assiste au même engouement sur les concours et les

²¹ Circulaire ministérielle du 5 février 1993.

²² En effet, les mesures transitoires intègrent les agents BA en BAS s'ils ont un DUT ou un DEUST ou un CAFB+une spécialité.

formations permettant d'accéder à un grade supérieur. Les bibliothèques municipales ont dû faire face à de nombreuses demandes de préparation aux concours, au passage d'un deuxième CAFB, et maintenant au départ des agents recrutés sur concours en formation initiale d'application ou formation post-recrutement. Les bibliothèques municipales sont unanimes à juger invivable le départ d'agents recrutés en formation pendant 6 à 18 mois selon les cadres d'emplois, et ceci aux frais de la collectivité. Ces mesures ont des conséquences directes sur le départ en formation continue des autres personnels, les problèmes de remplacement devenant insurmontables.

Dans le contexte actuel cette hypothèse n'est pas vérifiable. La formation est pour l'instant un enjeu pour bénéficier au mieux des mesures statutaires. Avec le temps, peut-être prendra-t-elle de nouvelles orientations.

Troisième hypothèse : la formation, instrument de l'identité professionnelle.

Quand on interroge les correspondants-formation sur l'avenir de leur fonction, on obtient des réponses très différentes selon les bibliothèques d'Etat et celles des collectivités territoriales.

Les correspondants-formation des bibliothèques universitaires sont investis officiellement de leur mission depuis peu de temps. Ils se sentent plutôt sur une phase ascendante, d'émergence d'une nouvelle fonction et d'une reconnaissance d'un travail que certains effectuaient en "souterrain". L'attention portée par leur tutelle à leur nouvelle fonction (sous forme de stage) conforte l'idée d'une fonction en plein essor.

Les bibliothèques municipales sont plutôt dans une phase de stagnation voir de régression de cette fonction. Les lois de 1984 instaurant plan de formation et correspondants-formation ont porté de nombreux projets. Maintenant, les bibliothèques municipales sont frappées par une diminution de leurs crédits qui affecte aussi la formation. L'enthousiasme semble retombé, et l'avenir paraît bien difficile.

Un des sujets de méfiance est la formation post-recrutement des cadres A et B. En effet, les bibliothèques municipales ont la majorité de leur personnel en cadre B, alors qu'en bibliothèque universitaire, il est en régression (pas de recrutement et départ vers d'autres corps). La formation post-recrutement pose problème : du point de vue des bibliothèques, elle est faite sans concertation, et elle n'apporte pas forcément de compétences techniques particulières (ceci surtout pour les cadres B). La formation est loin de jouer un rôle d'unification et de formation de l'identité professionnelle.

Le paysage, pour étudier cette dernière hypothèse d'enjeu identitaire, apparaît très contrasté : d'un côté, les bibliothèques universitaires, soutenues par leur tutelle, prennent

en charge la formation de leurs personnels et font de la formation un rassembleur. D'un autre côté, les bibliothèques municipales victimes des récessions économiques, qui s'inquiètent de l'avenir des formations post-recrutement, de l'organisation des concours et du recrutement. "On se sent perdus", dit l'un d'eux "on ne sent pas de ligne de force"²³. Dans les bibliothèques municipales, la formation n'a pas fonction de rassembleur. Le rôle du correspondant-formation est ressenti de façon plus réservée : "pour cette fonction précise" dit un autre, "une vue prospective est nécessaire. Il faut élaborer des stratégies, des outils d'évaluation, et rien ne nous a formés à cela"²⁴.

Notons pour terminer l'analyse l'importance pour les correspondants de monter des formations "en interne" et sur le lieu de travail. Cet engouement peut être une réponse aux difficultés financières, une façon de contourner les décisions des tutelles pour les fonctionnaires territoriaux ou alors une volonté de souder l'établissement autour d'un projet, comme à l'État.

On peut remarquer aussi que dans les bibliothèques universitaires, la reconnaissance de l'importance de la formation a émergé au moment de l'informatisation des services, avec la nécessité de former l'ensemble du personnel à des tâches nouvelles.

Nous allons maintenant passer à la présentation des plans de formation rencontrés pendant ces entretiens. Nous nous appuierons plus précisément sur celui proposé par la bibliothèque de la ville de Valence en 1988, et sur celui développé par Lyon I en 1994. En effet, ces plans de formation nous ont semblé être le reflet des préoccupations actuelles. Leur intérêt est de donner une typologie de la formation, et d'apporter la cohérence et la coordination à travers un plan. Les enjeux intéressent directement notre recherche.

Les plans de formation.

En bibliothèque municipale : l'exemple de Valence.

Le plan de formation proposé en 1988 est le deuxième élaboré par la bibliothèque de Valence. La mise en place du plan de formation s'est déroulé en trois étapes :

- Une évaluation des services.
- Une prise en compte des besoins du personnel.
- L'élaboration du plan lui-même.

²³ Voir en annexe les comptes-rendus des entretiens. entretien avec Véronique Bouchard, BM de Bron.

²⁴ Idem. Entretien avec M. Martin, BM de Lyon.

Les intérêts d'un plan de formation sont : la nécessité d'une démarche par objectifs qui rassemble la bibliothèque autour d'un projet, la mise en place d'un outil d'évaluation qui permet de réfléchir dans le temps sur les objectifs. C'est un outil de prospection pour l'avenir.

Pratiquement, la typologie²⁵ proposée de la formation tourne autour de la formation initiale, la formation continue qui peut prendre la forme d'un projet rassembleur sur site ou hors du site. Toujours dirigé vers la fonction "utile" de la formation, le plan de formation est au service des objectifs du milieu professionnel.

L'originalité de ce plan est d'avoir déterminé des quotas de départ en stage selon les types de formation, pour pouvoir discuter avec la mairie et essayer d'avoir une vue prospective de la situation.

Même si maintenant, à Valence, l'enthousiasme est retombé et que le plan formation est moins porteur, cette tentative présentait l'intérêt de développer le côté rassembleur de la formation, et de faire de cette fonction formation une articulation interne où peuvent se retrouver tous les personnels.

Le plan de formation de Lyon I.

L'impulsion donnée aux bibliothèques universitaires est récente. Elle intervient dans un contexte de regroupement des bibliothèques de l'université en Service Commun de Documentation. Cette institutionnalisation de la formation s'est traduite à l'université de Lyon I par la mise en place pour l'année 1994 d'un plan de formation.

Ce plan de formation se dirige vers trois directions :

- Les stages sur sites : ils permettent de développer des projets communs de toute la bibliothèque, par exemple l'informatisation des services ou les visites des services pour comprendre le fonctionnement global de l'établissement.
- Les catalogues de stages : pour les stages ponctuels, on veille à la circulation des catalogues. Les décisions sont prises au sein de la commission consultative.
- Les stages propres à l'établissement sont des stages qui fonctionnent selon un objectif commun à tous les personnels de bibliothèques : la très forte demande des personnels d'un travail autour de la communication a aidé à la mise en place d'un stage inter-sections et inter-catégories.

²⁵ Voir en annexe la typologie proposée par la ville de Valence.

Comme dans le plan de formation de Valence, celui de Lyon I présente trois types d'interventions autour de la formation, qui sont significatives d'une volonté de rassembler les équipes autour d'un projet.

Même si l'on peut s'interroger sur le fait que certaines actions semblent s'orienter vers l'information (peut-on considérer la visite de la bibliothèque où l'on est employé comme un acte de formation ?), il n'en reste pas moins qu'avec le plan formation, la fonction de rassembleur, le renforcement de l'identité professionnelle au travers de la formation se réalisent. L'institutionnalisation prend la forme d'une inscription des objectifs dans un plan de formation.

Conclusion sur les fonctions de formation dans les bibliothèques

L'étude des interviews nous a montré la volonté, en bibliothèque universitaire, d'institutionnaliser une fonction qui pouvait déjà exister de façon non visible au sein de l'établissement. La formation n'a pas encore de fonction de rassembleur : les nouveaux statuts ont plutôt provoqué une ruée vers les préparations aux concours. La période transitoire ne permet pas de tirer de conclusions sur cette hypothèse. Le plan de formation rassemble autour d'un projet, mais celui-ci doit répondre impérativement aux objectifs décidés par les autorités de tutelle. Enfin, l'hypothèse de la formation comme enjeu identitaire donne une analyse mitigée, car cette étude "de l'intérieur" montre plutôt un souci institutionnel des autorités de tutelle de clarifier les postes et les fonctions selon les objectifs du service, en insistant plus sur les fonctions attendues dans les bibliothèques. Les nécessités de service semblent prendre le pas sur la formation personnelle. On va vers un déséquilibre en faveur des objectifs de l'établissement, ce qui favorise une résolution des problèmes à court terme, mais au détriment d'une vue sur le long terme. En effet, dans l'état actuel de la réflexion, il manque une vue prospective nécessaire pour appréhender la formation dans sa globalité. Au niveau interne comme au niveau national, on s'oriente vers une formation au service des objectifs immédiats des services, dans l'urgence.

Les services externes :

Nous allons présenter comment s'articulent les organismes s'occupant de formation en Rhône-Alpes. Pour clarifier l'exposé, nous allons présenter un tableau récapitulatif de présentation pour chacun de ces organismes (associations, universités, organismes de formation), puis un tableau sur l'organisation de la formation des catégories B en région Rhône-Alpes. Enfin, nous analyserons les entretiens²⁶ avec les représentants des organismes, à la lumière des hypothèses.

Le premier tableau fait une rapide présentation des organismes de formation présents dans la région, de leurs publics et de leur localisation²⁷.

²⁶ Voir en annexe la grille d'entretien "organismes de formation" et les comptes-rendus d'entretiens.

²⁷ Pour plus de précision, voir en annexe la carte des localisations des divers organismes.

Notons les particularités du CNFPT. C'est un organisme qui s'occupe de la formation aux métiers de bibliothèques parmi de multiples autres activités et secteurs. La filière culturelle, où se trouvent les métiers des bibliothèques, est récente. Les catégories B voient leurs formations entièrement gérées par la région. Au niveau national, un conseil national d'orientation donne les grandes directives pour la formation.

Organisation de la formation des catégories B en région Rhône-Alpes

	Les formations	Les lieux	Les agents
Programmes de formations diplômantes	DEUST Information et documentation scientifique et technique	• Lyon I	tous
	DEUST Information-Documentation	• Lyon III	tous
	DUT Métiers du livre DUT Documentation d'entreprise	• IUT Grenoble II	tous
	DU Information-Documentation	• Lyon III	tous en formation continue
	DU Jeunesse	• Grenoble II	
Programmes de formations non diplômantes	Formation post-recrutement (ou initiale d'application)	• CNFPT	AC, AQC
Préparations aux concours	Concours internes territoriaux	• CNFPT	AC AQC
	Concours externes territoriaux et tous concours d'État	• MEDIAT	AC, AQC (en externe). BA, BAS
Formations ponctuelles	stages, journées, conférences	• CNFPT, MEDIAT par convention et stages nationaux ENSSIB, IFB, ADBS, ABF	Territoriaux
	stages, journées, conférences	• MEDIAT et stages nationaux ENSSIB, IFB, ADBS, ABF	Etat

Analyse des entretiens pour les organisateurs des formations²⁸

Hypothèse : la formation s'institutionnalise

La création de l'IFB répond à cette hypothèse. En effet, les budgets débloqués et la dynamique montrent l'intérêt des différents partenaires autour de ce nouvel institut de formation. Son arrivée en région Rhône-Alpes a modifié le positionnement de chacun. En

²⁸ Voir en annexe la grille d'entretien "organismes de formation" et les comptes-rendus d'entretiens.

effet, même si cet organisme se veut résolument à vocation nationale, son implantation a une incidence sur l'organisation de la formation dans la région Rhône-Alpes .

L'ENSSIB, depuis 1994, développe une mission de formation continue, et MEDIAT a vu, après la disparition du CAFB, ses missions se développer vers une formation de proximité en direction des bibliothèques universitaires, les préparations aux concours tout en gardant des liens avec la lecture publique, à travers le CNFPT. Il y a de la place pour tous, mais encore faut-il ne pas entrer sur le terrain de la concurrence. Le jeu des accords et des conventions peut aider dans cette démarche, et faire avancer la cohésion.

Hypothèse : la formation, réponse aux disparités statutaires

Les formations diplômantes aux DEUST, DUT et diplômes universitaires (DU) permettent de préparer un diplôme professionnel "monnayable" sur le terrain des bibliothèques.

Beaucoup d'organismes, associations ou universités sont conscients de la nécessité de développer une formation cohérente. Mais le résultat n'est pas encore là. Les agents de la fonction publique territoriale n'ont pas une formation post-recrutement assez unifiée.

Rappelons pourtant que dans l'état actuel des statuts, la formation doit être rassembleuse et pallier les disparités statutaires. Revenir à d'anciens modèles, ce n'est pas mettre en place un changement en profondeur. Or, celui-ci doit arriver si l'on ne veut pas que la formation achève la parcellisation de ce métier. La formation peut diviser au lieu de rassembler. L'équilibre à trouver se joue entre les ministères de la culture, de l'enseignement supérieur et le CNFPT. Il doit se trouver au niveau national et régional, surtout en ce qui concerne les catégories B et C.

Hypothèse : la formation, instrument de l'identité professionnelle

C'est parce que la profession est sensible aux dangers de parcellisation que la formation est devenue un sujet de débats et de controverse. En fait, chacun est persuadé des enjeux autour de la formation. Mais, dans ce paysage régional encore jeune et en période transitoire pour l'application des nouveaux statuts, le positionnement de chaque institution n'est pas encore défini.

Soulignons la position de la responsable de la formation au DUT "métiers du livre", pour qui on ne peut voir l'avenir qu'à travers des formations diplômantes : c'est cela qui fonde l'unité et l'identité professionnelle. La disparition du CAFB a entraîné la disparition d'une formation diplômante, unifiant les deux Fonctions publiques et donnant une culture commune. Il faut réfléchir à la mise en place d'une formation diplômante au niveau bac, tous personnels confondus.

Conclusion

La région Rhône-Alpes est riche d'organismes de formation et d'initiatives. Les nouveaux statuts et la disparition du CAFB, la création de l'IFB ont modifié le paysage de la formation. Schématiquement, la formation des cadres A va vers une visibilité et une unité nationale, et celle des catégories B et C vont vers une régionalisation de l'organisation.

Dans ce contexte, la formation devient une fonction identifiable à travers la mise en place des plans de formation et la nomination de correspondants-formation à l'Etat. Les collectivités territoriales se servent de cette structure depuis 1984 et l'enthousiasme semble quelque peu retombé.

Chacun s'accorde à penser que la formation est la cible de nombreux enjeux : dès maintenant, elle définit une identité professionnelle. Mais le CNFPT revendique plus une identité de fonctionnaire territorial qu'elle ne reconnaît la spécialisation des métiers des bibliothèques.

Après les périodes transitoires, elle peut être une réponse aux disparités statutaires constatées entre fonction publique d'Etat et territoriales. Encore faut-il permettre à chaque région d'avoir un développement équivalent, pour une cohésion de la formation des catégories B et C.

Une nouvelle réflexion s'amorce autour des métiers des bibliothèques. Elle émerge dans quelques entretiens et dans la presse professionnelle. C'est l'approche par métiers. Cette approche ne s'appuie pas sur les statuts, mais sur des compétences pour exercer un métier : à un statut peut correspondre plusieurs métiers. Cette approche nouvelle peut apporter des mutations importantes dans la formation.

Le prochain chapitre va tenter d'illustrer cette approche et va essayer, d'après les contenus des formations proposés en région aux catégories B, de définir des métiers et un "profil" pour ces personnels.

CHAPITRE 4

Etude des programmes de formation des agents de catégorie B

Après un chapitre sur l'étude des statuts, un sur le cadre théorique de la formation et un troisième consacré à l'organisation régionale de la formation en Rhône-Alpes, nous allons, dans ce dernier chapitre, nous intéresser aux contenus des formations des cadres B des bibliothèques.

L'étude des contenus va se faire à la lumière des travaux que le Ministère de l'enseignement supérieur, l'ADBS, le CNFPT, ont mis en place à travers une nouvelle approche des métiers non par cadres ou corps d'emploi et grades, mais à travers un référentiel de compétences.

Cette nouvelle vision des métiers est une préoccupation que l'on retrouve à travers les entretiens et à travers la presse professionnelle. Elle consiste à considérer qu'à un même statut peuvent correspondre plusieurs métiers ou fonctions.

La question est de savoir si cette approche va être source de parcellisation ou au contraire va permettre une meilleure adaptation des agents et une meilleure maîtrise de leur métier. Pour étudier nos hypothèses à la lumière des contenus, on va, dans un premier temps, étudier l'approche "fonctionnelle" des métiers à travers les travaux des ministères et du CNFPT.

Ensuite, une étude régionale des contenus des formations proposés par les universités, d'une part, et l'étude des formations proposées aux cadres B par les organismes proposant des stages ponctuels d'autre part, vont permettre d'essayer de dégager les similitudes et les différences dans les contenus.

Analyse des travaux des Ministères et du CNFPT autour de l'approche fonctionnelle des métiers.

Le CNFPT

Il semble être le plus en avance sur ce sujet, ayant déjà publié une nomenclature des métiers territoriaux en 1993²⁹. Dans cet ouvrage, le CNFPT fait la distinction entre poste de travail et statut. Le poste de travail renvoie à des situations et des tâches concrètes. Le

²⁹ CNFPT. La Nomenclature des métiers territoriaux, paris, 1993.

statut, lui, renvoie à une logique de service public garantissant un emploi et une rémunération, à des droits et obligations professionnelles.

La démarche “fonctionnelle” ne se veut pas en relation directe avec le statut : pour un statut ou un grade peuvent exister plusieurs métiers. Mais, à moyen terme, cette approche par fonctions peut faire évoluer les statuts, en favorisant par exemple une meilleure adéquation entre concours et métiers.

