

Doc 025.007
BOT

Diplôme de conservateur de bibliothèque

Evaluation de son programme

Avis d'un groupe de travail constitué à la demande des conseils
et de la direction de l'Ecole nationale supérieure des sciences
de l'information et des bibliothèques



Rapport élaboré sous la responsabilité
de Monsieur Pierre Botineau,
conservateur général

mai 1995

Table des matières

Lettre de mission	3
Organisation de l'évaluation	5

I. Le Diplôme de conservateur de bibliothèque	7
II. Les exigences générales de la formation des conservateurs de bibliothèque	11
III. Recommandations globales	13
IV. Recommandations particulières	16
V. Questions liées	24
Conclusion	35



e n s s i b

école nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques

Villeurbanne, le 21 mars 1994

Le Directeur de l'ENSSIB

à

Monsieur BOTINEAU
Directeur
Bibliothèque municipale
BORDEAUX

N/Réf. : JK/BD/94/719

Monsieur le Directeur,

Je vous remercie sincèrement de l'accueil que vous avez réservé à la demande que je vous ai présentée lors de notre récente conversation téléphonique d'animer un groupe de travail appelé à évaluer le programme du diplôme de conservateur de bibliothèque.

Le moment semble favorable, en effet ; la troisième promotion est entrée à l'ENSSIB en octobre dernier ; les conservateurs stagiaires territoriaux ont rejoint pour la première fois cette année leurs collègues fonctionnaires d'État ; la DISTB du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche met en place un groupe de réflexion sur les métiers des bibliothèques, dont les conclusions devront être prises en compte pour définir le contenu des formations.

A la demande du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'ENSSIB, j'ai donc l'honneur de vous confier la mission de :

- désigner les membres du groupe d'évaluation,
- définir les modalités de travail de ce dernier,
- prendre tous les contacts qui vous sembleront utiles avec les partenaires extérieurs (administrations, collectivités territoriales, établissements) et, en particulier, avec le comité de pilotage du groupe de réflexion sur les métiers des bibliothèques ;
- rédiger un document rassemblant l'avis des membres du groupe sur le contenu du DCB et proposant les grandes lignes de son évolution.

.../...

Je propose que la première réunion se tienne avant les vacances d'été de manière à ce que le travail puisse être mené dès la rentrée prochaine.

Bien entendu, l'ENSSIB vous fera parvenir tous les documents qui vous paraîtront nécessaires.

Elle prendra également en charge les frais entraînés par cette action, en particulier les frais d'hébergement et de déplacement.

Ainsi que nous en sommes convenus, nous pourrions nous rencontrer à Bordeaux pour discuter de ce projet. Le vendredi 6 mai ou le lundi 9 mai vous conviendraient-ils ?

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, avec mes remerciements, l'expression de mes sentiments distingués *et les plus cordiaux.*

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Keriguy', written in a stylized, cursive-like font.

Jacques KERIGUY

Organisation de l'évaluation

Le groupe de travail était composé de :

Dominique AROT, conservateur général, Direction du livre et de la lecture (D.L.L.)

Claudine BELAYCHE, conservateur en chef, présidente de l'Association des bibliothécaires français (A.B.F.)

Pierre BOTINEAU, conservateur général, Conseil supérieur des bibliothèques (C.S.B.), animateur du groupe de travail

Richard BOUCHÉ, professeur des universités,

Marie-Hélène BOURNAT, conservateur général, présidente de l'Association des directeurs de bibliothèques universitaires (A.D.B.U.)

Annie CHARON, professeur, Ecole nationale des chartes

Grégory COLCANAP, conservateur, promotion 1992-1994

Salah DALHOUMI, maître de conférences, ENSSIB

Mahfoud GALLOUL, maître de conférences, ENSSIB

Thierry GIAPPICONI, conservateur en chef, Centre national de la Fonction publique territoriale (C.N.F.P.T.)

Alain GLEYZE, conservateur général, Direction de l'information scientifique et technique et des bibliothèques (D.I.S.T.B.)

Chantal GONZALEZ, conservateur, promotion 1993-1995

Nadine HERMAN, Centre national de la Fonction publique territoriale, coordonnatrice pédagogique du secteur culturel

Jacques KERIGUY, conservateur général, directeur de l'ENSSIB

Marie-Hélène KOENIG, conservateur, Association des conservateurs de bibliothèque (A.C.B.)

Stéphane LANOË, conservateur, promotion 1993-1995

Françoise LEROUGE, conservateur en chef, ENSSIB, responsable du D.C.B

Charles MICOL, conservateur en chef, Association des directeurs de bibliothèques départementales de prêt (A.D.B.D.P.)

Denis PALLIER, inspecteur général des bibliothèques, Conseil supérieur des bibliothèques

Paul-Dominique POMART, Association des professionnels de l'information et de la documentation (A.D.B.S.)