La démarche par fonctions devrait pouvoir être une réponse aux problèmes soulevés par la difficulté de mettre en place des profils de postes pertinents. Il devrait aussi permettre de mieux gérer la mobilité des agents grâce à une meilleure identification des passerelles existantes entre métiers.

Les conséquences de cette démarche sont importantes pour la formation. En effet, cette approche doit permettre aussi une gestion prévisionnelle des carrières, et par là même une cohérence dans les projets de formation, qu’ils soient professionnels ou personnels. Dans ce but, le CNFPT projette d’élaborer des “référentiels de formations” et une “cartographie des métiers³⁰” afin de mettre au point objectifs, programmes et méthodes de formation.

Pour la formation initiale, elle va permettre une préparation directe à l’activité. Pour la formation continue, elle va faciliter la définition de cursus de formation, qui devront être plus personnels et plus opérationnels.

La nomenclature est publiée sous forme d’un classeur, que l’on peut donc enrichir et mettre à jour.

Le CNFPT est organisé par filières : la filière culturelle est de création relativement récente. Dans la nomenclature, sont répertoriés 16 métiers dans cette filière : 2 en bibliothèques, 5 en musique, 4 en patrimoine, 4 en spectacle. Les deux métiers des bibliothèques sont “bibliothécaire” et “biblio-technicien”. La nomenclature définit les métiers autour des statuts de conservateurs et des AQC. En fait, elle n’est pas complète et doit s’enrichir.

Les travaux des Ministères

Le projet de recensement des métiers des bibliothèques est parti du bureau de la formation de la sous-direction des bibliothèques de la direction de l’information scientifique et technique et des bibliothèques du Ministère de l’Enseignement supérieur et de la

³⁰ Op.Cit p.14

recherche, durant l'année 1994.

Ce projet est motivé par l'évolution du paysage administratif : la modernisation du service public, des relations de travail, et de nouvelles procédures telles que la contractualisation, la décentralisation et la déconcentration. D'autres facteurs interviennent : la redéfinition des tâches face aux nouvelles technologies, la mondialisation des enjeux autour de l'information.

Les champs de l'étude sont les métiers recensés dans les bibliothèques dépendantes des Ministères de la culture, de l'enseignement supérieur : services communs de documentation, bibliothèques de grands établissements, BNF, BPI, BMC. Le but est d'arriver à un recensement le plus exhaustif possible des métiers de ces bibliothèques.

La définition du métier est la même que précédemment : c'est un ensemble d'activités et de compétences, pas forcément lié aux statuts.

Les travaux de la commission ne sont pas encore achevés. On peut essayer malgré tout de dégager quelques lignes sur les métiers.

La structure provisoire indique, dans la "famille-bibliothèque", cinq "sous-familles" ou grandes fonctions : La conservation-valorisation des documents, la diffusion, l'accueil, la recherche et la formation, l'encadrement, l'expertise et le contrôle.

Les préoccupations, tant pour la fonction publique d'Etat que dans la fonction publique territoriale, changent. Cette approche par les fonctions va avoir des conséquences certaines sur la formation. On peut se poser la question du cloisonnement et de la spécialisation des agents lorsque ces nomenclatures de métiers seront mises en place. Cette approche va véhiculer une nouvelle image de la fonction publique qui va dans le sens de la modernisation de celle-ci.

Passons maintenant à l'étude des contenus des formations proposés en Rhône-Alpes pour les cadres B, afin d'essayer de répondre aux hypothèses de départ : institutionnalisation, disparités statutaires, élément de l'identité professionnelle.

Analyse en Rhône-Alpes des programmes de formation organisés par les universités et le CNFPT.

Les programmes de formation proposés en Rhône-Alpes sont : la formation post-recrutement proposée par le CNFPT aux lauréats des concours d'AC et AQC ; les DUT métiers du livre et documentation d'entreprise proposés par l'université de Grenoble II ; les DEUST information-documentation de Lyon III et information scientifique et technique de Lyon I.

Descriptions des formations

La formation post-recrutement du CNFPT

Cette formation concerne les AC et les AQC embauchés à la suite de la réussite au concours. Ils doivent faire 8 modules de tronc commun, 8 semaines de spécialisation dans le poste, 8 semaines de stage pratique. Cette formation dure 6 mois.

Le tronc commun est organisé de façon à donner aux agents de la fonction publique territoriale une culture commune, des bases pour remplir les missions générales qui leur sont confiés en matière de communication et d'encadrement. On trouve donc des stages sur la communication, sur les statuts des personnels, sur les missions sociales, économiques.

Les stages de spécialisation s'inscrivent dans le cadre de la professionnalisation de l'agent. Ce sont des stages d'adaptation aux postes. Ils peuvent se choisir sur le catalogue du CNFPT, se réaliser avec la collectivité employeur, hors CNFPT. Il est possible de faire valider des acquis antérieurs.

Le stage pratique peut se faire en dehors ou à l'intérieur des collectivités employeurs, avec obligation pour les lauréats du concours interne de réaliser une partie de leur formation à l'extérieur de leur établissement. Ce stage est sanctionné par un rapport, mais on n'a pas de contrôle plus avant du CNFPT.

Ces formations initiales d'application ou formation post-recrutement doivent être effectuées pour 1/3 avant la titularisation. Elles sont de 6 mois pour les externes, de 3 mois pour les internes.

La formation des cadres B est purement régionale : en pratique, les AC et AQC choisissent dans les catalogues de formation continue pour leur spécialisation, en fonction des disponibilités et des stages proposés pendant la période de leur formation. On peut donc très bien envisager un recruté du cadre d'emploi AC, recruté sur concours très généraliste, et ne faisant pas de module de catalogage pendant sa formation.

Le CNFPT, conscient de ce manque de cohésion, souhaiterait arriver à un plan de formation initiale individualisé pour chaque agent reçu au concours. Mais ils ne sont pas nombreux à être embauchés sur les listes d'aptitude (une vingtaine sur la région en 1993), et dispersés dans le temps. Avant de mettre en place ces structures, il faudrait plus d'argent et surtout des promotions cohérentes.

A part ces faits dus à la période transitoire, il faut signaler que cette formation n'est pas diplômante, n'a pas de spécificité "initiale" (choix dans les stages de formation continue). Elle est très liée aux régions et au calendrier de recrutement, et n'évalue pas les étudiants. En fait, la seule unité dans cette formation est le tronc commun. Il semble donc bien que le

CNFPT tiennent à une identité commune à tous les fonctionnaires territoriaux. La formation à la spécificité du métier de bibliothécaire n'est pas très structurée. Les problèmes qui se posent sont d'ordre financier, mais aussi relèvent du manque de promotions cohérentes et suffisamment nombreuses pour un plan spécifique. On soulève aussi le problème des micro-publics très hétérogènes en région et pour lesquels on ne peut rien organiser.

La formation des DUT "métiers du livre" et "documentation d'entreprise" de l'IUT de Grenoble.

Ces formations ne sont pas spécifiques aux métiers des bibliothèques. Elle forme les étudiants à la librairie, à l'édition, aux bibliothèques et à la documentation en entreprise. Ces diplômes sanctionnent deux années d'étude après le bac, et permettent de se présenter aux concours d'AQC et de BAS.

Le département possède deux spécialités : information et communication. Après 1 an de tronc commun, la spécialité information se scinde en deux options : métiers du livre et documentation d'entreprise. Cette formation peut être initiale ou continue. En effet, on peut s'inscrire sur un cycle normal de deux ans, mais aussi suivre une "année spéciale" destinée aux élèves ayant déjà un diplôme bac+2 et désirant se professionnaliser. De plus, un cycle de trois ans est prévu pour la formation continue. Cette formation est toujours diplômante. La formation du DUT métiers du livre prépare plus spécifiquement aux métiers autour de la librairie et des bibliothèques. Encore faut-il que les agents inscrits sur la liste d'aptitude des concours soient effectivement embauchés. En effet, on peut déplorer l'absence de recrutement régional à bac+2 : sur une soixantaine d'inscrits sur la liste d'aptitude du concours d'assistant qualifié de conservation, seule une dizaine a été recrutée.

Ces formations comportent en outre deux stages : un de 4 semaines d'observation en première année, un de 8 semaines en fin de scolarité, avec production d'un mémoire et soutenance.

Signalons enfin que le contenu de ces DUT est très variable selon la région et le bassin d'emploi. En effet, d'une région à l'autre, les contenus et les volumes horaires des DUT peuvent varier.

La formation du DEUST Information-documentation de Lyon III

Cette formation professionnelle prépare en deux ans aux métiers de techniciens des bibliothèques et des centres de documentation d'entreprises. La double vocation de débouchés fonction publique et entreprise est ici aussi affirmée. Ce DEUST propose trois options : une option bibliothèques spécialisées, une option documentation de l'entreprise, une option documentation administrative.

Deux axes sont présentés pour cette formation : la connaissance des outils de communication de l'information et la maîtrise des traitements de l'information.

Cette formation est intégrée à l'université par une inscription en DEUG qui permet de suivre les enseignements spécifiques au DEUST. On peut suivre aussi uniquement le DEUST.

La première année est donc faite des matières dominantes du DEUG et des matières spécifiques du DEUST. La deuxième année voit un alourdissement des matières du DEUST. L'option "documentation administrative" est assurée par MEDIAT.

Un stage de fin d'études de 8 semaines sanctionne cette formation et fait l'objet d'un mémoire soutenu devant un jury.

La formation du DEUST Information et documentation scientifique et technique de Lyon I

L'originalité de cette formation est de recruter à bac+1, après une première année de DEUG réussie dans une matière scientifique.

Là aussi le diplôme est un débouché aussi bien pour les carrières de la fonction publique que pour le secteur privé, plus tourné vers le monde industriel. La partie professionnelle est assurée par MÉDIAT. La formation est composée de 4 parties : les enseignements professionnels de base pour 420 heures, les enseignements scientifiques complémentaires pour 160 heures, les enseignements d'ouverture pour 200 heures. Un stage de trois mois minimum est demandé avec une soutenance d'un mémoire réalisé pendant ce stage. Cette formation insiste beaucoup sur la double compétence scientifique et documentaire. C'est ce qui fonde son originalité, et ce qui assure des débouchés professionnels satisfaisants aux lauréats de cette formation.

Les diplômes d'université (DU)

Il existe aujourd'hui en région deux DU. Il s'agit d'une part d'un DU Jeunesse, appelé certificat de spécialisation littérature et bibliothèques pour la jeunesse, qui s'est créé sur Grenoble II à la rentrée universitaire. Cette formation recrute un public de formation continue, et propose une partie théorique de 150 heures, et une partie pratique de 70 heures avec production d'un mémoire. D'autre part, un DU information-documentation existe sur Lyon III, mais ne fonctionne pas cette année faute d'étudiants.

Les DU peuvent être une solution pour pallier la disparition des contenus du CAFB patrimoine, musique, image, jeunesse (en fait, les anciennes spécialisations de l'option "médiathèques publiques" du CAFB) qui n'apparaissent plus dans les formations. Ces DU sont diplômants mais les diplômes ne sont pas homologués au niveau national.

Pour l'avenir, un projet d'IUT sur Lyon III et un projet D'IUP sur Lyon I sont évoqués dans les entretiens³¹.

Analyse

Méthodologie :

Après cette présentation, il convient d'analyser ces programmes de formation pour voir quelles sont les matières enseignées et dans quel volume horaire. Nous n'avons pris en compte que les matières dirigées vers le milieu professionnel. Pour rendre les chiffres "lisibles", nous avons regroupé la formation autour de trois thèmes principaux :

1. Les savoir-faire personnels en communication : il s'agit de toutes les matières pour lesquelles l'étudiant acquiert un enrichissement personnel en expression écrite, en expression orale, en langues vivantes. D'où les deux rubriques :

- C1 langues vivantes
- C2 expression écrite et orale

2. Le milieu professionnel : il s'agit de comptabiliser les volumes horaires des cours autour des milieux professionnels. Ce sont les cours autour de la connaissance du milieu, à travers l'historique et le contexte actuel, mais aussi l'intégration dans l'environnement, et le fonctionnement interne. On va définir trois rubriques :

- M1 Le milieu des entreprises
- M2 Les milieux autour du livre : librairies, médiathèques, bibliothèques
- M3 Le milieu de la fonction publique, de l'administration

3. Les techniques professionnelles : cette rubrique va prendre en compte le volume horaire des cours autour de la maîtrise des métiers : bureautique, informatique documentaire, traitement du document, spécificité des publics ou des sections (jeunesse, musique, patrimoine, image). On va définir quatre rubriques :

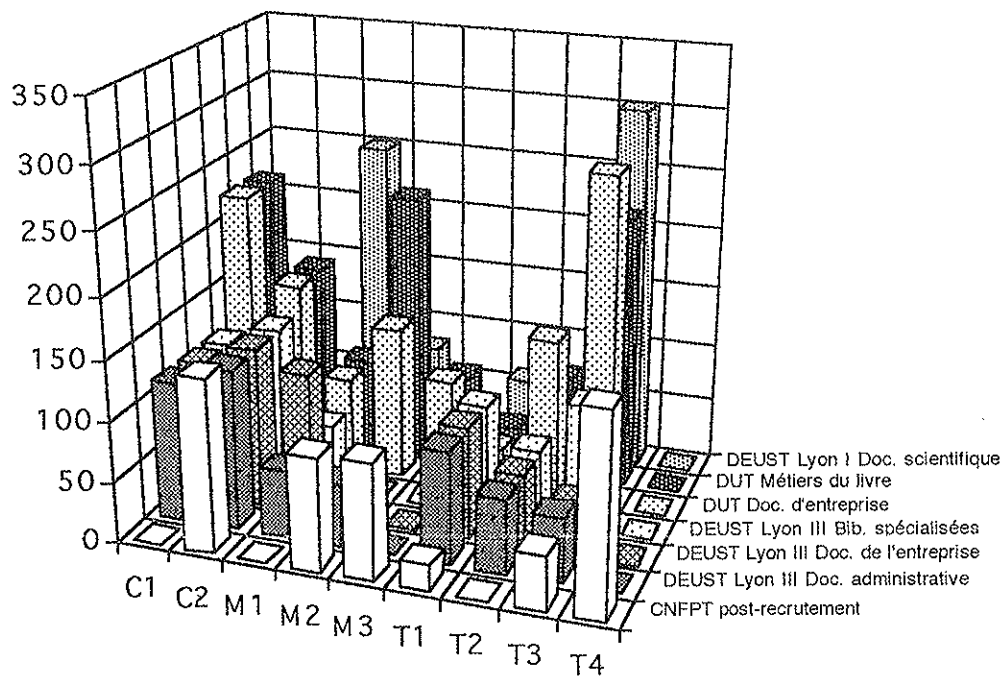
- T1 Informatique générale : généralités, bureautique, logiciels.
- T2 Informatique documentaire : traitement et diffusion de l'information informatisée, logiciels documentaires.
- T3 Traitement du document : bibliographie, indexation catalogage...

³¹ Voir en annexe les compte-rendus des entretiens des représentants des DEUST Lyon I et Lyon III.

- T4 Lecture publique. Fonds et publics spécifiques : jeunesse, image, discothèque, patrimoine, vidéo.

Après dépouillement des programmes de la formation post-recrutement, des DUT, des DEUST, on obtient le schéma suivant :

Volume horaire des matières étudiées par programmes de formation



Ce schéma permet d'avoir une vue d'ensemble des volumes horaires de formation proposés aux étudiants selon les diplômes. La vue d'ensemble nous permet de faire plusieurs remarques.

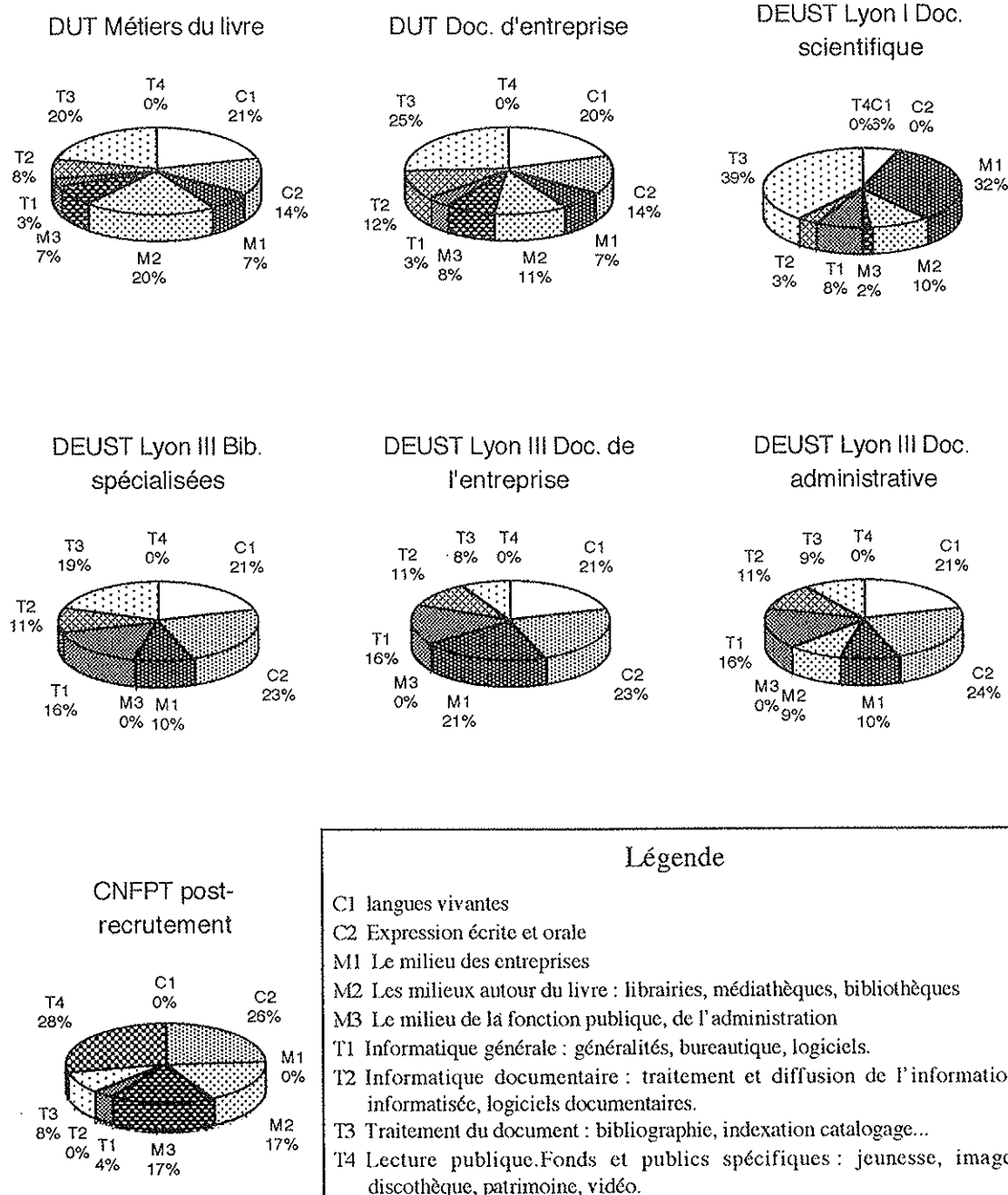
Le volume horaire des matières proposées en DUT est globalement plus important que pour les autres diplômes. Le DUT est la formation la plus technique, indépendante des cursus longs des universités à l'inverse des DEUST souvent intégrés dans un cursus de diplôme d'enseignement universitaire général (DEUG).