Nathalie RAMEL, conservateur, promotion 1991-1993

Daniel RENOULT, conservateur général, Bibliothèque nationale de France

Jean-Michel SALAÜN, maître de conférences, ENSSIB, directeur des études et de la recherche

Michel SINEUX, conservateur général, Ville de Paris

Sylvie THEVENOT, conservateur, promotion 1993-1995

Nelly VINGTDEUX, conservateur général, Association des directeurs de bibliothèques départementales de prêt

Il lui a paru nécessaire de faire procéder à une double enquête. L'une a été menée auprès des conservateurs titulaires du D.C.B. (soit les effectifs de deux promotions, celles des années 1991-1993 et 1992-1994), l'autre auprès de leurs chefs d'établissement. Le gros et difficile travail qu'impliquaient ces entreprises a été mené par Monsieur Jean-Michel SALAÜN, coordonnateur des enseignements et de la recherche à l'ENSSIB, et ses collaborateurs. La commission tient à leur adresser ses très vifs remerciements ainsi qu'à Monsieur Jacques KERIGUY, Madame Françoise LEROUGE et Monsieur Jean-Pierre CASSEYRE qui lui ont constamment facilité la tâche.

I. Le Diplôme de conservateur de bibliothèque (D.C.B.)

Le diplôme qui a précédé le D.C.B., le D.S.B. (Diplôme Supérieur de Bibliothécaire), a été créé en 1964, en même temps que l'E.N.S.B. (Ecole Nationale Supérieure de Bibliothécaires). Il a été réglementé pour la dernière fois en 1988.

A la fin des années 80, le D.S.B. était à bout de souffle. L'hétérogénéité, que l'on constate aujourd'hui entre les diverses catégories d'étudiants admis à l'Ecole, était encore beaucoup plus grande, à cette époque, entre les reçus aux concours et les élèves associés français et étrangers sélectionnés sur des critères autres que ceux du concours d'entrée. Dans le cadre de la formation continue diplômante qui avait été créée, trop de dispenses de parties du programme étaient accordées aux élèves travaillant déjà en bibliothèque. Ce programme était exagérément technique et manquait de hauteur et de largeur de vue, il était très loin du monde universitaire et trop ignorant du domaine professionnel étranger.

Parallèlement, d'autres changements importants se produisaient. Tout d'abord, les fonctions de conservateur, du fait notamment du développement et de la modernisation de leurs établissements (constructions nouvelles, informatisation, renouvellement du rôle de la bibliothèque par rapport à son organisme de rattachement : collectivité territoriale, université, ...) se transformaient et évoluaient vers plus d'administration, de management, de technique, de communication, de relations publiques, Pour ces raisons, le statut des conservateurs de bibliothèque était réformé et leur carrière revalorisée. En second lieu, dans le même temps, un nouveau corps était créé en catégorie A, celui des bibliothécaires qui, ayant vocation à prendre la responsabilité de services et à être chargés de projets et de dossiers divers, sont appelés à jouer un rôle important auprès des conservateurs et à les libérer de fonctions que ces derniers remplissaient aussi auparavant (cf. Jean-Louis Pastor et Bertrand Calenge, "Statuts, fonctions et organigrammes. Réflexion sur les métiers des bibliothèques", in Bull. Bibl. France, t. 39, n° 4, 1994, p. 32-45). Enfin la fonction publique territoriale se créait et s'organisait à peu près comme celle de l'Etat, avec en particulier des cadres d'emplois de conservateurs et de bibliothécaires (décrets n° 91-841 et 845). Les conservateurs territoriaux "sont astreints à suivre une

période de scolarité de dix huit mois, identique à celle des conservateurs stagiaires qui accèdent au corps des conservateurs des bibliothèques de l'Etat" (décret n° 91-841, art. 8). Le CNFPT a reçu la responsabilité de leur formation initiale mais y associe pleinement l'ENSSIB, de sorte que conservateurs d'Etat et territoriaux stagiaires suivent ensemble les enseignements théoriques dispensés à l'Ecole de Villeurbanne (cf. convention du 1er septembre 1993 relative à la formation des conservateurs territoriaux des bibliothèques passée entre le CNFPT et l'ENSSIB).

L'ensemble de ces facteurs entraîna ou accompagna la métamorphose de l'Ecole nationale supérieure des bibliothèques (E.N.S.B.), qui devint Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (E.N.S.S.I.B.), et le remplacement du Diplôme supérieur de bibliothèque (D.S.B.) par le Diplôme de conservateur de bibliothèque (D.C.B.). Tout cela s'accomplit dans un contexte difficile d'augmentation, d'élargissement et de diversification, en partie inattendus, du recrutement et des besoins de formation : conservateurs d'Etat plus nombreux, conservateurs territoriaux depuis 1993, conservateurs recrutés par liste d'aptitude,...

Ces transformations s'opérèrent peu à peu, grâce notamment à la détermination de l'Ecole. Il y eut en particulier sa volonté de permettre à ses étudiants d'acquérir un diplôme de 3ème cycle et, de 1988 à 1990, le D.S.B. fut couplé à un D.E.S.S. Direction de projets culturels. Puis une première maquette du D.S.B. réformé, le D.C.B., fut élaborée sur la base d'un calendrier de 24 mois, afin d'offrir aux étudiants la possibilité de préparer également un D.E.S.S., voire un D.E.A.. Elle ne put être retenue complètement puisque le D.C.B., à l'image de ce qui se passe à l'Ecole nationale d'administration pour les administrateurs civils et à l'Ecole du patrimoine pour les conservateurs du patrimoine, établissements et corps homologues, s'obtient en définitive à la suite de 18 mois de formation. L'on n'est tout de même pas très loin du calendrier souhaité car il y a la possibilité de prolonger la scolarité pendant 6 mois, précisément pour aller jusqu'au D.E.S.S. ou au D.E.A.. Par ailleurs le D.C.B. comporte deux filières, une filière professionnelle et une seconde, dite "recherche".

En devenant E.N.S.S.I.B. et D.C.B., l'Ecole et le Diplôme ont beaucoup progressé. Simple établissement public à caractère administratif, l'Ecole est devenue établissement public à caractère scientifique, culturel et

professionnel (décret du 10 mai 1990), ce qui lui confère une autonomie plus grande et un pouvoir de décision plus large.

Le D.C.B. n'est pas un diplôme national de l'enseignement supérieur comme, par exemple, la maîtrise ou le diplôme d'études approfondies, il n'est pas non plus délivré par l'Ecole. Il l'est par le ministre chargé de l'enseignement supérieur (décret n° 92-25 du 9 janvier 1992) comme l'est aussi, par exemple, le diplôme d'archiviste-paléographe qui sanctionne la formation dispensée dans un autre grand établissement, l'Ecole nationale des chartes, et que possèdent certains des étudiants de l'E.N.S.S.I.B.. Il ne peut l'être qu'à des conservateurs stagiaires et non plus à des élèves associés, français ou étrangers, comme c'était possible du temps de l'E.N.S.B. et du D.S.B.. Dans le cadre de ces dispositions générales, l'Ecole est devenue libre, par le moyen du règlement de scolarité et des conventions, d'organiser le diplôme et de fixer le contenu des enseignements qui y préparent.

Le D.C.B., on l'a rappelé, n'est pas le seul diplôme que l'on peut préparer à l'E.N.S.S.I.B.. Ainsi cet établissement est-il à la fois une école de formation de fonctionnaires et un établissement universitaire qui prépare à un diplôme professionnel et peut délivrer, conjointement avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, des diplômes nationaux de l'enseignement supérieur. Cette double fonction, qui est d'origine statutaire, est certainement l'une des principales richesses de l'Ecole.

A la différence du D.S.B., il a été décidé, afin d'introduire de la souplesse, de répartir la matière du programme du D.C.B. en unités de valeur. Ces dernières sont de trois sortes : les unes sont dites fondamentales (U.V.F.) et sont regroupées en un tronc commun obligatoire, les autres, optionnelles (U.V.O.) et "outils et services" (U.V.O.S.), correspondent à deux niveaux d'options. Ultérieurement, les unités de valeurs fondamentales (U.V.F.) ont été réunies en modules, 5 au total.

Ce système est effectivement souple. On constate que le contenu des U.V. évolue quand cela paraît utile (droit, informatique) et que des U.V., de fondamentales, sont devenues optionnelles, ou l'inverse : par exemple, l'U.V. optionnelle qui traite des acquisitions a été intégrée dans le groupe des U.V. fondamentales et, récemment, entre la 3ème et la 4ème promotion du D.C.B., une partie du module Informatique, jugé trop lourd, est passée du

tronc commun en option ; on observe par ailleurs que le nombre des U.V.O.S. ne cesse de s'accroître (audiovisuel). Les modifications se font après consultation, même si celle-ci a été parfois difficile, des instances compétentes et des étudiants. Le but de la souplesse ainsi recherchée est d'être en mesure d'offrir des profils de formation diversifiés afin de tenir compte de la diversité d'origine des candidats et de celle des postes à pourvoir.

Il faut noter enfin qu'une attention très importante est apportée à la partie pratique de la formation qui est constituée par les stages.

Il ressort de tout cela que le D.C.B. est un diplôme bien plus satisfaisant que le D.S.B. et qu'il présente de nombreuses qualités. Il sanctionne une formation moins enfermée dans la technique, plus large, mieux adaptée à la diversité du recrutement et à celle des postes à pourvoir, plus universitaire, ouverte sur la recherche, sensible aux pratiques et préoccupations professionnelles européennes et étrangères. Organisée en unités de valeur et modules, cette formation peut évoluer aisément, d'autant plus aisément qu'en raison de son nouveau statut, l'Ecole est en mesure, avec ses Conseils, dans le cadre du règlement de scolarité et de conventions, de redéfinir le contenu des enseignements et la modularité du Diplôme (décret n° 92-25, art. 21, 22, 26 et 27).

II. Les exigences générales de la formation des conservateurs de bibliothèque

L'objectif fixé à l'E.N.S.S.I.B, à travers le D.C.B., est de former des conservateurs de bibliothèque. Ces fonctionnaires, agents de l'Etat ou des collectivités territoriales, sont amenés, dès le début de leur carrière, à exercer des fonctions de responsabilité et d'encadrement (cf. décrets n° 92-26, art.1 et 91-841, art. 2 et 3).