Ce schéma permet de constater qu'il existe une culture commune aux métiers des bibliothèques et de la documentation. En effet, on peut caractériser la formation des catégories B en une dizaine de matières, ce qui n'est pas très important.

Notons la particularité de la formation post-recrutement du CNFPT : plus tournée vers la

lecture publique et vers la connaissance de la fonction publique territoriale, elle néglige complètement certaines matières. Pour les AQC, la formation en IUT peut leur apporter la culture de base. On peut être plus inquiet pour les AC, recrutés uniquement avec le bac et un concours généraliste. Le schéma suivant permet d'apprécier la proportion des matières enseignées selon les diplômes.

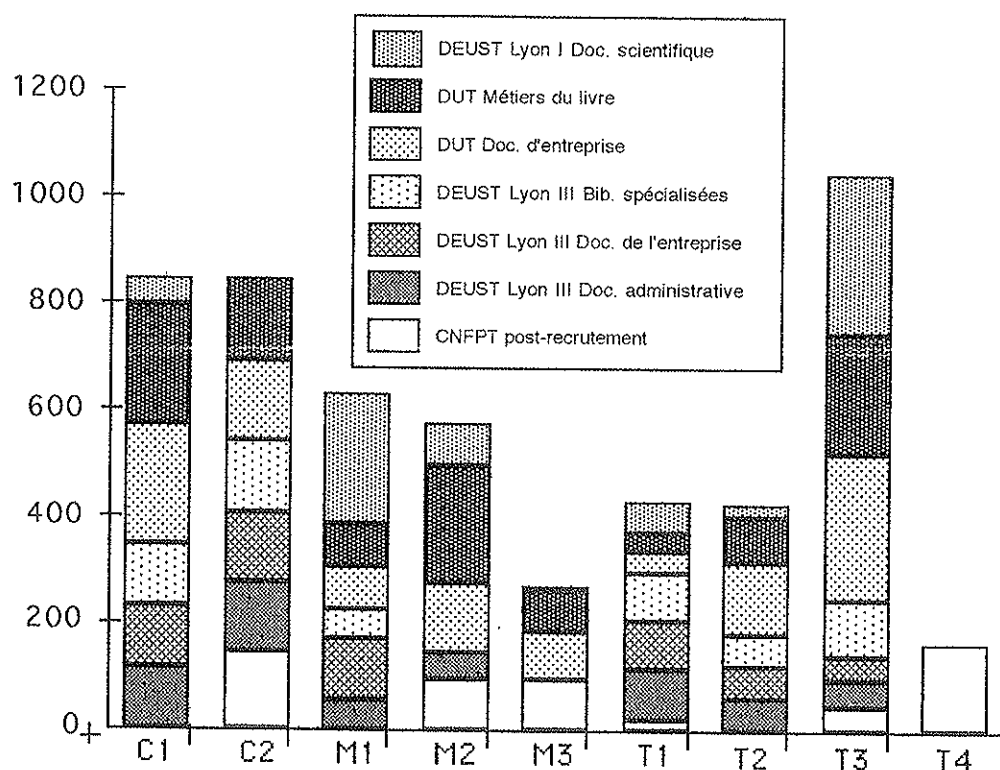
Volume horaire des matières étudiées par programme de formation



Le schéma confirme les particularismes de la formation post-recrutement, et montre l'importance que prend l'étude du milieu professionnel des entreprises dans les diplômes de DEUST et de DUT. De plus, les formations proposent beaucoup de cours autour de la communication. Sans être semblable, ces formations, à part le CNFPT montrent de forts points communs et rapprochements.

C'est le prochain schéma qui va nous permettre d'étudier les volumes horaires présentés afin de déterminer les accords et les dissemblances sur les contenus de formations. Ce schéma montre l'importance accordée à chaque matière selon la formation proposée.

Volumes horaires par matière



Ce schéma permet d'avoir une vue de ce que peut être globalement la formation d'un cadre B de la documentation à travers le volume de chaque matière enseignée. Nous pouvons déterminer quatre axes de savoir-faire, décrits par ordre décroissant de volumes horaires :

- Nous avons la confirmation que l'agent de catégorie B est avant tout un technicien. Le volume horaire définit un métier technique axé sur la maîtrise du traitement du document.
- Les contenus révèlent aussi un profil tourné vers des compétences en communication : maîtrise d'une langue vivante et des techniques d'expressions écrites et orales. On forme à un métier tourné vers le dialogue et la communication orale et écrite.
- La formation prépare les agents à leurs futurs milieux professionnels. Ils sont préparés de façon sensiblement égales à la vie en entreprise ou à la vie dans les métiers du livre.
- Enfin, la formation donne une compétence en informatique, répartie également entre l'informatique générale et l'informatique documentaire.

On trouve bien sûr des particularismes selon les options, les lieux de formation et les bassins d'emplois. Mais nous pouvons quand même dégager ces quatre axes de la formation.

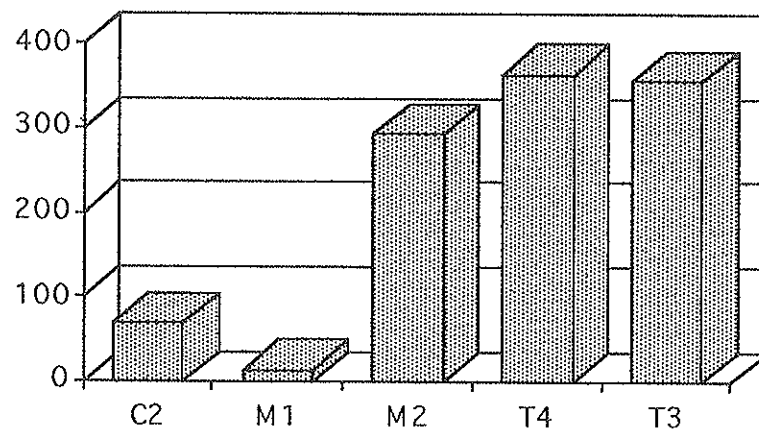
La formation atypique est celle du CNFPT. Tout d'abord, elle n'a pas d'étudiants homogènes : ils peuvent être au niveau bac ou bac+2. Cette formation doit en même temps former des agents ayant de bonnes connaissances techniques et d'autres qui n'en ont pas du tout. C'est là sa contradiction.

Analyse des stages ponctuels proposés aux agents de catégorie B sur Rhône-Alpes

Nous allons mener cette analyse à travers l'étude des volumes horaires et du nombre d'agents de catégorie B qui ont suivi sur un an les stages de formations continues proposées par MEDIAT, le CNFPT, et l'IFB pour les stages implantés en région et intéressant cette catégorie. En effet, MEDIAT et le CNFPT sont les principaux acteurs en région de la formation continue des catégories B.

La typologie reste la même que précédemment.

Volume horaire des stages ponctuels



Dans ce schéma, nous étudions la formation continue des agents de bibliothèques. La vision est plus restrictive que pour les programmes de formation, on ne travaille que sur les bibliothèques. Nous pouvons remarquer que la moitié environ des matières ont disparu, et que les principales matières enseignées sont les techniques documentaires et l'acquisition de compétences en lecture publique. Ceci confirme la fonction "utilitaire" de la formation continue et montre le manque de formations informatiques. Les stages de l'URFIST n'ont pas été pris en compte car ils ont été suivis essentiellement par des catégories A.

Sans doute, dans l'avenir, les formations aux divers concours vont permettre de nouveaux développements de la formation vers la maîtrise des techniques d'expression écrites et orales. Mais le seul concours préparé a été le concours d'assistant de conservation, ce n'est donc pas significatif de la mise en place de ces formations qu'il faudra faire à la fin des périodes transitoires.

Conclusion

Hypothèse : la formation est l'instrument de l'identité professionnelle

L'étude des programmes de formation permet bien de définir un "profil" de l'agent de catégorie B, au moins concernant les recrutements à bac+2. Sa formation est dirigée autour de quatre axes : la maîtrise de la technique de traitement des documents, la communication et les langues, la connaissance du milieu professionnel, l'informatique générale et documentaire. La formation peut donc renforcer l'identité professionnelle. Les contenus montrent une culture commune.

Hypothèse : la formation, réponse aux disparités statutaires

Les dangers de cloisonnement et de parcellisation existent, et particulièrement pour la catégorie d'agents embauchés au niveau bac. En effet, il leur est proposé la formation post-recrutement très atypique, dirigée vers la lecture publique et l'identité de fonctionnaire territorial. Cette formation peut être un complément pour les assistants qualifiés déjà porteurs d'un bagage technique important, mais ne peut suffire au niveau des contenus pour des étudiants sans bagages techniques.

La formation continue est très dirigée vers les matières professionnelles "utiles". On remarque l'absence de formation en informatique, qui se fait souvent en dehors des organismes étudiés (en formation continue à l'université, ou en formation sur site dans les bibliothèques).

Pour l'avenir, la mise en place de la formation aux concours va permettre d'ouvrir vers d'autres matières les formations. En attendant, le spectre des matières couvertes semble réduit par rapport aux programmes de formation.

Nous ne reviendrons pas sur l'institutionnalisation, car c'est une hypothèse qui se rattache plus à l'étude de l'organisation de la formation en région.

Le problème qui se pose est le suivant : l'approche par fonctions ne va-t-elle pas cloisonner encore plus ces formations ? Ou peut-on arriver à des programmes de formation "de base", défendant une culture commune des métiers de la documentation et des bibliothèques, et ensuite "spécialiser" l'agent sur son poste ? C'est ce que tente de faire le CNFPT, avec tous les problèmes soulevés par cette formation. Pourtant, l'idée est à travailler car la culture commune de ces métiers existe. La formation prendrait une double orientation : un programme de base puis une spécialisation au poste ; la formation continue consisterait à faciliter la mobilité en proposant des remises à niveau "personnelles" ou "professionnelles" selon les vœux et les besoins de l'agent. Elle offrirait aussi à l'agent de réelles chances de promotion interne à travers la préparation aux concours.

L'approche par fonction tend à individualiser la formation des agents. Les organisateurs des formations doivent veiller pourtant à une culture documentaire commune. C'est de l'équilibre entre le général et le particulier que se mettra en place une formation cohérente.

De cette façon, la formation remplirait son rôle de rassembleur, de défense d'une identité professionnelle forte. Il faut insister aussi sur le côté diplômant de la formation qui assure l'évaluation, la mobilité et la reconnaissance. Une formation diplômante qui fait défaut aux agents recrutés au niveau bac.

CONCLUSION

Nous avons au cours de cette recherche, tenté de répondre à la question : "Comment s'organise la formation des agents de catégories B des bibliothèques en Rhône-Alpes ? ". Au cours de nos investigations, nous avons rencontré des gens, des opinions, des idées autour de la formation. Nous espérons ne pas avoir trahi leurs pensées.

Le premier chapitre nous a permis de montrer comment les nouveaux statuts des personnels apportaient des modifications à la formation des personnels. Ce chapitre contextuel fait un panorama du dispositif de formation français, puis de la formation des fonctionnaires, avant de dresser un tableau de la situation de la formation des personnels des bibliothèques, à travers les nouveaux statuts, les concours. Nous avons pu relever la relative homologie des statuts entre fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale.

Le deuxième chapitre nous a permis de poser quelques interrogations et problématiques autour du concept de formation afin d'en mesurer les enjeux. La recherche s'est axée autour de trois hypothèses : dans les bibliothèques, la formation s'institutionnalise, elle peut être une réponse aux disparités statutaires, elle est un élément de l'identité professionnelle.

Dans le troisième chapitre, ces trois hypothèses ont été travaillées dans les différents entretiens avec trois types d'acteurs : en interne, les correspondants-formation, en externe, les responsables des politiques nationales et enfin les représentants des organismes de formation.

Les conclusions vont vers une forte institutionnalisation de la formation. Par contre, la période transitoire ne permet pas de répondre de façon tranchée aux deux autres hypothèses. En effet, elle peut être une réponse aux disparités statutaires et un élément de l'identité professionnelle comme elle peut être un élément supplémentaire de parcellisation et d'émiettement. L'étude de la coordination nationale et régionale montre que là aussi, il reste beaucoup à faire. Si les catégories A sont formées dans des organismes nationaux, "visibles", et sont en passe d'harmoniser au moins leur formation initiale, les catégories B suivent des formations exclusivement régionales. Or, les disparités régionales existent. L'étude de la région Rhône-Alpes a montré un fort taux d'encadrement pour les bibliothèques, mais chacun est encore à la recherche de sa place. Une véritable coordination doit se mettre en place, tant au niveau national et régional, pour la fonction publique d'Etat comme pour la fonction publique territoriale.

Le dernier chapitre a démontré qu'il existe une culture commune pour les catégories B des bibliothèques. Cette formation est cohérente pour les formations bac+2, et définit un "profil" de métiers que l'on peut analyser à la lumière de l'approche par fonctions. L'étude des contenus nous montre le grand vide de la formation pour les recrutements au niveau bac, dû en partie à la période transitoire. Cette étude nous interpelle aussi sur la nécessité de diversifier la formation continue. Cette diversification peut prendre deux formes : soit une diversification des contenus proposée par les organismes de formation, soit un développement des formations internes à l'établissement, basé sur des projets communs.

Dans l'avenir, la formation peut répondre aux disparités statutaires, entre autre en développant les préparations aux concours. Ces préparations pourraient diversifier les contenus de la formations, car on y apprend les techniques de communication écrites et orales.

Chacun des acteurs de la formation doit s'employer à valoriser tous les aspects de celle-ci. L'aspect personnalisation de la formation de l'agent, qui peut arriver à une maîtrise de sa carrière, de sa reconversion et de sa mobilité. L'aspect coordination générale de la formation, qui doit être soutenue par des objectifs nationaux, un réel dialogue en région entre les organismes et une connaissance plus précise des formations internes aux établissements, à travers par exemple le plan de formation.

Au cours de cette recherche, quelques entretiens ont évoqué des perspectives ou soulevé des problèmes que nous aimerions évoquer en guise de conclusion.

Un des enjeux de la formation est la parité. Cette parité doit se réaliser sur le terrain national comme sur le terrain européen. En effet, il serait grave que la France ne puisse harmoniser diplômes et formations. Il doit n'y avoir qu'une série de diplômes uniques pour toutes les fonctions publiques, afin de dialoguer en Europe.

Pour la France aussi, la formation est -entre autre- un enjeu de mobilité pour les agents. La seule reconnaissance possible est le diplôme professionnel. Or il n'existe pas pour un recrutement de niveau bac. C'est une situation préoccupante, d'autant qu'il n'y a plus de culture commune entre assistant qualifié et bibliothécaire adjoint. Cette culture commune donne à la profession son identité.

Il existe depuis les nouveaux statuts des programmes de formation non diplômants. Sans revenir sur cette situation préoccupante, il faut souligner de plus que ces formations ne sont pas évaluées. Quelle peut être la valeur, pour celui qui la suit, d'une formation non évaluée ? Quelle valeur a-t-elle en soi et aux yeux du monde professionnel ?

La formation nous a montré ses aspects et ses enjeux multiples et la nécessité d'un équilibre et d'une cohésion de tous les acteurs. Même si les effectifs des agents en bibliothèque ne justifiaient pas autant de grades, il faut maintenant mettre en place des formations afin que l'identité professionnelle soit maintenue. Soulignons la nécessité de formations de base diplômantes à tous les niveaux, et la mise en place d'une formation continue devant se décliner en plusieurs aspects. La formation doit chercher un équilibre entre les intérêts des agents et les intérêts des services, entre l'homme et les institutions.

BIBLIOGRAPHIE

1. Historique, nouveaux statuts et conséquences

Association des Bibliothécaires Français. *Emplois publics des bibliothèques : concours et formations : recrutements, emplois d'Etat et territoriaux, mobilité, références des textes réglementaires, adresses utiles*. Paris, ABF, 1992. 52 p.

Jarrige, Marie-Thérèse. *Administration et bibliothèques*. Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 1990. 344 p.