De l'avis du groupe de travail, leur formation initiale doit présenter les quelques caractéristiques principales suivantes :

- 1) Elle doit permettre une intégration rapide dans la profession et son environnement et constituer une préparation suffisante au bon accomplissement d'une carrière qui va se dérouler pendant approximativement 35 ans dans des situations institutionnelles et professionnelles variées, évolutives et impossibles à prévoir. L'une des caractéristiques de cette profession est en effet la mobilité, mobilité géographique, mais surtout mobilité entre les différents types de bibliothèques et entre les corps et filières des deux fonctions publiques.
- 2) Pour cela, elle doit procurer la maîtrise des concepts, du vocabulaire et du langage, dès techniques de la profession. Elle doit donner une bonne connaissance des bases du "métier de bibliothécaire", des métiers de base des bibliothèques. Elle privilégiera donc les connaissances de fond et l'information à valeur permanente, en favorisant la compréhension des situations dans lesquelles ces savoirs sont mobilisés.
- 3) Elle doit être généraliste et fournir l'ensemble des connaissances déontologiques, scientifiques, sociologiques, politiques, institutionnelles, juridiques, financières, organisationnelles, techniques,... nécessaires, dans un cadre professionnel, à la gestion de collections livresques et documentaires et à l'administration de services de bibliothèque.
- 4) Dispensée par une grande école à des étudiants qui sont les futurs cadres supérieurs des bibliothèques, cette formation doit être d'un

niveau élevé, c'est-à-dire équivalent à ce que sont les formations supérieures dans les grands pays industrialisés. Elle sera donc aussi pour une part une formation par la recherche, conçue à la fois comme acquisition de méthodes et approfondissement de connaissances scientifiques.

- 5) Elle doit comporter une sensibilisation à l'évolution du domaine considéré, à celle des collections et des publics, à celle du métier et de la pratique professionnelle, à la diversification croissante des fonctions à l'intérieur des bibliothèques. Le futur conservateur doit être formé à préparer et organiser le changement (technique, économique, culturel).

III. Recommandations globales

A côté des forces et des qualités du D.C.B. rappelées et résumées rapidement ci-dessus, le travail mené par la commission a fait également apparaître des lacunes, des insuffisances et des inadaptations et conduit à formuler diverses recommandations.

Globalement, il lui semble que la formation doit évoluer et progresser sur trois plans.

1) Un projet pédagogique plus structuré, plus cohérent, plus explicite

Dans la Formation des conservateurs de bibliothèque (Villeurbanne, E.N.S.S.I.B., 1994), le programme est exposé de façon dispersée, éparpillée, c'est une juxtaposition de contenus non structurés en objectifs qui, eux-mêmes, ne sont pas ou sont peu formulés, et les exigences professionnelles n'y sont pas rappelées. Cela a été relevé par beaucoup et un titulaire du D.C.B. l'a exprimé de façon frappante dans sa réponse à l'Enquête : "Comme si, à l'E.N.S.S.I.B., plus personne n'osait recomposer l'image de la figure éclatée du bibliothécaire" (034211). Un autre a écrit : "Il manque une présentation générale d'une bibliothèque considérée dans son ensemble et du rôle possible d'un conservateur selon l'établissement dans lequel il sera affecté" (060211).

Il convient donc d'apporter une vision globale, une unité, d'introduire une perspective, un fil conducteur, de faire apparaître la logique qui a présidé à l'élaboration du programme, d'articuler et de hiérarchiser ses différentes parties. Plus précisément, il faut, beaucoup plus complètement et fortement que ce n'est le cas aujourd'hui, indiquer les objectifs pédagogiques, les définir en termes de compétences que la formation doit permettre d'acquérir, et préciser les moyens appropriés pour les atteindre.

2) Une orientation plus professionnelle

Dans le système de formation actuel, les réalités du métier de conservateur ne sont pas prises en compte autant qu'il serait nécessaire. Il est souvent constaté que les fonctionnaires frais émoulus de l'Ecole sont peu en mesure d'administrer le service qui leur est confié, de gérer des ressources humaines, d'exprimer un politique d'acquisition documentaire, de mener une action de conservation, d'organiser une participation à un réseau, ... bref, de remplir avec compétence leurs obligations professionnelles. Cela résulte certainement, pour une part, de l'insuffisance de la prise en compte par l'Ecole de la pratique professionnelle et aussi de l'insuffisance des enseignements relatifs à certains domaines et disciplines.

Il paraît donc indispensable de professionnaliser davantage la conception et le contenu de la formation. Pour y parvenir, il convient, à partir d'une bonne représentation de l'activité professionnelle qui, il est vrai, reste sans doute en partie à élaborer, de poursuivre l'analyse des compétences à acquérir et la définition des objectifs pédagogiques à retenir, puis, en fonction des résultats obtenus, d'améliorer, d'ajuster le contenu du programme, les méthodes pédagogiques et les modalités du contrôle des connaissances.

3) Un bon équilibre entre théorie et pratique

D'après les informations que la commission a pu rassembler, l'organisation actuelle de la formation présente notamment les caractéristiques suivantes : un enseignement qui est surtout magistral, peu d'exercices et de travaux dirigés, une faible participation des élèves et, en définitive, beaucoup de théorie, de conceptualisation, de problématique et peu de formation pratique et appliquée.

Nombreux sont les membres du groupe de travail, professionnels, conservateurs titulaires du D.C.B., qui considèrent que l'apprentissage de la théorie ne suffit pas pour assumer de façon efficace les responsabilités qui sont confiées dès la prise de fonctions, à la sortie de l'Ecole, et qu'il y a là un déséquilibre à corriger. Il convient toutefois de relever que certains titulaires du D.C.B. sont d'un avis un peu différent. Ce sont ceux qui sont entrés à l'E.N.S.S.I.B. après avoir travaillé en bibliothèque, en particulier ceux qui

ont passé le concours interne : ayant déjà une pratique professionnelle, ils indiquent qu'ils attendent surtout de l'Ecole d'être formés aux aspects théoriques du métier.

En vérité, l'une et l'autre, pratique et théorie, sont également nécessaires et la réflexion devrait s'appliquer à rechercher un système de formation et une pédagogie où l'on saurait faire une part suffisante à l'une et à l'autre et où enseignements théoriques et appliqués se compléteraient harmonieusement.

IV. Recommandations particulières

Plus particulièrement, il convient de :

1) Compléter et développer la partie obligatoire du système de formation

Pour satisfaire aux besoins de formation des conservateurs de bibliothèque, le D.C.B. doit prendre en compte les caractéristiques rappelées plus haut : préparation suffisante à la carrière, formation généraliste, maîtrise des métiers des bibliothèques, connaissances professionnelles de fond, information à valeur permanente, ... Ces exigences ont conduit l'ENSSIB à rendre obligatoire une partie du programme. Celle-ci, appelée "tronc commun", est constituée de 21 unités de valeur fondamentales rassemblées en 5 modules.

Au terme de l'examen auquel il a procédé, le groupe de travail considère que ce tronc commun est insuffisant, parce que trop étroit et limitatif. Dans son état actuel, ce dernier présente des lacunes importantes et n'offre pas aux élèves l'ensemble des requis nécessaires pour débiter et évoluer dans la profession.

Ce tronc commun, référence commune de tous, doit comprendre tout ce qui ne relève pas des options, puis de la formation d'adaptation à l'emploi, enfin de la formation continue. Rassemblant le minimum de connaissances indispensables sur l'organisation des bibliothèques en France, les méthodes de travail, les moyens de fonctionnement, la constitution des fonds, les services aux publics, ... il est nécessairement développé et large.

La lecture du programme actuel montre qu'une partie de ces connaissances n'en est pas absente mais que, jugée non "fondamentale", elle se trouve rejetée en option.

De l'avis de la commission, des questions aussi importantes par exemple que Missions patrimoniales (UVO 72), Politiques culturelles nationales et locales (UVO 73), Lecture publique (UVO 74), Enseignement supérieur et recherche (UVO 75), Bibliothèques et organismes documentaires et leurs publics (UVO 76), Espace européen (UVL), Architecture et ergonomie

(UVOS 88), Le système de gestion : outil de pilotage stratégique (UVOS 94), La gestion des ressources humaines appliquées aux bibliothèques (UVOS 95), ... ne peuvent pas ne pas faire partie du tronc commun.

Compléter et développer la partie obligatoire du système de formation ne va évidemment pas sans conséquences. Le temps de formation n'étant pas extensible, il convient parallèlement d'envisager simultanément la réduction de la partie optionnelle du programme, la diminution du nombre d'heures consacrées à l'enseignement de certaines disciplines, d'une manière plus générale la redistribution de la matière du programme entre l'obligatoire et l'optionnel, l'examen devant être mené unité de valeur par unité de valeur, qu'elles soient obligatoires, optionnelles ou "outils et services".

S'agissant de la partie optionnelle du programme, devraient y être proposées seulement des questions qui ne font pas partie de ce que tout conservateur de bibliothèque devrait savoir à son entrée dans la carrière, quelle que soit son affectation. Le programme actuel en fournit beaucoup d'excellents exemples : UVO 77, UVL veille technologique, UVOS 83,84, 85, 86, 87, 93,... A ce sujet, une interrogation rencontrée en cours d'évaluation ; est-on bien sûr que le choix des options s'effectue toujours selon de bons critères : logique de formation, motivation personnelle, ... et qu'aucun autre facteur, par exemple des systèmes de notation différents, ne vient le fausser ?