Jarrige, Marie-Thérèse. *Administration et bibliothèques : mise à jour 1992*. Paris, Ed. du Cercle de la librairie, 1992. 96 p.

Renoult, Daniel. Les formations à la recherche de leurs réformes. In *Histoire des bibliothèques françaises : les bibliothèques au XXème siècle : 1914-1990*, sous la dir. de Martine Poulain. Paris, Ed. du Cercle de la librairie, Promodis, 1992, p. 606-615

Renoult, Daniel. Les formations et les métiers. In *Histoire des bibliothèques françaises : les bibliothèques au XXème siècle : 1914-1990*, sous la dir. de Martine Poulain, Paris, Ed. du Cercle de la librairie, Promodis, 1992, p. 420-445.

2 Le concept de formation

Avanzini, Guy. *Introduction aux sciences de l'éducation*. Toulouse : Privat, 1992. 198 p.

Besnard, Pierre, Lietard, Bernard. *La formation continue*. Paris : Presses Universitaires de France, 1976. 126 p. Collection que sais-je?

Danvers, Francis. *Sept cents mots-clefs pour l'éducation : cinq cents ouvrages recensés 1931-1991*. Lille : PUL, 1992. 321 p.

Honoré, Bernard. *Pour une théorie de la formation : dynamique de la formativité*. Paris : Payot, 1987. 252 p. Collection bibliothèque scientifique.

Landsheerve, Viviane de. *L'éducation et la formation*. Paris : Presses Universitaires de France, 1992. 734 p.

Malglaive, Gérard. *Enseigner à des adultes : travail et pédagogie*. 2ème éd., Paris, Presses universitaires de France, 1993, Pédagogie d'aujourd'hui, 285 p.

Malglaive, Gérard. *Politique et pédagogie en formation d'adultes*. (SL) : Ligue française de l'enseignement, 1981. 258 p.

3. Formation et bibliothèques : les débats

Combet, Claude. Formation des bibliothécaires : une transition difficile. *Livres Hebdo*, Paris, n°103, 1994, p.42-43.

Conseil supérieur des bibliothèques. *Rapport du président (Pierre Jolis, Michel Melot) pour l'année 1992*. Paris, Association du Conseil supérieur des bibliothèques, 1992. 118 p.

Koenig, Marie-Hélène. La formation continue dans les bibliothèques : émergence d'une fonction, *Bulletin des Bibliothèques de France*, Paris, t. 38, n° 4, 1993, p. 26-34.

Lafon, Bernard, Larbre, François. La formation : du prêt-à-porter au sur mesure. *Bulletin des Bibliothèques de France*, Paris, t. 36, n°3, 1991, p. 217-221.

4. Les articulations de la formation

Conseil supérieur des bibliothèques. *Rapport du président (Michel Melot) pour l'année 1993*. Paris, Association du Conseil supérieur des bibliothèques, 1993. 128 p.

L'offre de formation continue pour les personnels des bibliothèques d'université et de grands établissements : 1994. Paris, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 1994. 153 p.

Médiathèque : plan de formation. Valence : Ville de Valence, 1988. 73 p.

5. Méthodologie de l'enquête

Blanchet, Alain, Gotman, Anne. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris, Nathan, 1993. 125 p. Collection sociologie.

Férréol, Gilles, Deubel, Philippe. *Méthodologie des sciences sociales*. Paris, Armand Colin, 1993. 191 p. Collection Cursus, Série sociologie.

Ghiglione, R, Matalon, B; *Les enquêtes sociologiques : théories et pratiques*, Paris, Colin, 1978. 301 p. Collection U.

6. Approche par les métiers

Béthery, Annie. La formation IUT Métiers du livre de l'université Paris X-Nanterre. *Bulletin des Bibliothèques de France*, Paris, t. 38, n°1, 1993, p. 60-62.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale. *La Nomenclature des métiers territoriaux*. (Paris) : (1993), n.p.

Kupiec, Anne. Les métiers des bibliothèques, *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 39, n° 4, 1994, p. 98-99.

Pastor, Jean-Louis, Calenge, Bertrand. Statuts, fonctions et organigrammes : réflexion sur les métiers des bibliothécaires. *Bulletin des bibliothèques de France*, Paris, t. 39, n°4, 1994, p. 32-45.

ANNEXES

Dictionnaire des sigles

Principaux textes régissant le droit à la formation continue des agents de l'Etat

Principaux textes régissant le droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale

Statuts, concours, période transitoire : référence des textes réglementaires pour les agents des bibliothèques

Concours de catégorie B : résumé des épreuves

Plan de formation de la ville de Valence : typologie et quotas

Entretiens

Grilles et compte-rendus des responsables nationaux, des correspondants-formation, des représentants des organismes.

Carte de la répartition régionale des organismes de formation

DICTIONNAIRE DES SIGLES

ABF :	Association des Bibliothécaires de France
AC :	Assistant de Conservation
ADBS :	Association française des Documentalistes et des Bibliothécaires Spécialisés
AQC :	Assistant Qualifié de Conservation du patrimoine et des bibliothèques
BA :	Bibliothécaire Adjoint
BAS :	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé
BDP :	Bibliothèque Départementale de Prêt
BMC :	Bibliothèque Municipale Classée
BNF :	Bibliothèque Nationale de France
BPI :	Bibliothèque Publique d'Information
CAFB :	Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Bibliothécaire
CNAM :	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNFPT :	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CRFCB :	Centre Régional de Formation aux Carrières des Bibliothèques
DEUG :	Diplôme d'Enseignement Universitaire Général
DEUST :	Diplôme d'Enseignement Universitaire Scientifique et Technique
DLL :	Direction du Livre et de la Lecture
DRAC :	Direction Régionale de l'Action Culturelle
DU :	Direction Universitaire
DUT :	Diplôme Universitaire de Technologie
ENSSIB :	École Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques
IFB :	Institut de Formation des Bibliothécaires
ITA :	personnels Ingénieurs, Techniciens, Administratifs des universités
IUT :	Institut Universitaire de Technologie
SCD :	Service Commun de Documentation
URFIST :	Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique

1 - Le livre IX du code du travail qui définit les droits à la formation continue des salariés du secteur privé et pose des principes généraux pour les agents de l'Etat.

Selon l'article L. 970-1, l'Etat met en oeuvre au bénéfice de ses agents une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion. Cette politique tient compte du caractère spécifique de la fonction publique.

2 - La loi n° 83 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (JO du 14 juillet 1983) prévoit :

- dans son article 21 que les fonctionnaires ont droit à des congés de formation professionnelle
- dans son article 22 que le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires

3 - La loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (JO du 12 janvier 1984) précise dans son article 34 - 6° que le fonctionnaire en activité a droit au congé de formation professionnelle.

4 - La loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 relative à l'enseignement supérieur, dans son article 52, précise que les personnels des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel peuvent bénéficier d'une formation professionnelle initiale. Des actions de formation continue et une action sociale sont organisées à leur intention.

5 - Décret n° 75.205 du 26 mars 1975, modifié par les décrets n° 81.340 du 7 avril 1981, n° 90.435 du 28 mai 1990 et n° 93.428 du 24 mars 1993, pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71.575 du 10 juillet 1971 aux agents civils non titulaires de l'Etat et des établissements de l'Etat n'ayant pas le caractère industriel et commercial (JO du 30 mars 1975, BO n° 15 du 12 avril 1975).

6 - Décret n° 85.607 du 14 juin 1985, modifié par le décret n° 90.436 du 28 mai 1990 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat (JO du 19 juin 1985).

7 - Décret n° 90.437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés (JO du 30 mai 1990).

8 - Arrêté du 8 octobre 1974 fixant les conditions de rémunération des fonctionnaires de l'Etat pendant une formation à l'initiative de l'administration (JO du 22 octobre 1974).

9 - Circulaire FP n° 1678 du 16 novembre 1987 relative à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat (BL 88-03).

10 - Note de service n° 89.103 du 28 avril 1989 relative aux conditions d'application du décret n° 85.607 du 14 juin 1985 (BO n° 20 du 18 mai 1989).

11 - Circulaire du Premier ministre du 23 février 1989 sur le renouveau du service public (JO 24 février 1989).

12 - Accord cadre sur la formation continue des agents de l'Etat, signé le 10 juillet 1992.

13 - Protocole d'accord sur la formation continue des personnels de l'éducation nationale signé le 8 mars 1993.

Principaux textes régissant le droit à la formation des agents des collectivités territoriales

1. Loi n° 84-53 du 26.1.84 (JO du 27.1.84) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
2. Loi n° 84-594 du 12.7.84 (JO du 13.7.84) modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.
3. Loi n° 87-529 du 13.7.87 (JO du 16.7.87) modifiant les dispositions relatives à la fonction publique territoriale
4. Loi n°89-19 du 13 janvier 1989 portant diverses dispositions relatives aux collectivités territoriales
5. Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant certaines modifications du code des communes
6. Décret n°87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au Centre national de la Fonction publique territoriale
7. Décret n° 89-304 du 12 mai 1989 modifiant le décret n° 87-811 relatif au Centre national de la Fonction publique territoriale
8. Art. L. 900-2 du Code du travail : les fonctionnaires territoriaux ont droit aux congés de formation.

REFERENCES DES PRINCIPAUX TEXTES REGLEMENTAIRES CONCERNANT LES PERSONNELS DES BIBLIOTHEQUES

FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

CORPS	STATUT	ECHELLE INDICIAIRE	DIPLOMES REQUIS (1)	CONCOURS OU NOMINATION	MESURES TRANSITOIRES
Conservateurs généraux	D.92-26 (6) D.92-33 (6)	A.15/1/92 (7)		D.92-36 (6)	
Conservateurs	D.92-26 (6)	A.15/1/92 (7)	A.26/3/92 (13)	A.18/2/92 (12)	A.6/2/92 (8)
Bibliothécaires	D.92-29(6)	A.15/1/92 (7)	A.26/3/92 (13)	A.12/2/92 (11)	A.6/2/92 (9)
B.A. spécialisés	D.92-30 (6)	A.15/1/92 (7)	A.15/5/92 (14)	A.13/5/94 (16)	A.6/2/92 (10)
Bibl. adjoints	D.50-428 (2)			A.22/6/92 (15)	D.92-32 (6)
Emplois de magasinage	D.88-646 (3) D.92-31 (6)	A.15/1/92 (7)		A.12/9/88 (4) A.9/1/89 (5)	

D = Décret A = Arrêté

(1) pour l'accès au concours externe
(2) décret modifié à de nombreuses reprises
(3) décret du 6/5/88 (JO du 8/5/92)

(4) JO du 15/9/88

(5) JO du 14/1/89

(6) décrets du 9/1/92 (JO du 12/1/92)

(7) JO du 22/1/92

(8) 2 arrêtés : examen d'Intégration et concours exceptionnel (JO du 13/2/92)

(9) concours Interne exceptionnel (JO du 13/2/92)

(10) examen professionnel exceptionnel (JO du 13/2/92)

(11) JO du 20/2/92

(12) 2 arrêtés : concours réservé aux élèves de l'Ecole des Chartes et concours Interne et externe (JO du 26/2/92)

(13) JO du 2/4/92

(14) JO du 23/5/92

(15) JO du 12/8/92

(16) JO du 2/6/94

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CADRES D'EMPLOIS	STATUT Décrets du 2/9/91 (JO 4/9/91)	STATUT (rectificatif) Décret 92-504 11/6/92 (JO 12/6/92)	ECHELLES INDICIAIRES Décrets du 2/9/91 (JO 4/9/91)	CONCOURS (épreuves) Décrets du 2/9/92 (JO 3/9/92)	CONCOURS (programmes) Arrêtés du 2/9/92 (JO 3/9/92)	EXAMENS Décrets ou arrêté du 2/9/92 (JO 3/9/92)
Conservateur terr. des bibl.	91-841	art. 26-28	92-842	92-899	INTB 9200393A	
Bibliothécaire territorial	91-845	art. 30	92-846	92-900	INTB 9200394a	
Ass. qualifié de cons.	91-847	art. 31-33	92-848	92-906 (3)	INTB 9200407A	Décret (4) 92-907
Assistant de conservation	91-849	art. 34	92-850	92-902		Décret (4) 92-907
Inspecteur de magasinage	91-851		92-852	92-903	INTB 9200396A	
Ag. qualifié du patrimoine	91-853	art. 35-36	(1)	92-904	INTB 9200397A	Arr. (5) INTB 9200398A
Agent du patrimoine	91-854		(2)	92-905	INTB 9200399A	

(1) Echelles 4,5 et NEI (échelles indiciaires standard de la catégorie C)

(2) Echelles 2 et 3 (même remarque que (1))

(3) Liste des diplômes donnant accès au concours externe : arrêté INTB9200406A du 2/9/92 (JO du 3/9/92)

(4) Examen d'aptitude permettant la promotion directe de 2e classe en hors classe

(5) Examen d'aptitude pour le recrutement exceptionnel d'agents qualifiés du patrimoine parmi les agents du patrimoine (mesure transitoire jusqu'au 31/12/94)

Concours : Résumé des épreuves

Fonction Publique de l'État

Fonction publique territoriale

Corps	Résumé des épreuves	Résumé des épreuves	Cadres d'emploi
Bibliothécaire adjoint spécialisé Catégorie B (Décret 92-30)	Arrêté du 13/05/94 Admissibilité : - Composition sur un sujet relatif aux bibliothèques, aux services de documentation et à l'environnement professionnel -- 3 h. coeff 3 - Catalogage -- 3h. coeff 2 Admission : (oral) - Interrogation sur le sujet portant sur la production et la diffusion des documents et sur le fonctionnement des bibliothèques -- Prép 20mn. coeff 3 - Epreuve de bibliographie -- Prép 20mn. coeff 2 - Epreuve orale facultative : au choix, traduction L.V ou traitement automatisé de l'information -- Prép. 20 mn. coeff. 1 si note supérieure à 10	Décret 92-906 (épreuves) — Arrêté du 2/09/92 (programme) Admissibilité : — Rédaction d'un rapport à partir d'un dossier portant sur une matière relevant d'une spécialité choisie par le candidat : musée, bibliothèque, archives ou documentation — 3 h., coeff 3 — Epreuve dans une option choisie par le candidat : conservation ; médiation culturelle ; histoire des institutions de la France ; sources documentaires : identification et utilisation 3 h. coeff 2 — Epreuve écrite de langue : 2 h (coeff 1). Langue vivante, sans dictionnaire, langue ancienne, avec dictionnaire. Admission : (Oral) — Conversation à partir d'un texte à caractère culturel -- Prép. 20 mn, interrogation 20 mn, coeff 3 — Epreuves de vérification des connaissances techniques et professionnelles dans la spécialité choisie -- Prép. 15 mn, interrogation 15 mn, coeff 2 — Epreuve orale facultative : au choix, traduction L.V. (différente de l'écrit) ou traitement automatisé de l'information -- Prép. 20 mn, interrogation 20 mn (point supérieur à 10) coeff 1	Assistant Territorial Qualifié de Conservation du Patrimoine et des bibliothèques (catégorie B) Décret 91-847
Bibliothécaire Adjoint Catégorie B Décret 50-428	Arrêté du 22/06/92 (épreuves) Admissibilité : - Résumé d'un texte à caractère scientifique, culturel ou administratif -- 3 h. coeff 2 - Questionnaire sur l'ensemble du programme (annexe à l'arrêté) -- 3 h. coeff 3 Admission : (Oral) - Interrogation sur l'accueil, la gestion, l'information du public, le fonctionnement, l'organisation. Prép. 30 mn, interrogation 20 mn -- coeff 3 - Préparation de la notice catalogographique d'un document suivie de questions relatives au traitement des documents (utilisation des normes durant la préparation). Prép. 30 mn, interrogation 20 mn -- coeff 2 - Epreuve facultative : traitement automatisé de l'information. Prép. 20 mn, interrogation 20 mn -- coeff 1	Décret 92-902 (épreuves) Admissibilité : - Composition sur un sujet d'ordre général : Grands problèmes économiques, politiques, culturels et sociaux : 3h, coeff 3 - Résumé (200 mots) et analyse d'un texte à caractère culturel : -- 3h, coeff 4 - Epreuve écrite de langue, langue vivante (sans dictionnaire), langue ancienne (avec dictionnaire) : -- 2h, coeff 2 Admission : - Conversation à partir d'un texte à caractère culturel. Prép. 20 mn, interrogation 20 mn -- coeff 3 - Commentaire oral de documents ou de texte(s) et entretien dans la spécialité. Prép 15 mn, interrogation 15 mn -- coeff 3 - Epreuve orale facultative traitement automatisé de l'information. Prép. 20 mn, interrogation 20 mn (point supérieur à 10) -- coeff 1	Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des bibliothèques Catégorie B (Décret 91-849)
Inspecteur de magasinage Décret 88-646 modifié par 92-31	Arrêté du 9/01/89 (épreuves) Admissibilité : - Dissertation sur un sujet de connaissances générales -- 3 h. coeff. 4 - Mathématiques (niveau Bac A) -- 3 h. coeff 2 - Toute note égale ou inférieure à 6 est éliminatoire. Admission : (Oral) - Interrogation sur l'organisation et le fonctionnement des bibliothèques. Prép. 20 mn, interrogation 20 mn -- coeff 2 - Entretien pour tester les capacités de réflexion et l'aptitude à exercer les fonctions d'inspecteur de magasinage -- durée 15 mn, coeff 4 - Epreuve facultative : au choix, gestion et traitement automatisé de l'information. Prép. 20 mn, interrogation 20 mn, -- coeff 1, ou épreuve de langue (commentaire d'un texte). Prép. 10 mn, interrogation 10 mn -- coeff 1	Décret 92-903 (épreuves) — Arrêté 2/09/92 (programme) Admissibilité : - Résumé au 1/10 d'un texte ne dépassant pas 4000 mots -- 3h, coeff 4 - un ou plusieurs problèmes de mathématiques (baccalauréat A) -- 3h., coeff 2 Admission : - Entretien avec le jury pour apprécier la capacité du candidat et ses aptitudes à exercer les responsabilités -- Prép. 15 mn, interrogation 15 mn, coeff 4 - interrogation orale portant au choix sur des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services d'archives de bibliothèques, de musées ou de documentation -- Prép. 15 mn, interrogation 15 mn, coeff 4 - Epreuve orale facultative : au choix, traitement automatisé de l'information ou épreuve de langue commentaire d'un texte court Prép. 20 mn, interrogation 20 mn coeff 1	Inspecteur Territorial de surveillance et de magasinage du patrimoine Catégorie B (Décret 91-851)