2) Structurer la formation autour de quelques disciplines et domaines fondamentaux

Nombreuses sont les questions qui sont traitées de manière insatisfaisante parce que trop éclatées, c'est un des aspects de l'éparpillement et du manque d'unité rappelés ci-dessus, ou de façon insuffisamment approfondie. Partant des réalités fondamentales du métier, il faudrait rassembler la matière du programme autour de quelques sujets principaux, à cette occasion donner davantage d'ampleur à certaines questions, enfin, peut-être, modifier l'utilisation que l'on fait actuellement des unités de valeur. Le groupe de travail estime pour sa part que le programme pourrait être reconstruit autour d'une part de quatre domaines, d'autre part de trois groupes de disciplines qui, pour les conservateurs de bibliothèque, ont surtout valeur instrumentale.

a/ Les bibliothèques

A l'évidence, la première grande tête de chapitre du programme. On aurait besoin d'y trouver tout d'abord une bonne typologie des bibliothèques, une réflexion sur leurs missions et rôles, puis une étude de leur organisation générale, ensuite un examen approfondi de leurs services, enfin une exploration du domaine, en plein développement, de la coopération et du fonctionnement en réseau entraînés par la complémentarité grandissante des bibliothèques et facilités par le progrès technique.

Une attention particulière serait apportée à l'étude des ressources, des moyens nécessaires à leur fonctionnement : personnel, budget, bâtiment, mobilier, matériel,... Les futurs conservateurs ont besoin de prendre connaissance de ces questions de façon systématique. Il leur serait fort utile, par exemple, de recevoir à l'Ecole une information précise et complète sur l'ensemble des personnels travaillant en bibliothèque.

b/ L'organisation des collections et la gestion de l'information

Les collections sont la caractéristique même de l'établissement "bibliothèque", sa raison d'être, le pivot de son activité. Une bibliothèque ou une médiathèque, c'est avant tout une collection de livres et de documents. Les politiques d'acquisition, de collecte, de conservation sont le coeur historique du métier.

L'une des parties principales du programme serait donc consacrée à ce sujet. On y trouverait l'ensemble des éléments nécessaires à la connaissance, à la constitution, à l'histoire, à l'organisation, à la gestion, au développement, à l'analyse, à l'évaluation des collections.

On s'y intéresserait plus précisément à la typologie du domaine livresque et documentaire. Les questions relatives au traitement de l'information et à la recherche documentaire y seraient davantage approfondies et l'enseignement appliqué correspondant y serait plus développé. Enfin beaucoup est à faire pour rendre les futurs conservateurs plus attentifs à la conservation, en particulier à la conservation préventive, pour leur donner la capacité de définir une politique patrimoniale.

Ne pas oublier enfin qu'à ces préoccupations s'en ajoutent maintenant, en raison de l'évolution technique, de nouvelles, plus orientées vers les

contenus que vers les supports, vers les flux que vers les stocks, vers la communication que vers la conservation, vers le réseau que vers le patrimoine. A côté de bibliothèques physiques, matérielles, réelles, les conservateurs gèrent aussi aujourd'hui, de plus en plus, des bibliothèques électroniques, immatérielles, virtuelles (cf. Bulletin des bibliothèques de France, tome 40, 1995, n°2).

c/ Les publics

L'autre grande préoccupation des bibliothécaires, ce sont les populations à desservir, pour lesquelles sont constituées les collections et organisés les accès à leurs contenus, la proposition documentaire s'accompagnant de la création et de l'organisation des médiations nécessaires : initiation à l'utilisation, promotion et mise en valeur des ressources, formation des utilisateurs. Une grande place doit donc être faite dans le programme à la connaissance des publics des bibliothèques, à l'étude de leur comportement face aux diverses catégories de livres et de documents, à la sociologie de la lecture.

d/ L'environnement

Les bibliothèques s'insèrent dans un univers dont les conservateurs doivent bien connaître les secteurs avec lesquels ils sont plus particulièrement en relation. Il y a tout d'abord celui des pouvoirs publics et de leurs administrations, de leur organisation et de leur fonctionnement, des politiques qu'ils mènent dans les domaines de la formation initiale et permanente, de l'information et de la culture. Il y a ensuite celui de l'interprofession, de l'édition, de la librairie, de l'économie du livre et des médias. Il conviendrait enfin, au-delà de tout cela, de proposer une vue de la réflexion menée sur la formation, l'information et la culture et sur les institutions dont se dotent nos sociétés dans ces domaines.

L'environnement est également international et l'Ecole y est déjà attentive. Il faudrait que cette ouverture se développe dans deux directions, d'une part celle des politiques et des institutions culturelles internationales et surtout européennes que les responsables des bibliothèques françaises ne peuvent plus ignorer, d'autre part celle de la bibliothéconomie étrangère, d'Europe septentrionale et d'Amérique du Nord plus particulièrement car c'est dans ces pays que la réflexion et la recherche professionnelles sont les plus actives et avancées.

e/ Droit, administration

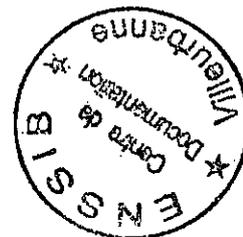
Les conservateurs doivent posséder des connaissances juridiques solides dans certains domaines : propriété intellectuelle, ressources humaines, comptabilité publique, marchés,... Par ailleurs les élèves devraient être initiés beaucoup mieux à la connaissance et au fonctionnement de l'administration, à la rédaction et au travail administratifs.

f/ Langues

Une maîtrise suffisante d'une ou plusieurs langues étrangères est indispensable dans ce métier, tout particulièrement celle de l'anglais. Cette dernière est en effet indispensable pour avoir accès à la plus riche des littératures professionnelles et participer activement aux rencontres internationales.

g/ Informatique

Voir ci-dessous.