GRILLE DES FORMATIONS

	Types de formation	Quotas
FORMATION GENERALE PERFECTIONNEMENT	<u>Rubrique 1</u> : Préformation, formation professionnelle et formation complémentaire a) CAFB, autres.....	2 agents/an
	b) Formation des employés, autres	2 agents/an
	<u>Rubrique 2</u> : Echange professionnel, actualisation des connaissances a) Foires, Salons, congrès	1 agent/section/an = 8 agents/an
	b) Actions d'information et de sensibilisation : journées d'études, séminaires, rencontres, etc... ..	1 agent/section/an = 8 agents/an
FORMATION CIBLEE	<u>Rubrique 3</u> : Formation liée à une démarche, un projet précis, la spécificité d'un service	Cf. quotas globaux
	<u>Rubrique 4</u> : Formation transversale en site	6/8 jours/an (3/4 thèses)
	<u>Rubrique 5</u> : L'informatique : - 2ème niveau	~ 10 agents échelonnés 2/3 ans
	- 3ème niveau, formation approfondie IN2	1 agent au moins échelonnés 2/3 ans
	- logiciel ; rationalisation des choix informatiques	2/3 agents échelonnés 2/3 ans
	- micro-ordinateur	2/3 agents échelonnés 2/3 ans
	- traitement de texte	1 agent puis 4/5 agents échelonnés 2/3 ans
	- vidéodisque, CDROM... ..	indéterminé

2 départs par
an et par agen
dont au moins
une formation
ciblée
(au-delà,
formation très
ciblée)

ENTRETIENS AVEC LES RESPONSABLES NATIONAUX

(Hypothèse : la formation s'institutionnalise)

1. Puis-je vous demander comment s'inscrit votre service au sein du ministère ?
 - place
 - missions
 - visibilité institutionnelle
2. Comment se coordonne au niveau national la formation des -personnels des bibliothèques ?
 - documents diffusés
 - types de bibliothèques touchées
3. Comment se coordonne-t-elle au niveau régional sur Rhône-Alpes ?
 - directives nationales
 - les missions des différents partenaires en région
 - les disparités régionales

(Hypothèse : la formation, réponse aux disparités statutaires)

1. Au niveau des catégories B, comment s'organisent les concours ?
 - préparation
 - contenus
 - l'absence de concours.
2. Au niveau des catégories B, comment s'organise la formation initiale ?
 - les disparités régionales
 - la disparition du CAFB

(hypothèse : la formation, un élément de l'identité professionnelle)

1. A votre avis, quels enjeux autour de la formation des personnels ?
2. Comment voyez-vous l'avenir de la formation ?

ENTRETIENS AVEC LES CORRESPONDANTS-FORMATION

(hypothèse : la formation s'institutionnalise)

1. Puis-je vous demander quel poste vous occupez dans la bibliothèque?
 - corps ou grade
 - ancienneté dans l'établissement, dans la fonction de correspondant
 - charge de travail de la formation
 - spécificité budgétaire
 - définition de la fonction
2. Combien y-a-t'il de personnes qui travaillent dans la bibliothèque?
 - par cadre d'emploi ou grade
 - vacataires, CES
 - connaissance de leur formation initiale
 - départs en stage sur un an
 - évaluation
3. Comment êtes-vous au courant des stages proposés par les organismes de formation?
 - connaissance des organismes extérieurs
 - diffusion des propositions
 - sélection des départs des agents

(hypothèse : la formation est une réponse aux disparités statutaires)

1. Y-a t'il eu des besoins de formation dus aux nouveaux statuts ?
bibliothécaires
 - importance des besoins
 - conséquences sur le départ des autres agents
2. Y-a-il eu des demandes d'inscriptions pour préparer des concours?
 - importance des besoins
 - conséquences sur le départ en stage des autres agents

(hypothèse : la formation est un élément de l'identité professionnelle)

1. Comment envisagez-vous votre travail dans l'avenir ?
2. Quelles seraient vos attentes ?

ENTRETIENS AVEC DES REPRESENTANTS DES ORGANISMES DE FORMATION

Fonctionnement pratique

- date de création
- nombre d'employés : grade, fonction
- tutelle
- statut
- missions
- partenaires
- budget
- autres activités que la formation des bibliothécaires

Si formation diplômante :

- date de mise en place du diplôme
- taux de réussite annuel
- destinées des diplômés
- volumes horaires

Si stages ponctuels :

- contenus et organisation des stages sur 1 an
- nombre d'agents ayant suivi les stages
- volumes horaires
- catégories d'agents : A, B, C, Etat, Fonction publique territoriale

(Hypothèse : la formation s'institutionnalise)

1. Avez-vous des conventions ou accords avec d'autres organismes dans le cadre de la formation des bibliothèques ?

- coopération
- volonté d'une visibilité nationale ou régionale

2. Comment s'organise vos stages ?

- édition d'une brochure
- évaluation
- coûts

3. Comment s'organise le dispositif régional en matière de formation des bibliothécaires ?

- place de l'organisme en région
- visibilité

(hypothèse : la formation, réponse aux disparités statutaires)

1. Quelles sont les conséquences de la disparition du CAFB sur l'organisation de vos formations ?

- influence sur les inscriptions
- influence sur les coûts
- influence sur les missions
- influence sur les contenus
- autres

(hypothèse : la formation, un élément de l'identité professionnelle)

1. Comment envisagez-vous la suite de votre travail ?

2. Comment envisagez-vous l'avenir de vos formations ?

RESPONSABLES NATIONAUX

Compte-rendu

de l'entretien avec **M. SAISI**, responsable du recrutement et de la formation continue des personnels ITA et des bibliothèques des universités.

Le bureau de la DGA 14 s'inscrit dans le service des ressources humaines, au niveau de la gestion des personnels de l'enseignement supérieur. Ce bureau s'occupe spécifiquement, au sein de la sous-direction des personnels ITA, de la formation continue et du recrutement des personnels ITA et des bibliothèques des universités.

Il existe deux aspects institutionnels pour la formation, séparés en deux bureaux : d'un côté, la formation initiale, de l'autre, la formation continue. Cette situation est ambiguë. Il faudrait intégrer ces deux aspects de la formation, pour tenir compte des spécificités de chaque métier.

La politique de formation continue est en voie de développement. La déconcentration des missions de l'Etat donne au ministère un rôle de pilotage, de contrôle et d'évaluation.

L'année 1994 marque une rupture en matière de formation continue. La spécificité des métiers des bibliothèques est reconnue, à travers l'édition d'un catalogue. Ce catalogue donne les orientations nationales fortes : constructions, accueil, modernisations des BU. 300 personnes environ travaillent en BU, avec une prédominance des personnels de catégorie A.

La déconcentration permet aussi de déléguer des missions aux CRF.

L'IFB, ancien CNFCPB a été délocalisé de Massy vers Villeurbanne. Ce centre a une mission de formation initiale des bibliothécaires d'Etat et des collectivités territoriales. Il a aussi élargi ses missions à la formation continue des personnels de bibliothèques publiques et d'Etat.

Au titre de la formation continue, il existe une contractualisation avec l'IFB. Le protocole d'accord, élaboré en 1993-1994, est reconduit pour la période 1994-1995.

Une autre action mise en route est le travail sur les formations de proximité. Les 12 CRFCB, implantés sur des sites universitaires, sont des structures très légères. La fin de la prise en charge du CAFB leur permet de redéfinir leurs missions autour des préparations aux concours et de la formation continue des bibliothèques universitaires.

Ce dispositif de proximité dispose souvent d'un rassemblement de compétences, ayant une forte reconnaissance au sein de la profession. Il ne tient qu'à ces centres de bien vouloir accepter les nouvelles missions qui leur sont confiées. Il faut jouer sur la demande de formation, de la façon la plus déconcentrée possible.

Il faut dissocier ces actions des projets lancés par le ministère en direction des BU. Ces projets ont un but incitatif fort de cohérence. Ils doivent accompagner la politique de l'établissement.

La formation est une réponse au droit. Ce droit doit s'intégrer dans un processus professionnel.

La formation est un levier fort de la modernisation. Il faut aider les directeurs à analyser les postes à travers la formation continue. Il faut être épaulé, et la formation sert à ça.

Les enjeux autour de la formation :

Ce sont d'abord des enjeux autour de la modernisation : la formation est un levier de la modernisation des services.

Ce sont ensuite les enjeux autour de l'identité : les personnels des bibliothèques revendiquent une identité forte. Ils ne veulent pas être vus comme des rouages. C'est une préoccupation qui va avec la déconstruction et la reconstruction de l'Etat, et la volonté de penser les services de l'Etat d'une autre manière. Une des conséquences de cette modernisation est de penser en terme de métier, de compétences, et non plus en terme d'agents de la fonction publique d'Etat. L'identité "fonctionnaire de l'Etat" se perd au profit d'une identité autour des métiers et des compétences.

L'Etat accuse un certain retard dans sa réflexion par rapport au privé. Les repères traditionnels de partage des tâches s'écroulent.

Le CNFPT

La décentralisation a apporté aux collectivités territoriales une forte reconnaissance. Mais si l'Etat se rode à l'exercice du pouvoir depuis 1946, le même recul n'existe pas pour les collectivités territoriales. Ils vivent actuellement de gros problèmes de mise en place, et sont fragilisés par le processus électif : les élus changent, les agents sont plus vulnérables.

Les cadres B

Pour la formation continue : les orientations nationales sont parties de problématiques professionnelles. Ces problématiques jouent plus en faveur des cadres A, bien que la problématique d'encadrement soit inter-catégorielle. Le rôle des CRFCB est de prendre en charge la formation continue des cadres B et C, pour la mise en place d'actions de proximité.

Actuellement, la tendance est plutôt sur les compétences générales, et aux préoccupations autour du nouveau cadre A créé. Une réflexion va se mettre en place au niveau des cadres B et C à la fin des périodes transitoires.

Pour la formation initiale :

Au niveau national, quelques actions vont être ouvertes au personnel de magasinage. Pour les cadres B, on est devant une difficulté, une ambiguïté de la situation en fonction des catégories. C'est une période transitoire, le ministère doit avoir un rôle de pilotage.

Pour les concours :

Le non-recrutement de bibliothécaires-adjoints d'Etat posent de nombreux problèmes pratiques et freine les promotions possibles des cadres C. Si les concours sont généralistes, cela veut dire que la formation initiale doit être faite après concours.

Or, va-t-on continuer à recruter sur des concours généralistes dans un paysage de plus en plus spécifique ? Si l'on raisonne par métier ou par compétence, on tombe sur le problème de la structuration de la profession qui suit une logique de fonction publique au lieu de prendre en compte des compétences spécifiques.

L'avenir :

L'avenir s'inscrit dans une déconcentration des activités de l'Etat. Il s'inscrit aussi dans la tendance à l'intégration des BU dans l'université. Le processus de formation continu doit être calé sur la politique de l'université et les besoins propres de la bibliothèque universitaire. Le rôle actif du président de l'université et du président du SCD est prépondérant.

L'Etat pense les postes au travers du budget, du corps, des grades. La modernisation du service public tend à penser les postes en terme de métier, de compétence de l'agent. La démarche par "profil de compétences" semble riche.

La formation professionnelle continue doit fonctionner au quotidien. La représentation de l'agent et du directeur doit se retrouver sur le terrain de la formation. C'est le rôle du correspondant-formation, qui enracine dans la bibliothèque la formation dans le quotidien. La formation continue est au service de la politique de l'établissement.

Compte-rendu de l'entretien avec **Marianne BÉCACHÉ**, conservateur, Responsable formation à la Direction du Livre et de la Lecture.

Madame Bécaché a pris ses fonctions à la DLL en Avril 1994. Elle est au département des politiques documentaires et patrimoniales, responsable de la formation.

La formation du Ministère de la culture concerne 450 agents, à la Bibliothèque Nationale de France, à la Bibliothèque Publique d'Information, dans les Bibliothèques Municipales Classées et dans les Bibliothèques Départementales de Prêt. La valeur d'exemple des deux grands établissements, le côté laboratoire pour la lecture publique de la BPI et de la BNF pour le patrimoine rendent ces sites intéressants du point de vue de la formation.

L'Institut de Formation des Bibliothécaires a pour mission première la formation initiale du corps des bibliothécaires. Les missions se sont élargies à la formation continue des personnels de bibliothèques.

La Direction du Livre et de la Lecture se donne des missions élargies : définir une politique nationale pour le personnel d'Etat mais aussi veiller au personnel de la Fonction publique territoriale. Ceci implique la surveillance de l'homologie des statuts. La formation post-recrutement apporte un flou dans l'homologie des statuts, entre autres sur la durée des formations et du temps de stage. Cette situation a des répercussions au niveau européen. Il est impensable que les agents des bibliothèques présentent deux formations distinctes, une avec le label Etat, l'autre avec le label Fonction publique territoriale.

La DLL, pour tenter d'harmoniser les deux fonctions publiques, dispose de diverses possibilités :

Au travers de la DRAC et des conseillers aux livres et à la lecture, on peut financièrement privilégier un certain nombre de formations. A travers les nouvelles orientations des Centres Régionaux de Formation, on peut trouver une place aux agents de la culture dans le dispositif régional de formation.

La DLL, au travers des DRAC, peut coordonner des actions de coopération. La coordination régionale passe donc par l'action conjointe des DRAC, des CNFPT, des CRFCB.

Au niveau national, les deux tutelles travaillent en "concertation forcée". Le Ministère de l'enseignement supérieur est représenté au niveau de la formation par l'ENSSIB, le Ministère de la culture est représenté par l'IFB qui est un service extérieur du ministère de la culture, encore à la recherche d'un statut.

Le CNFPT, lui, tout en revendiquant l'homologie, à une autre logique, c'est la logique du cadre d'emploi. Le fonctionnaire territorial appartient avant tout à un environnement administratif, et la crainte d'une hyperspécialisation des agents se fait sentir.

La cohérence nationale n'est pas réalisée actuellement. Tout se traite dans l'urgence.

Le rôle de la DLL est de veiller à l'articulation des formations des agents. La relative "discretion" des directives de la DLL sur le terrain s'explique par un manque de moyens (1 conservateur et une secrétaire en charge du problème de la formation). M. Calenge est la voix de la DLL.

L'idée pour l'avenir est de faire un label culture autour des notions de patrimoine et d'accueil du public pour la formation, et de structurer avec cohérence les formations post-recrutement.

La formation post-recrutement est irréalisable ; il faut aller vers des concours avec formation professionnelle préalable. De plus, pour l'instant la politique est de contourner les statuts, c'est à dire d'embaucher par mutations ou d'embaucher des contractuels.

A l'heure actuelle la formation des cadres B échappe au contrôle de l'Etat. Il faut le réintroduire au niveau des DRAC et des CRFCB, par le biais des conseils où siègent les représentants du Ministère.

La DLL réaffirme ses missions autour de la lecture publique.

La formation, c'est dominer un sujet, de nouvelles technologies. C'est aussi faire passer des valeurs attachées à l'information. La formation doit être à la fois technique, administrative, scientifique. La formation a un rôle de médiation, à la fois entre le public et le professionnel mais aussi entre le professionnel et la façon d'aborder ces tâches.

L'avenir, c'est tenir compte de l'Europe. L'accès à la fonction publique est possible si le poste n'oblige pas le personnel en poste à engager la responsabilité de l'Etat. L'enjeu se situe au niveau des échanges. Il ne faut pas que la France se retrouve en position difficile en Europe. Il doit exister une parité.

Une autre perspective d'avenir, c'est la volonté de l'égalité territoriale devant la culture et la formation. Il faut réussir à créer un réseau régional.

De toute façon, la politique ministérielle ne peut être qu'incitative et de communication, car le ministère ne maîtrise plus les dépenses.

CORRESPONDANT FORMATION

Compte-rendu
de l'entretien avec **Véronique BALLET**, rédacteur, correspondant-formation à
la bibliothèque municipale de Lyon.

Véronique Ballet est rédacteur à la bibliothèque. Elle s'occupe de la formation du personnel et aussi de l'accueil des stagiaires. Elle occupe ce poste depuis 7 ans, et à pris en charge depuis un an l'aspect formation. Cette fonction a tendance à se développer.

C'est la mairie qui gère le budget, et la bibliothèque n'a pas de problèmes financiers particuliers.

300 personnes travaillent à la bibliothèque, avec une majorité en cadre B. Mme Gallet, d'après leur dossier, peut savoir leur formation initiale mais cela ne présente pas d'intérêt.

Les cadres C sont très demandeurs de stages. La région manque de stages ciblés pour cette catégorie de personnel.

La mairie recueille les impressions des stagiaires par écrit, Mme Ballet oralement.

Les stages sont proposés sous forme de catalogues. Certains stages très spécialisés sont directement trouvés par des "experts" (par exemple en musique). C'est la commission de formation qui décide des stages. Ce sont en majorité les agents de catégorie B qui partent en stage dans la bibliothèque.

Les propositions de formation sont diffusées à travers un bulletin de liaison qui paraît une fois par mois.

Tous les deux ans, on rediscute le plan de formation. En même temps, on fait circuler une fiche de recensement des besoins en formation : le personnel exprime ses besoins.

Pour nous, les stages de l'IFB sont très chers. Notre stratégie est d'y envoyer une personne. D'après le recensement, il manque des stages sur la conception d'une exposition et sur la connaissance du monde de l'édition. Il est fait beaucoup de demandes pour des stages sur site.

Les nouveaux statuts

3 assistants qualifiés ainsi que 2 assistants suivent une formation initiale d'application. Beaucoup ont suivi une préparation aux concours, mais celle proposée par le CNFPT ne s'est pas révélée satisfaisante pour la filière culturelle. Le bilan en a été très négatif. Il faudrait que le CNFPT reconnaisse la spécificité de la filière culturelle pour la préparation au concours.

Dans la bibliothèque, priorité a été faite aux agents désirant suivre une deuxième spécialisation du CAFB.

Compte-rendu
de l'entretien avec **Véronique BOUCHARD**, conservateur territorial, Directrice
de la BM de Bron, Correspondant-formation

Véronique Bouchard est directrice de la BM de Bron depuis 1984. Elle a en charge la formation depuis qu'elle a pris son poste. Le budget de la formation repose sur la masse salariale, avec une volonté de la mairie d'augmenter ce budget. Le plan formation de cette année est plutôt orienté vers l'informatique (trois agents pour la formation au traitement de texte), le management pour les cadres et cadres intermédiaires. Pour l'instant, la bibliothèque utilise les ressources du CNFPT et des organismes de formations qui sont en convention avec lui. Il existe une volonté de développer la formation, en intra et en infra, avec une priorité aux ressources humaines.

Le personnel est composé de 20 personnes : 1 conservateur, 2 bibliothécaires, 6 AQC, 1 AC, 5 agents territoriaux du patrimoine, 3 agents d'entretien qualifiés, 2 personnes à l'administratif. La formation initiale du personnel est connue.

Les deux dernières années, la moitié du personnel est partie en formation. Il y a actuellement 1 assistant qualifié en formation initiale d'application.

Les impressions sont recueillies oralement, le bilan des formations est fait en réunion. En dehors du catalogue du CNFPT, nous recevons les catalogues de l'IFB, de MEDIAT, de L'ENSSIB. Les stages ne sont pas pré-sélectionnés.

Les demandes de stages non satisfaites tournent autour de stages de langues étrangères, et des demandes des personnels non qualifiés d'acquérir un savoir-faire dans la présentation orale des livres.

Les nouveaux statuts :

Le problème principal est le recrutement. Il devient très difficile de recruter sur des spécialités. Le problème s'est posé pour le poste de la discothèque, qui est occupé par un contractuel faute d'avoir trouvé du personnel qualifié.

L'avenir :

IL paraît verrouillé, fait de longueurs et de difficultés dues aux concours et aux difficultés financières. Le CNFPT Rhône-Alpes fait des

efforts, mais il existe un décalage entre les propositions et les besoins. Les stages proposés sont trop pointus, alors que l'on a besoin de stages de réflexion sur la profession, par exemple le congrès ABF de cette année. On ne sent pas de ligne de force, on est un peu perdu.

Les cadres B

Il est dommage de ne pas associer les cadres B à la réflexion. On sent un besoin d'évolution dans les positions hiérarchiques. De plus en plus, les missions évoluent et les cadres sont trop rigides. On est devant un problème de décalage entre les missions que donne la tutelle et l'adaptation ou la surcharge de travail pour les personnels que cela implique.

Compte-rendu

de l'entretien avec **M. CARREZ-CORRAL**, conservateur territorial, Directeur de la Maison du Livre, de l'Image et du Son de Villeurbanne, interlocuteur auprès de la mairie pour la formation.

Cet entretien a été réalisé après celui de Maud Grillet. Les mêmes questions n'ont pas été posées, on a plutôt cherché un discours d'opinion autour de la formation que des informations pratiques.

En ce moment, il n'y a plus d'attaché d'administration à la MLIS. Comme il n'y a personne à l'administration, je gère le personnel en plus de mes autres fonctions, ce qui représente une lourde charge de travail.

La volonté est de faire du poste de correspondant-formation un poste non hiérarchique ayant des fonctions transversales, afin de pouvoir recueillir les souhaits des personnels, formuler les demandes, hiérarchiser les besoins selon les services et les vœux, et les faire rentrer dans les enveloppes budgétaires. C'est aussi un poste de coordinateur.

Les priorités définies par le plan de formation sont les suivantes : en premier lieu, la préparation aux concours, puis dans un deuxième temps les stages de formations spécifiques. Viennent ensuite les stages pour la formation suivant des intérêts personnels (langue par exemple). En dernier lieu, les stages concernant très personnellement l'agent.

Un des buts poursuivis est de responsabiliser les agents face à la formation. Il existe de grands décalages entre les demandes formulées et les réalisations faites. Il est des demandes que l'on ne satisfait pas forcément. La part de la formation "dans l'intérêt du service" atteint les 90 %.

Sur la formation post-recrutement :

Je ne suis pas un nostalgique du CAFB. Il avait un côté pratique pour recruter. La formation post-recrutement est très lourde pour les cadres : la mairie vient d'embaucher un conservateur qui ne sera opérationnel que dans 18 mois ! La ville seule porte le poids de la formation. La formation initiale d'application pose aussi problème pour les cadres B, avec l'effet pervers de possibles validations de stages antérieurs. On est donc passé d'un système où les agents étaient directement opérationnels à un système plus complexe et discutable. En effet, la formation initiale d'application n'est pas validée, le CNFPT semble incapable de faire face à ses responsabilités.

Sur les rapports avec la mairie :

En général, le plan de formation est accepté sans problèmes. Je garde des contacts réguliers avec la mairie.

L'avenir :

Il apparaît préoccupant. Le budget a accusé une diminution à mon arrivée: il est passé de 70000 à 50000 francs. Plus généralement, la crise identitaire, révélée par le congrès de l'ABF est une réalité. Les problèmes liés aux nouvelles technologies et aux réseaux en particulier sont difficiles à résoudre en lecture publique. La formation pose le problème du corporatisme de la profession. Doit-on tous sortir du même moule ?

L'espoir réside dans une amélioration de la formation initiale d'application, où l'on pourrait revenir à un diplôme de niveau bac+1.

Compte-rendu
de l'entretien avec **M. CHABALLIER**, conservateur, Correspondant-formation
de la BM Valence

M. Chaballier est membre de la bibliothèque depuis 1979. Il a pris en charge la formation dans la bibliothèque depuis 1987, suite au changement d'organigramme. En 1990, suite à l'hébergement de la bibliothèque universitaire dans les murs de la bibliothèque municipale, l'organigramme a subi de nouvelles modifications. M. Chaballier, en plus de la charge de formation, dirige les six annexes de la centrale.

Le personnel est composé de 27 postes à la centrale et de 16 postes à l'annexe, plus les personnels de direction et les personnels administratifs. Dans la bibliothèque, 71 personnes couvrent 52,4 postes.

34 personnes sont parties en formation en 1993, majoritairement des cadres B.

Les impressions des stagiaires étaient recueillies par écrit, sous forme de compte-rendus.

En fait, il apparaît que la situation de formation était très dynamique en 1987. En effet, M. Chaballier a participé activement au plan de formation de la ville de Valence. L'enthousiasme étant retombé, on s'oriente vers une politique de formation moins structurée.

Les organismes cités sont : CNFPT, ENSSIB, INFB, ABF, salons et journées d'études de l'ADBS. M. Chaballier a l'impression que les offres du CNFPT se rétrécissent. Les finances ne sont pas un problème, la bibliothèque entretient de bons rapports avec la municipalité.

L'organigramme fait apparaître 3 secteurs : étude et université, multimédia, vidéo art et discothèque. En fait, chaque responsable de service gère les départs en formation de ce secteur. Chacun des chefs de service est décisionnel.

Les catalogues sont diffusés à tout le personnel, et ce sont les chefs de service qui donnent leur avis.

Il y a eu des besoins dus aux nouveaux statuts. Le départ des cadres B a été massif pour aller passer un deuxième CAFB.

Deux personnes sont parties à la préparation des concours AQ et AQC. M. Chaballier parle du problème des AC externes purs, et de la catastrophe des formations initiales d'application.

La principale interrogation tourne autour du fait de passer du concept de droit de la formation à un concept de devoir de se former. On déplore aussi le manque de confrontation avec les collègues, de discussions.

Compte-rendu
de l'entretien avec **Marie-Françoise GOIRAND**, bibliothécaire, Correspondant-formation du SCD de Lyon 1

Mme Goirand est correspondant-formation depuis 1992. Elle travaille à la BU depuis 1982. Elle assure, en plus de ses charges de formation, la responsabilité d'un service d'acquisition, avec trois personnes. La charge de travail estimée pour les actions de formations est de 20 à 25 % de son temps. Mme Goirand a été reçue au concours de bibliothécaire d'état en 1994.

La coordination de la formation est assurée au niveau de la bibliothèque par la Commission consultative du personnel : au sein de cette commission, on entérine les propositions de stages.

La bibliothèque a participé à l'appel du ministère pour la constitution d'un dossier projet autour de la formation.

Le personnel se compose de 24 et 36 personnes réparties sur deux sites : 10 conservateurs, 10 BA, 4 postes de bibliothécaires, et 12 contrats CES. Le problème principal est le manque de cadre B, soit par les transformations de B en A, soit par le non-remplacement des départs.

La typologie des formations proposées est la suivante :

-Les CES sont formés en interne aux épreuves du concours de magasiniers : formation écrite et orale traditionnelle.

-La mise en place d'un plan de formation a permis de dégager 3 directions principales :

Différents stages sont proposés sur sites, avec pour objectif que chacun connaisse mieux le fonctionnement général de la bibliothèque pour faciliter les renseignements : visites des magasins du sous-sol, du département des thèses, des livres anciens, des CDROM, du PEB. Ces visites informatives connaissent un vif succès.

La deuxième direction vise une meilleure information des stages proposés par les différents organismes : circulation et mise à disposition. Le responsable vérifie les demandes, la commission donne son avis. Les détails matériels sont pris en charge par le service du personnel.

La troisième direction est la conséquence du projet envoyé au ministère. En 1992, un stage sur l'accueil proposé par l'INFB a fait émerger une forte demande de tous les personnels autour de la communication. Cette demande a abouti en 1994 sur un projet commun, inter-section et inter-catégories. Après accord de la commission sur ce thème, le choix des intervenants s'est porté sur la formation continue de Lyon 3, organisme public (moins cher que le privé) et proposant une évaluation de qualité. Le taux de participation a été de 87%.

Les impressions des stagiaires sont recueillies oralement, mais il existe une volonté de mettre en place une structure d'évaluation.

Les organismes tels que l'INFB, MEDIAT, l'ENSSIB, l'URFIST, la formation continue des universités ont été cités.

Un questionnaire a été diffusé sur les demandes en formation des personnels. Elles sont prises en compte dans le cadre de la commission consultative.

Les nouveaux statuts ont eu une incidence directe sur les départs en stage : 59 demandes en 1992, 101 demandes en 1993. La préparation aux concours a eu un fort succès, et l'on a recueilli les fruits de la circulation des catalogues.

En fait, dans cette BU, l'intérêt de coordonner les formations des personnels est un souci récent. La création des SCD, les directives ministérielles sont à l'origine de ce mouvement. La mise en place d'un plan de formation permet de faire fonctionner par objectifs la bibliothèque. On est au début d'une mise en place et d'une tentative de cohérence.

Compte-rendu

de l'entretien avec **Maud GRILLET**, Rédactrice, correspondant-formation à la Maison du Livre de l'Image et du Son de Villeurbanne.

Mme Grillet fait parti de la filière administrative. Elle a en charge, en plus de la formation, le service accueil et les cassettes enregistrées. En poste depuis 1988, elle s'est vue confier la formation en mai 1993, sur la volonté du nouveau directeur de la médiathèque. Le souci de dialogue avec le personnel prime dans cette fonction.

La mairie donne une enveloppe globale de 50000 francs spécifiques pour la formation. La bibliothèque compte 60 personnes, avec une dominance du cadre B.

Mme Grillet a eu une entrevue avec chaque membre du personnel afin de connaître chaque agent.

L'année dernière, il y a eu peu de départs en stage à part la section jeunesse avec un stage sur les contes. Il s'est développé une formation "maison" en informatique qui a bien marché et qui a été réalisée avec un objecteur, sur site.

Les actions de formations sont évaluées par écrit.

A la réception des catalogues, Mme Grillet demande souvent des précisions aux organismes de

formation. Elle sélectionne selon les besoins des services, et transmet aux chefs de service pour diffusion. Les demandes reviennent et sont étudiées par la direction en coordination.

La préparation des concours et la formation post-recrutement ont eu des conséquences sur le départ en formation continue des personnels. En 1994, 10 personnes ont demandé à suivre une préparation à un concours et cinq personnes ont suivi la formation post-recrutement. Ces deux activités "mangent" du temps de formation. De plus, la réussite aux concours n'a pas été satisfaisante. Elle a été ressentie par le personnel comme ne servant à rien.

L'avenir :

La volonté est d'approfondir cette fonction. La formation doit pouvoir servir à d'autres choses, à s'ouvrir vers d'autres choses. Il faut arriver au droit à la formation pour tout le monde avec tous les objectifs possibles. La logique du gain n'est pas un critère en formation.

Pour l'avenir, et en accord avec le directeur, il existe une volonté de monter des actions en interne, sur site, et intéressant tout le personnel.

Compte rendu
de l'entretien avec Irène LANOT, bibliothécaire, correspondant-formation du
SCD de Lyon II

Mme Lanot a été nommée bibliothécaire au concours de 1993. En plus de la fonction de formation, exercée depuis 1990, elle a en charge le service technique (locaux, matériel...). La fonction est devenue visible au moment où le ministère a chargé chaque directeur de SCD de nommer un correspondant-formation.

La fonction formation a émergé en 1990 au moment où le service s'est informatisé et où la rétroconversion s'est amorcée. Cette situation a suscité beaucoup de demandes en formation.

La bibliothèque dispose de 63 postes : 6 conservateurs, 3 bibliothécaires, 12 bibliothécaires-adjoints, 21 magasiniers. De plus, la bibliothèque emploie 13 ingénieurs d'études et 8 personnes en CES.

Les formations initiales des agents sont connues : on demande aux agents de remplir une fiche.

Les axes de la formation de cette année ont été l'informatisation et la communication. Il n'existe pas pour l'instant de plan formation. Un apport méthodologique est attendu à travers le stage

national organisé par le ministère pour les correspondants-formation. Un questionnaire en 1991 a recensé les besoins et donné quelques directions.

Les impressions des stagiaires sont recueillies par écrit, à travers un questionnaire. Ils ne sont pas dépouillés systématiquement.

Les offres circulent mensuellement, après photocopies des catalogues. Mme Lanot se plaint du manque de place dans certains organismes tels que l'IFB.

Des demandes n'ont pas été satisfaites, elles tournent autour de l'étude des langues vivantes.

La formation ces derniers temps a été la participation aux concours pour 15 membres du personnel. On ressent aussi des besoins d'adaptation aux évolutions technologiques.

La catégorie oubliée de la formation est celle des magasiniers.

Compte-rendu
de l'entretien avec Annick LONTIN, conservateur, correspondant-formation du
SCD de Lyon III

Mme Lontin est conservateur, en poste à Lyon III depuis 1991. Elle a pris en charge la formation dans l'établissement depuis le début de l'année 1994. Elle travaille avec un responsable administratif sur ce sujet. La charge de travail représentant la formation est variable selon les périodes : en ce moment par exemple, l'informatisation des services demande un investissement important. Le personnel se compose de 12 conservateurs, 8 bibliothécaires-adjoints (dont 1 BAP et une BAS), 2 bibliothécaires, de 13 magasiniers. 20 personnes travaillent sous des Contrats Emploi Solidarité, 3 moniteurs étudiants et 6 vacataires. Les formations initiales des personnels sont connues. La bibliothèque n'a pas mis en place de plan de formation à proprement parlé, elle définit plutôt des orientations selon les années : ainsi, en 1992, les mesures d'intégration des personnels suite aux nouveaux statuts ont mis l'accent sur un deuxième CAFE, les DEUST pour les BA. Ensuite, les personnels ont bénéficié des préparations aux concours. 1994

sera l'année de l'informatisation : formation sur site au logiciel GEAC et aussi préparation aux concours. Les impressions des stagiaires sont recueillies oralement, avec une volonté de formaliser cette évaluation. Nous n'en sommes qu'au début de la mise en place d'un dispositif de formation cohérent. Le rôle du correspondant formation par rapport à sa hiérarchie reste à définir. On note une volonté de rapprochement et de cohésion entre le suivi administratif des dossiers et la présence d'un conservateur.

Les principaux soucis pour l'avenir sont le problème de l'adéquation aux postes, adéquation qui passe par la formation. De plus, on ressent la nécessité d'évaluer les projets de formation. Enfin, les droits statutaires et internes doivent être formalisés. On souligne aussi la grande diversité des personnels à former, tant au niveau de leur âge qu'au niveau de leur formation initiale.

Sur une cinquantaine de personnes pour 1993, on relève 93 actions de formation.

Compte-rendu
de l'entretien avec **M. MARTIN**, conservateur, Correspondant-formation à la bibliothèque municipale de LYON

2 personnes ont été entendues dans cet établissement : le conservateur correspondant-formation et l'administrative, Mme Ballet, chargée du suivi des dossiers.