- 3) Réorienter, adapter, "recalibrer" l'enseignement de l'informatique et des "nouvelles technologies" à et en fonction de la finalité professionnelle recherchée.**

Ce qui est en cause, ce n'est pas l'importance accordée à ces disciplines qu'au contraire chacun, dans le groupe de travail, a fortement soulignée, mais la manière dont on les considère et les traite à l'Ecole. Actuellement, on y consacre un grand nombre d'heures (122 des 548 heures du tronc commun, soit entre le cinquième et le quart de la partie obligatoire de la formation), elles font l'objet d'un enseignement de fond substantiel, mais l'application aux bibliothèques paraît encore peu développée.

Quels sont les besoins des conservateurs de bibliothèque dans ce domaine ? Pour eux, l'informatique, les nouvelles technologies, ce sont avant tout des techniques, des outils dont ils vont se servir dans l'exercice de leur profession et qui leur sont aujourd'hui indispensables. Ils doivent, impérativement, avoir les connaissances nécessaires pour être en mesure de conduire, poursuivre, développer une informatisation de bibliothèque, suivre l'évolution des logiciels et des matériels, choisir des logiciels, communiquer avec les informaticiens.

L'enseignement de l'informatique et des nouvelles technologies devrait donc comprendre d'une part une découverte, limitée à l'essentiel, des notions de base, ne s'attardant pas à ce qui est éphémère dans un domaine où l'évolution est si rapide, toutes les connaissances techniques "pointues" étant proposées en option, d'autre part beaucoup d'informatique bibliothéconomique, bibliographique et documentaire, c'est-à-dire d'informatique appliquée aux bibliothèques et à leurs fonctions. Cette deuxième partie devrait d'ailleurs sans doute ne pas être enseignée à part mais, le plus possible, intégrée dans les enseignements de bibliothéconomie, de traitement de l'information et de recherche documentaire.

La nature de l'informatique et des nouvelles technologies nécessaires à la formation des conservateurs est donc certainement en partie à repenser et à redéfinir, ainsi que leur place et leur volume dans le programme du D.C.B. et, s'agissant de ces disciplines, le type d'enseignement et de pédagogie à mettre en oeuvre.

4) Réformer la filière "recherche".

Chacun reconnaît l'importance de la recherche dans le domaine des sciences de l'information et des bibliothèques, le retard et la pauvreté qui la caractérisent en France, la nécessité pressante qu'il y a à la développer, la responsabilité particulière de l'Ecole dans ce domaine, l'intérêt qu'elle peut présenter pour la qualification professionnelle des futurs conservateurs. Personne ne conteste donc le principe et la légitimité d'une filière recherche dans le D.C.B., bien au contraire.

En revanche, sa formule actuelle, même si le nombre d'étudiants concernés est relativement peu important (12 % pour les deux premières promotions du D.C.B. ; cf. Enquête, p. 10), ne paraît pas viable. La part d'enseignement professionnel qui y est prévue est en effet trop faible : deux stages au lieu de trois (12 semaines au lieu de 18), deux travaux personnels au lieu de trois et surtout 11 unités de valeur au lieu de 28, soit environ 250 heures contre 700 dans l'autre filière. De nombreux enseignements fondamentaux en sont absents : 5 U.V. sur 6 du module d'introduction, 1 sur 4 du module : management, 2 sur 4 du module : acquisition et traitement des documents, 1 sur 2 du module : anglais, bref 12 des 21 unités de valeur fondamentales.

Le programme professionnel de la filière recherche ne comprend aucune unité de valeur optionnelle (U.V.O.), aucune unité de valeur libre (U.V.L.) et seulement 2 unités de valeur outils et services (U.V.O.S.) au lieu de, respectivement, 2, 1 et 4 dans l'autre filière.

Que disparaissent du programme de la filière recherche 84 des 120 heures de formation de l'introduction du tronc commun, la moitié des enseignements de recherche documentaire et de traitement de l'information et tout ce qui concerne des questions aussi importantes que, par exemple, la conception et la gestion des fonds ou la gestion budgétaire, ne peut que paraître très préoccupant. Dans la filière recherche, c'est de plus de la moitié du programme de la filière professionnelle que l'on constate l'absence.

On peut donc écrire, sans exagérer, que, dans la filière recherche actuelle, la formation professionnelle est en grande partie sacrifiée, ce qui, s'agissant d'un diplôme professionnel, est tout de même paradoxal, peu compréhensible et admissible. Peut-être satisfaisante pour la formation de chercheurs, cette filière ne peut convenir à la formation de conservateurs de bibliothèque. On remarquera aussi qu'elle remet en cause, de façon implicite, l'unité de leur formation.

Cette situation est à tous égards mauvaise. Pour les conservateurs car le seuil en-deçà duquel il n'y a pas de vrai professionnel, n'est pas atteint. Pour leurs établissements d'affectation et leurs employeurs : est-il satisfaisant qu'en arrivant à son poste, un conservateur ait encore à recevoir une bonne part de la formation initiale indispensable ? Et pour la recherche elle-même qui ne peut guère se développer valablement qu'à partir d'une formation et d'une compétence professionnelles suffisantes.