Monsieur Martin occupe son poste de conservateur à la BM depuis 20 ans. En plus de la formation, il est responsable du département des sciences et techniques, de la salle de prêt et de celle d'information générale. Il s'occupe de la formation depuis deux ans, dans le cadre d'une commission formation qui s'intéresse aussi au recrutement du personnel. Le rythme des réunions est d'une demi-journée toutes les trois semaines. Cette commission a un rôle d'avis et sert de liaison avec la mairie. M. Martin voit se dessiner au niveau de la mairie une orientation nouvelle : la formation est un des moyens d'atteindre des objectifs. Le rôle du correspondant formation est de formaliser ces objectifs. 300 personnes environ travaillent dans cette bibliothèque. Il y a très peu de contrats CES et de vacataires.

Les impressions des stagiaires sont recueillies oralement le plus souvent. Pour les stages payants (IFB ou ENSSIB), l'envoi d'un éclairer est pratique courante.

Les offres de stages arrivent par courrier. De plus, pour les stages plus spécialisés (musique ou image), les bibliothécaires ont souvent leurs propres sources d'information.

Les stages arrivent au personnel par le biais du bulletin de liaison, ou par une note si l'on a besoin d'une diffusion rapide. Ces stages sont présélectionnés par les responsables.

C'est la ville qui dispose du plan de formation des personnels. Elle tient compte des suggestions de la bibliothèque qui en fait organise les stages et prend les décisions : toute proposition argumentée et en accord avec les objectifs est recevable.

Monsieur Martin est critique quant au rôle du correspondant-formation. Il soulève le problème du professionnalisme que cette fonction implique : pour lui rien ne l'a préparé à cette fonction d'encadrement. Il lui manque une vue prospective de la situation. C'est sa formation personnelle qui lui semble défailante. Rien ne l'a préparé à assurer ces fonctions de cadre, nécessitant une maîtrise de la stratégie et de l'évaluation des actions de formation.

Sur la question des formations suite aux changements des statuts, les formations initiales des cadres A posent le problème de la longueur des formations initiales. Le recrutement se fait pour un agent qui doit être opérationnel immédiatement.

La formation des cadres B pose moins de problèmes. Même s'il a fallu résoudre les problèmes d'absences pour de nombreuses spécialisations du CAFB, le problème n'existe plus et la formation initiale d'application des agents ou agents qualifiés du patrimoine est relativement courte. M. Martin regrette le manque de formation professionnelle des cadres C. M. Martin se montre très critique vis à vis des formations aux concours organisés par le CNFPT : les contenus n'apportent rien de professionnels aux futurs personnels des bibliothèques. Ils sont inadaptés car regroupés avec la filière administrative.

REPRESENTANTS DES ORGANISMES DE FORMATION

Compte-rendu

de l'entretien avec **Lise HERZHAFT**, conservateur à l'URFIST (Unité régionale de Formation et de Promotion pour l'Information Scientifique et Technique)

Les URFIST ont été créés en 1982. Ils sont composés de deux formateurs (un universitaire et un conservateur) et d'une secrétaire. Ils dépendent du Ministère de l'Enseignement supérieur. L'URFIST régional est rattaché à l'université Lyon I. Les missions sont de former les personnels des bibliothèques universitaires, les étudiants, les enseignants et chercheurs à l'information spécialisée (les banques de données). L'URFIST anime aussi un club d'utilisateurs de CDROM.

Les formateurs de l'URFIST interviennent dans le DEUST, avec l'ENSSIB, dans les maîtrises de communication et bientôt de documentation.

L'avenir :

A cours terme, le public a besoin de connaître les sources documentaires et leur contenu. Ensuite, une évolution vers des stages orientés bureautique, c'est à dire des stages sur le retraitement des informations (comment monter sa propre base de données par exemple).

Les stages ont touché essentiellement les conservateurs, maintenant les bibliothécaires. Internet a relancé l'intérêt sur Lyon.

Compte-rendu

de l'entretien avec **Maryse MIGNON**, secrétaire administrative à MEDIAT, formatrice ABF Rhône-Alpes

L'ABF a été créée en 1906. Elle est reconnue en tant qu'organisme de formation en 1978. En Rhône-alpes, il y a un groupe régional et cinq centres de formation. Trois centres font passer les examens : il s'agit de Lyon, de la Drôme, de l'Ardèche.

Une des missions de l'ABF est de former des auxiliaires de bibliothèques. Le diplôme est homologué. Cette formation sert aussi à préparer les agents aux concours de cadre C. Les groupes régionaux reçoivent des directives nationales pour le contenu des cours. L'examen est national pour l'écrit et pour l'oral.

L'ABF est une association loi 1901. Chaque centre de formation a sa gestion propre. L'organisation dépend du bénévolat. Le budget peut être ce que paye les adhérents, mais aussi parfois des subventions des DRAC.

Mme MIGNON a un tiers de temps payé par l'ABF. Sur Lyon, en 1993, il y a eu 34 diplômés. La formation ABF est considérée comme très lourde. Il faut prévoir 160 heures de cours, 160 heures de travail personnel et effectuer un stage de 40 heures. Il est sorti 30 diplômés de Lyon en 1993, à peu près 20 pour les autres centres en Rhône-Alpes.

Mme Vingtdeux est directrice du groupe Rhône-Alpes. En plus de ses activités de formation, l'ABF organise des séminaires, des congrès.

On constate une évolution dans la population qui prépare le diplôme de l'ABF. Depuis 1993, beaucoup de gens ayant des contrats CES suivent la formation. On passe d'une population de bénévoles à une population de salariés.

En général, les cours s'organisent avec des intervenants extérieurs et les représentants de l'ABF qui assurent aussi des cours. La publicité de cette formation ne pose pas de problèmes : elle est très connue dans le milieu des bibliothèques.

Le coût des stages varie de 1200 à 3000 francs.

Compte-rendu
de l'entretien avec **Géraldine MOREAU**, conservateur,
responsable de la formation continue à L'IFB.

L'IFB est un établissement jeune. Il a ouvert sur Villeurbanne en 1992, et dans ses nouveaux locaux en 1993. C'est une délocalisation du CNCPB, qui avait son siège à Massy.

L'IFB emploie 15 personnes : 4 conservateurs, 1 bibliothécaire responsable du centre de documentation, 1 magasinier. Le personnel administratif comprend 1 attaché, 3 adjoints administratifs, 2 secrétaires, 3 personnes en contrat CES.

L'IFB partage avec l'ENSSIB six maîtres de conférences à mi-temps.

Les missions :

L'IFB a une mission de formation initiale des bibliothécaires du corps A de l'Etat. Pour les promotions internes, la formation dure six semaines. Pour les externes, un an. Une promotion externe est en cours. Elle comprend une vingtaine de personnes appartenant au personnel d'Etat.

Une autre mission est la formation continue des personnels des bibliothèques du Ministère de la culture, et une partie des programmes de formation continue du personnel du Ministère de l'enseignement supérieur. Les personnels territoriaux intéressés doivent payer la formation.

Pour l'instant, l'IFB n'a pas de statut. Les budgets transitent par l'ENSSIB et par la préfecture. Il est prévu en 1995 la mise en place d'un comité de pilotage afin de donner son avis sur un statut pour l'IFB.

Le choix des stages est soumis à l'approbation des Ministères de la culture et de l'enseignement supérieur. Bien qu'étant un service déconcentré du ministère de la culture, les missions s'étendent aux autres personnels d'Etat.

Les cibles pour la formation continue sont toutes catégories de personnels. Or, les stages intéressent plus les cadres A. Les sujets en vogue étant le management et l'informatique, se sont plus des préoccupations d'encadrement. En fait, lorsque l'on monte un stage, il est difficile d'évaluer quelle catégorie de personnel va se présenter.

La formation continue des territoriaux est assurée essentiellement par le CNFPT, par le biais des plans de formation des mairies et des départements. Ils ont accès aussi à l'ENSSIB, à l'IFB, aux CRF.

Le personnel des universités travaille avec les CRF, l'IFB, les URFIST, l'ENSSIB. L'attitude de ces agents est très différente face à la formation. Les personnels de BU sont de grands consommateurs de formations : leur attitude est plus "touristique". Les personnels des bibliothèques municipales et bibliothèques départementales de prêt semblent plus motivés avec plus d'exigences. Sans doute, les "bagarres" avec les autorités de tutelles donnent-elles plus de valeur au départ en stage.

Les besoins des cadres B tournent autour de besoin de connaissance des nouvelles technologies, des problèmes de réseaux. C'est plus une demande d'information que de formation. Ensuite, les demandes sont trop générales pour un centre national : les CRF doivent prendre le relais, par exemple sur des stages comme les réseaux, la maintenance du matériel pour les cadres C où l'on refuse des candidatures. Si un stage suscite trop d'intérêt, il faut un relais régional. La vie des CRF dépend de leur volonté à développer de nouvelles missions.

Concernant la formation initiale des bibliothécaires territoriaux, les relations avec le CNFPT ne permettent pas de conventions. Les bibliothécaires s'approprient la formation au hasard des catalogues de formation continue, sans trop de cohérence.

En 1993, les stages de formation continue financés par le Ministère de la culture sont au nombre de 23, avec 273 agents formés dont 84 de cadre B. Ceux du Ministère de l'enseignement supérieur sont au nombre de 15, concernant 228 agents dont 48 de catégorie B.

Compte-rendu
de l'entretien avec **Françoise PIGNOL**, conservateur, directrice-adjointe de
MEDIAT

MEDIAT a été créée en 1987 sur Grenoble. L'antenne de Lyon s'est ouverte en 1988. Sur Grenoble, le personnel est composé d'un conservateur (M. SABA, Directeur), d'un poste de BAS, de deux postes administratifs de catégorie C. Un poste supplémentaire de secrétaire est payé avec les ressources propres de MEDIAT. Sur Lyon, on a un poste de conservateur, un poste de magasinier et un poste de secrétariat administratif.

MEDIAT est un service commun de l'université de Grenoble II. A ce titre, il relève de l'autorité du président de l'université de Grenoble II. C'est un service de l'université qui doit répondre à la demande de sa hiérarchie. Ainsi, la préparation au concours externe de l'ENSSIB s'est faite sous l'impulsion de l'ancien président.

MEDIAT est subventionné par le Ministère de l'enseignement supérieur et celui de la culture. La subvention du Ministère de l'enseignement supérieur est divisée en deux : une partie est spécifiquement consacrée aux actions de formation continue en direction des BU.

Les missions de MEDIAT, depuis la disparition du CAFB, sont tournées de plus en plus vers la formation continue et la préparation aux concours. A Lyon, une part importante de l'activité est tournée vers la formation initiale, avec la participation aux enseignements des DEUST Lyon I et III. Mais cette participation est variable d'un centre à l'autre, et va être modifiée si les projets de créations d'un IUT sur Lyon III et d'un IUP sur Lyon I aboutissent.

Les relations avec le CNFPT régional sont bonnes. Elles sont le fait de la qualité de l'interlocuteur régional du CNFPT, qui a une vision réaliste de la formation et qui voit la coopération comme une source de richesse et non comme une concurrence.

La région Rhône-Alpes est très favorisée au niveau des bibliothèques, des ressources et des rapports avec les autres organismes. Il existe sur ce plan une très grande inégalité entre les régions : elle va de pas de CRF à des fonctionnements parallèles des différents acteurs régionaux. En Rhône-Alpes, cette coopération existe, et l'on trouve de plus des agents intéressés par des stages pointus : l'offre en région a créé une demande.

Les conventions de MEDIAT avec les autres organismes sont nombreuses. Il existe une convention avec les universités de Lyon et de Grenoble, une avec le CNFPT dans le cadre de la formation continue, et une avec l'ENSSIB concernant aussi la formation continue. D'autres conventions sont mises en place, mais elles sont plus ponctuelles, liées à des projets précis. Le rayonnement de MEDIAT est essentiellement régional.

Les actions de formation sont évaluées "à chaud", sous forme de discussions au cours du bilan du stage. Ensuite, les stagiaires sont invités à remplir une grille d'évaluation. Le coût d'un stage est de 3500 francs la journée. Pour les agents territoriaux, soit le stage est sur le catalogue CNFPT, soit il fait partie d'actions spécifiques aux établissements et seront réglés par la mairie, par exemple. Pour les agents de l'Etat, les stages sont payés par la subvention spéciale aux BU par exemple.

Les stagiaires sont très variés, selon le type de formation proposé : préparation aux concours, formation continue, journées d'études, modules de formation post-recrutement.

La disparition du CAFB provoque plus une appréhension de ne plus avoir de formation commune de base entre personnels d'Etat et personnels territoriaux. La mise en place des DU est un palliatif. Le CAFB avait des aspects multiples. Depuis sa disparition, on arrive en ce moment à une juxtaposition de formations diplômantes ou non diplômantes, permettant ou non l'accès à un concours. L'avantage du CAFB était la reconnaissance d'une formation à bac+1, ce qui n'existe plus dans le paysage actuel. Nous n'avons plus, dans le monde des bibliothèques, de formation "creuset". Il faut insister sur les formations comme les "années spéciales" des DUT, qui amènent une population différente et qui enrichit la profession.

L'avenir

Nous sommes dans une période de transition. A la fin de cette période, l'Etat va relancer les concours, tel celui de BA dont la technicité va requérir une solide formation. Avec la stabilisation, nous aurons peut être une cohérence qui va s'installer. Il faut travailler dans le sens d'une augmentation des contacts avec les BU, en gardant l'avantage régional de coopération avec le CNFPT

Compte-rendu
de l'entretien avec Yola **POLITY**, Chef du département Information et
Communication de l'IUT de l'université de Grenoble II.

Le département Information-Communication propose trois options pour le DUT : l'option Documentation d'entreprise, l'option Métiers du livre et l'option Communication d'entreprise.

L'option Métiers du livre a été créée sur volonté ministérielle et sur les potentialités d'emplois en région Rhône-Alpes en 1990. C'est une formation polyvalente destinée aux cadres techniques des bibliothèques et des librairies.

Les trois missions principales de l'IUT sont : la formation diplômante des bacheliers, le recyclage des échecs de l'université pour les étudiants en formation généraliste et la formation continue avec la préparation possible du DUT en trois ans sur une journée et demie.

Le partage avec MEDIAT Grenoble se fait sur la base du diplôme : formation diplômante en IUT, non diplômante pour MEDIAT.

Les promotions sont de 3 fois 28 étudiants chaque année, correspondant aux trois options.

Les débouchés :

Une enquête est réalisée chaque année et ceci depuis trois ans afin de suivre les étudiants diplômés. L'étude de la filière Métiers du livre montre que plus de la moitié des diplômés poursuivent des études, dans la même branche le plus souvent. Une précision à apporter : les filières "formation continue" travaillent tout de suite, étant le plus souvent déjà en poste.

L'analyse de cette prolongation des études trouve son explication dans le manque de concours administratifs et le fait que les collectivités n'embauchent pas. En effet, sur la soixantaine d'assistants qualifiés des bibliothèques recrutés sur la liste d'aptitude, seuls une dizaine ont trouvé du travail. La proportion des diplômés travaillant en bibliothèque n'est pas du tout satisfaisante, et elle est directement liée aux problèmes du contexte actuel dans la fonction publique territoriale. Les collectivités développent la stratégie suivante : embaucher des diplômés du DUT en vacataire, pour qu'ils puissent passer les concours en interne et ne plus avoir de formation post-recrutement. Cette dérive semble dangereuse, sans compter

que l'IUT se refuse à former des diplômés dont elle sait qu'ils seront payés au rabais. En effet, le but de l'IUT est de former des cadres pour une fonction précise. S'il s'avère que les emplois n'existent pas, les programmes seront modifiés et l'option Métiers du livre se dirigera plus vers la librairie ou l'édition que vers les métiers des bibliothèques.

D'après le discours de M. Gleyze, la demande des bibliothèques en personnels nécessitait l'ouverture d'un DUT "Métiers du livre". Deux ans après, cette demande potentielle ne se vérifie pas.

L'IUT tient à une formation diplômante. C'est son rôle et sa mission. Si le monde des bibliothèques ne fournit pas de travail, les formations vont orienter leurs programmes vers d'autres métiers du livre.

La disparition du CAFB n'a pas été un grand bouleversement pour les IUT. Le seul point est que l'université a depuis la disparition du CAFB la maîtrise totale des programmes. En suivant les orientations pédagogiques nationales, l'université fait des propositions et obtient l'habilitation du ministère pour les diplômes. Selon les régions et le bassin d'emplois, les formations peuvent être très différentes d'une région à l'autre pour un même diplôme. Ainsi, la formation proposée à l'IUT de Nanterre pour l'obtention du DUT "Métiers du livre" est très différente dans son contenu de celle de Grenoble.

L'option Métiers du livre ne sera jamais un "CAFB bis".

Une initiative est née pour l'année scolaire 1994-1995 : c'est la création d'un Diplôme Universitaire (DU) jeunesse. Cette formation continue diplômante est mise en place afin de pallier les insuffisances de la formation sur les tâches spécifiques que préparait l'ancien CAFB. Cette formation est diplômante pour alerter les ministères sur la carence en diplômés pour une certaine catégorie de bibliothécaires. Pour Yola Polity, seul le diplôme, homologué ou non, garantit une reconnaissance et un sérieux dans l'évaluation. En effet, comment sont évaluées les formations post-recrutement ? Il faut insister sur le contrôle des connaissances.

Compte-rendu
de l'entretien avec Marie-Noëlle PONCET, conservateur, responsable de la
formation continue à l'ENSSIB

Mme PONCET a pris en charge la formation continue à l'ENSSIB début 1994. Chargée de la formation initiale des conservateurs de bibliothèques, l'école se chargeait aussi dans le passé d'organiser l'examen du CAFB au niveau national. A la fin du CAFB, une mission de formation continue a été définie pour l'ENSSIB.

Le personnel est composé d'une secrétaire (agent administratif) et d'un conservateur qui consacre 1/4 de son temps à la formation initiale des conservateurs.

L'ENSSIB a pour seule tutelle le Ministère de l'enseignement supérieur. Par convention avec le Ministère de la culture, l'école forme du personnel de ce Ministère.

Les missions sont donc les suivantes : organisation de la formation initiale des conservateurs de bibliothèques (Etat et territoriaux), formation continue et formation des conservateurs promus par voie interne, activités de recherche en Sciences de l'Information et de la Communication.

Le budget n'est pas distinct de celui de l'école. Cette année, pour le démarrage de la formation continue, le Conseil d'administration a donné 220000 francs pour l'organisation de 8 stages.

Les stages de formation continue sont diffusés par catalogue. Il y a aussi une possibilité de stages à la carte, par exemple un stage monté pour les bibliothécaires de centres culturels à l'étranger que MEDIAT a sous-traité.

Dans la région, nous essayons de faire un réseau, de nous entendre avec les ressources locales. Les conventions ont de l'importance : elles permettent de partager les ressources et d'utiliser le potentiel de chacun.

Pour la formation continue, l'ENSSIB a une influence régionale assez importante. Les conventions se multiplient avec les partenaires : MEDIAT, bibliothèques municipales, CNFPT, URFIST.

Le DESS informatique documentaire organisé par l'école participe aussi au rayonnement régional de celle-ci.

L'avenir

La formation continue est appelée à se développer mais le volume des formations initiales des conservateurs, les formations en DESS, les activités de recherches pèsent lourd sur l'école. Le potentiel en enseignants et en moyens n'est pas toujours suffisant. Pour l'instant, on revoit certains stages à l'ADBS par exemple. La mission est surtout de répondre aux demandes institutionnelles.

Une idée pour le futur serait de s'occuper de façon régionale des personnels "en marge" des institutions, par exemple le personnel des bibliothèques spécialisées.

Le ministère est en train d'élaborer un outil pour tenter de répertorier les différents métiers des bibliothèques. Les travaux de cette commission peuvent avoir des conséquences sur les concours et la formation. Pour l'instant, la commission cherche la spécificité des métiers des bibliothèques, en essayant de ne pas cloisonner les tâches. Pour l'instant, le Ministère de la culture ne participe que de loin à ces travaux. Il serait pourtant intéressant que les métiers des bibliothécaires de la culture soient eux aussi listés.

Compte-rendu
de l'entretien avec M. **PONCET**, maître de conférence, responsable de
l'organisation du DEUST information scientifique et technique de l'université
Lyon I.

Physicien de formation, M. Poncet est responsable de l'organisation de la scolarité des premiers cycles à l'université Lyon I depuis la création du département premier cycle en 1986. Il a en charge l'organisation de l'enseignement de 5000 étudiants. A ce titre, il a créé le DEUST information scientifique et technique, qui existe depuis 5 ans.

Les DEUG sont organisés en 6 ou 7 filières, et sont destinés à un cursus d'études longues. En cours de DEUG, certains étudiants sentent le besoin de débouchés professionnels à bac+2. Ils peuvent s'inscrire en DEUST, diplôme qui se prépare après une première année de DEUG réussit. Il y a 4 DEUST au sein de l'université.

Le DEUST information scientifique et technique présente l'intérêt d'une double compétence : une compétence dans le domaine scientifique, avec la première année de DEUG, et une compétence documentaire. La partie documentaire est assurée par MEDIAT, centre ressource pour la profession de bibliothécaire.

Le DEUST a en moyenne une dizaine de diplômés par an. Ils vont travailler le plus souvent sur Lyon et sa région, dans les secteurs de la chimie, de la pharmacie et de l'agro-alimentaire. 2/3 se dirigent vers des centres de documentation d'entreprises, 1/3 se dirigent vers les bibliothèques.

Cette formation, à l'interface de deux disciplines est à défendre : la demande existe pour une telle formation sur le marché du travail. Depuis que le DEUST a été créé, une cinquantaine de diplômés est sortie. Le pourcentage de réussite du diplôme est très important (1 ou 2 recalés par an) et tous trouvent du travail.

L'habilitation du diplôme était sur 4 ans, de 1989 à 1993. Une prolongation pour un an s'est faite en 1994.

La disparition du CAFB n'est pas mesurable au niveau du nombre d'étudiants suivant la formation. Par contre, la disparition du CAFB a entraîné un coup financier supplémentaire pour le DEUST. En effet, il faut maintenant organiser entièrement une formation qui dans le passé se greffait sur le CAFB. Malgré tout, le DEUST reste un diplôme peu coûteux.

Le DEUST n'a pas de budget spécifique à l'intérieur du 1er cycle. Celui-ci se greffe proportionnellement au nombre d'étudiants du diplôme.

L'avenir :

Pour l'avenir, c'est le projet d'IUP qui est porteur. Cette filière devrait permettre à une centaine d'étudiants par an d'obtenir une formation diplômante avec une double compétence scientifique et documentaire, et ce à tous les niveaux d'études. Le DEUST aménagé trouverait sa place à bac+2, une sortie aux niveaux bac+3 et bac+4 serait aussi réalisable. Les débouchés vers le DESS informatique documentaire et vers le DEA assureraient une continuité jusqu'au troisième cycle.

Ce dispositif d'IUP présenterait 1 tronc commun information scientifique et technique important, avec options et possibilités de spécialisation (réseaux documentaires, animations et muséologie scientifique).

Ce projet d'IUP serait l'occasion pour la région d'une collaboration inter-universitaire et entre organismes de formation. En fait, il y a peu de collaboration régionale.

M. Poncet est conscient des difficultés de la mise en oeuvre de ce projet. Le contexte est favorable mais il est difficile à Lyon I de faire reconnaître une priorité dans ce domaine. Ce secteur est un peu marginal, et en concurrence avec de gros secteurs qui se partagent les postes

Compte-rendu
de l'entretien avec **Françoise TOUNISSOUX**, attachée, responsable de la
formation des personnels territoriaux de bibliothèques à la délégation régionale
du CNFPT Rhône-Alpes Lyon

Le CNFPT s'est appelé ainsi après la décentralisation. Avant, c'était le CFPC, né en 1972 suite aux lois sur la formation professionnelle en France.

En 1983, les agents territoriaux ont un statut de fonctionnaire. C'est le début de la création par filières. Actuellement, on compte 5 filières : administrative, culturelle, sociale, technique, sportives. Une sixième, la filière sécurité, est prévue pour les sapeurs pompiers.

Les missions sont de gérer les formations initiales, continues, d'organiser les concours internes des personnels de la fonction publique territoriale.

Le CNFPT a un siège à Paris, puis différentes délégations : la région Rhône-Alpes en compte deux, une à Grenoble et l'autre à Lyon.

Les bibliothécaires sont dans la filière culturelle.

La délégation Rhône-Alpes emploie une cinquantaine de personnes. La délégation de Lyon compte 37 personnes, dont 25 travaillent sur les stages, l'organisation et la préparation aux concours. Le rayonnement géographique est l'académie de Lyon.

Le CNFPT est organisé par filière. Françoise Tounissoux, qui gère le secteur culturel a aussi en charge les loisirs, le tourisme, le social, le scolaire, l'administratif, l'organisation et la gestion des services.

L'organisation du CNFPT montre donc une structure complexe, où les bibliothèques ne représentent qu'une petite partie de la filière culturelle. En effet, la filière culturelle présente 13 cadres d'emplois, dans le patrimoine, les bibliothèques et l'enseignement artistique.

Pour assurer les stages d'une profession spécifique comme celle de bibliothécaire, le CNFPT, pour sa formation régionale, fait appel à MEDIAT avec laquelle elle a des conventions annuelles. A terme, pour la formation des bibliothécaires (cadre A) devraient s'établir des conventions sur le même modèle que l'ENSSIB et la formation de conservateurs. Si les formations de cadre A se résolvent au niveau national, la formation des cadres B elle est purement régionale. Les agents en formation post-recrutement doivent choisir leurs stages de façon régionale.

Les offres de formation sont diffusées par catalogue à toutes les collectivités de la région (le tirage est de 4000 exemplaires). Parallèlement à la diffusion régionale, il existe un catalogue de stages nationaux, concernant principalement les cadres A.

L'évaluation se fait sur document en fin de stage. L'évaluation écrite se fait avec un temps de recul, on a aussi une évaluation orale. Le CNFPT souhaiterait que les municipalités servent de passerelles et se préoccupent de l'évaluation des stages pour les quels elle paie.

Les coûts : le stage est gratuit pour les personnels territoriaux, on a aussi une prise en charge des frais de déplacement et de repas des stagiaires. Les autres personnels se négocient par conventions.

Le CNFPT est tenu de privilégier les demandes mises en place par le plan de formation des collectivités : on agit en priorité sur les actions émanant des plans de formation. Par conséquent, la moitié des formations se traitent directement avec les mairies, en infra. Or les bibliothèques ne sont jamais concernées par ce type de formations. C'est un désavantage évident dans l'offre de formation, il n'y a pas de formation infra dans les bibliothèques organisées par les mairies dans le cadre d'un plan de formation.

Spécificités des cadres B

Les cadres B des bibliothèques sont perçus de la façon suivante : ce sont des personnels de l'encadrement intermédiaire, qui aide le conservateur, qui peuvent encadrer du cadre C. En fait, chaque collectivité est un cas particulier : la différence entre les cadres d'emplois et la réalité du travail peut être grande. La mairie est seul juge du personnel qu'elle emploie. S'il semble qu'en bibliothèque les missions sont bien ciblées, il n'en est pas de même pour la musique par exemple.

Concernant la technicité des cadres B, si celle-ci semble apparaître en formation initiale (DEUST, DUT) pour les assistants qualifiés, la situation est plus préoccupante pour les assistants, recrutés au niveau bac sur des épreuves non professionnelles, et suivant une formation post-recrutement qui ne traite pas la technique.

En effet, les formations initiales d'application de la fonction publique territoriale ont un tronc commun à toutes les filières ayant pour objet de donner une culture territoriale de base à chacun de ses agents. Le contenu est basé sur les statuts des personnels, la communication, les interventions économiques, les missions sociales et techniques.

La formation initiale d'application comprend aussi un stage et une spécialisation dans le métier de la collectivité. Le CNFPT n'a de retour du stage que par un rapport.

Quant à la spécialisation au métier, elle retombe sur la formation continue régionale. En dehors du fait que les ressources régionales sont très variables, le recrutement échelonné sur la liste d'aptitude et l'obligation de faire un tiers de sa formation la première année de recrutement pousse les agents à choisir les stages non en fonction de leurs besoins mais en fonction des disponibilités de l'année à venir. C'est ainsi qu'un

assistant de conservation des bibliothèques peut être recruté sur liste d'aptitude sans compétences techniques et ne pas forcément en acquérir pendant sa formation.

Le CNFPT, face à ces problèmes, pense qu'il ne peut assurer financièrement la formation initiale des cadres B. Quant aux problèmes pointus des bibliothèques, les incertitudes dans les concours et les recrutements dans la période actuelle ne permettent pas une politique cohérente.

La situation de la formation initiale des cadres B des collectivités territoriales est préoccupante. Le CNFPT semble avoir du mal à gérer les spécialisations des cadres d'emplois, par exemple en bibliothèque. Le CNFPT insiste beaucoup sur l'identité de fonctionnaire territorial.

L'idéal pour la formation initiale serait de suivre l'exemple de la Loire, où chaque recruté dispose d'un circuit de stages individuels, organisé par un tuteur.

Compte-rendu
de l'entretien avec **Andrée VERDIEL**,
Directrice de la bibliothèque de l'IEP de Grenoble
membre de l'ADBS

L'ADBS, Association française des Documentalistes et Bibliothécaires Spécialisés, n'est pas une association uniquement de bibliothécaires. Forte de 5000 adhérents, c'est un lieu privilégié pour la rencontre du privé et du public. L'accent est mis sur l'entreprise. Elle n'occupe pas la même place que l'ABF dans le paysage associatif. Moins axée spécifiquement sur les bibliothèques, elle a moins mis l'accent sur les statuts.

L'ADBS est une association loi 1901. Son activité tourne autour de travaux d'édition, d'organisation de journées et colloques autour des problématiques des sciences de l'information, de la promotion et de la reconnaissance des métiers de la documentation dans notre société. Le but de cette activité est d'étendre l'audience autour de la recherche en sciences de l'information.

Un autre but est de rechercher une reconnaissance au niveau européen par la certification. L'enjeu est d'importance, et il faut que les français proposent des critères.

Pendant 12 ans, Andrée Verdiel a présidé une des trois commissions de l'ADBS, la commission formation et recherche. Cette commission est un lieu de discussion et d'échanges de divers partenaires sur le terrain associatif. L'ADBS essayait d'être un terrain de rencontres, un lieu de débats. C'est un observatoire intéressant.

Historique :

Sur la région, en 1970, les demandes se multipliaient pour une reconnaissance des compétences (par exemple le CNRS). En 1978, L'ADBS et L'IUT de Grenoble mettent au point une formation continue diplômante pour les travailleurs, sous la forme de dix modules capitalisables, ce qui permettait une souplesse dans les temps accordés à la formation. Des équivalences sont possibles entre le CAFB et le DUT. Cette initiative en région grenobloise a permis de constituer une équipe d'enseignants polyvalents. Après la sortie de deux promotions, l'expérience s'est arrêtée mais le réseau de formation était formé.

Ce partenariat a permis aussi un clivage moins important entre les métiers des bibliothèques et de la documentation. Cette collaboration a eu un effet décloisonnant.

La lecture publique a été très active dans la région avec l'ACCORD puis l'ARALD. Mais elle a tendance à se refermer. Rhône-Alpes est une région très riche et avec un solide passé d'initiatives et de partenariat autour de la formation. C'est par la formation que la transformation institutionnelle des organismes se fait. Il ne faut pas négliger les deux aspects de la formation : l'aspect formation professionnelle et l'aspect formation des usagers.

Les nouvelles orientations sont de supprimer la notion bibliothèque spécialisée et de se tourner plus vers les sciences de l'Information.

L'identité professionnelle s'est faite autour de la formation. La spécificité du métier est une évidence. Il faut raisonner maintenant en terme de compétences en dehors des statuts. L'ADBS participe aux travaux de la commission pédagogique nationale sur ce sujet.

L'avenir :

Il faut que la formation des professionnels soit universitaire. Il faut aboutir à des diplômes professionnels universitaires. C'est une condition indispensable pour la reconnaissance de la profession. Il faut de plus conserver une part de promotion professionnelle. Il faut offrir à des salariés entrés tôt sur le marché du travail une possibilité de promotion, de seconde chance. La formation est un droit.

L'avenir, c'est aussi le projet de certification. Il repose sur un référentiel de compétences. Les métiers de la bibliothèque et de la documentation sont de plus en plus divers. C'est une volonté

d'identification pour mieux reconnaître les compétences.

L'internationalisation des techniques et des moyens, la délocalisation des outils doit être une préoccupation. Grenoble en sa qualité de pôle européen a une mission importante au niveau de la documentation.

Andrée Verdiel reste optimiste sur l'avenir des métiers. Il faut éviter la "fossilisation". Ces métiers ont leur place dans la société de demain.

Les enjeux de la formation :

Tout d'abord, la formation sert à se tenir à jour sur les nouvelles technologies et les réseaux par exemple. Elle permet aussi de suivre l'évolution du management avec de nouvelles méthodes telles que l'analyse de la valeur. Elle permet une vision prospective et le travail en équipe.

Compte-rendu
de l'entretien avec **Isabelle VIDALENC**,
maître de conférence à l'université Lyon III, responsable du DEUST
Information-Documentation de Lyon III



Le département information-communication de l'université se trouve au sein de la faculté des lettres. L'organisation en est la suivante :

1er cycle : DEUST, DU, DEUG avec modules pré-professionnels : 1 module communication en première année, un module documentation en deuxième année.

2ème cycle : Licence et maîtrise. Ce sont des diplômes professionnels. La licence comprend un mois de stage, la maîtrise trois mois. La maîtrise comprend deux options : communication d'entreprise et journalisme.

3ème cycle : un DESS Information et communication existe depuis 1990, de tendance assez généraliste. Il sera remodelé en 1995.

Un DEA Sciences de l'Information est proposé au niveau de Lyon dont l'option communication est préparé dans le département.

Le DEUST, créé en 1989, s'inscrit comme une porte de sortie professionnelle de niveau bac+2. Il est très ouvert sur le monde de l'entreprise. Il est composé de promotions de 30 élèves par an. Il est difficile de connaître les débouchés, car il n'existe pas d'outils d'enquête pour le suivi des étudiants.

Les objectifs du DEUST :

Ce DEUST a une mission de débouché professionnel, et c'est aussi une réponse à l'échec de certains étudiants dans des DEUG généralistes.

D'où la volonté d'avoir de petites promotions, avec un suivi individualisé des étudiants.

Le DEUST a aussi un public à la recherche de formation continue diplômante.

Le gros problème du DEUST est qu'il a moins d'heures d'enseignement professionnel qu'un IUT et moins d'heures d'enseignement général qu'un DEUG. Il ne trouve donc pas sa place comme formation. D'où l'idée de démarrer un IUT au sein de la faculté des lettres.

La situation est ambiguë car si le diplôme est dévalorisé, les étudiants sont performants en sortant de la formation.

La disparition du CAFB n'a pas changé grand chose pour cette formation. L'effet est plutôt positif, car il n'y a plus confusion de dominante comme lorsque les gens se présentaient aux deux diplômes.

Un autre projet est de créer un DU en documentation. Ce DU serait orienté vers les professionnels (formation continue). En fait, il a déjà fonctionné en 1992-1993 mais c'est arrêté, faute de candidats.

Le DEUST souffre d'une mauvaise visibilité. Le projet d'IUT semble intéressant pour relancer la formation en documentation. Il y a de la place pour autre chose sur Lyon que des DEUST.



**Localisation des organismes de formation
en région Rhône-Alpes**