Il paraît donc nécessaire, non pas du tout de supprimer, mais de transformer la filière recherche. Il convient tout d'abord de donner à son programme professionnel la dimension indispensable. Pour cela, de 250 heures environ actuellement, il faudrait qu'il passe à peu près au double, si du moins l'on veut se conformer aux règles en vigueur et aux pratiques constatées : 450 heures pour la formation des bibliothécaires recrutés par concours externe (arrêté du 16 mars 1993), 500 heures au minimum pour qu'un diplôme propre d'université puisse être homologué (circulaire n° 91-031 du 13 février 1991).

Il deviendrait alors difficile, assurément, pour les conservateurs concernés de préparer simultanément, au cours des 18 mois que dure la scolarité, à la fois le D.C.B. et le D.E.A. puisque ce dernier diplôme comporte des enseignements d'un volume horaire maximal de 200 heures (arrêté du 30 mars 1992, article 15), ainsi qu'un travail personnel important. La solution pourrait être d'utiliser la possibilité prévue par l'article 22 du statut des conservateurs de bibliothèque, celle de la prolongation de la scolarité de six mois. Cette procédure permettrait aux élèves engagés dans la filière recherche de recevoir une formation professionnelle satisfaisante tout en préparant un diplôme national de l'enseignement supérieur. Mais il est vrai que cette possibilité n'est pas offerte aux conservateurs territoriaux de bibliothèque stagiaires (décret n° 91-841 du 2 septembre 1991 modifié, article 25) et qu'il y a là une inégalité à laquelle il conviendrait sans doute de remédier.

Les opinions exprimées au premier paragraphe de ce point 4 ont fait l'unanimité dans le groupe de travail. En revanche tout ce qui suit correspond seulement à l'avis de la majorité de la commission. Un autre point de vue s'est en effet manifesté selon lequel, s'il est vrai que la partie professionnelle de la filière recherche peut être jugée insuffisante, il y a là un risque qu'il faut prendre, d'une part en raison de la nécessité dans laquelle on se trouve de développer la recherche dans le domaine des sciences de l'information et des bibliothèques, d'autre part parce que les conservateurs ainsi formés seront beaucoup plus performants que leurs collègues issus de la filière professionnelle aux postes correspondant à leur spécialité.

V. Questions liées

En examinant le programme du D.C.B., le groupe de travail a rencontré diverses questions qui sont sans doute extérieures au champ de l'évaluation mais qui, en même temps, sont suffisamment liées à son objet pour pouvoir ou même devoir être évoquées ici.

1) Recrutement des élèves de l'Ecole

Première constatation : les bibliothèques sont à l'image des documents et des collections qui les constituent, elles sont aussi diverses qu'eux. Elles ont donc besoin de conservateurs de toutes origines disciplinaires. Pour ces raisons, la formation des conservateurs de bibliothèque est généralement double : première composante, une formation acquise dans un établissement d'enseignement supérieur autre que l'ENSSIB, grande école ou université ; seconde composante, celle à finalité professionnelle qui est dispensée à l'Ecole.

Deuxième constatation : à l'exception de quelques fonctionnaires qui sont affectés aux bibliothèques dites "du patrimoine", l'ENSSIB forme tous les conservateurs de bibliothèque.

Or, l'Enquête menée par le groupe de travail montre que les deux premières promotions qui ont obtenu le D.C.B. étaient composées à 81 % de littéraires (au sens propre du terme), d'historiens, de sociologues et de linguistes, tandis que ceux qui ont étudié les sciences exactes n'y étaient que 3 %. Même s'il ne faut certainement pas raisonner de manière mécanique ou arithmétique, il résulte nécessairement d'un déséquilibre aussi marqué des conséquences néfastes pour les bibliothèques, en particulier pour les bibliothèques universitaires.

Cette situation, qui est fort ancienne en France, s'explique par diverses raisons dont deux au moins sont bien connues : d'une part les formules successives des concours d'entrée ont toujours été plutôt favorables aux "littéraires" (au sens large du terme), d'autre part les scientifiques ont eu

généralement davantage de débouchés professionnels et de débouchés mieux rémunérés que les littéraires.

Il est donc certainement indispensable de se fixer comme objectif d'avoir un recrutement moins "littéraire", correspondant suffisamment à la diversité des bibliothèques, de leurs spécialités et de leurs besoins, et de faire entrer en nombre à l'ENSSIB, à côté des littéraires, juristes, économistes et scientifiques.

Cela entraîne que le système de recrutement de l'Ecole, les concours et leurs épreuves doivent être modifiés en conséquence. Il faut en particulier que les candidats, quelle que soit leur origine disciplinaire, se trouvent en situation d'égalité suffisante lorsqu'ils présentent le concours d'entrée à l'Ecole. Cela n'est certes pas aisé car le but de ce concours est de vérifier, non pas des connaissances scientifiques et/ou professionnelles, mais la culture générale des candidats, leurs aptitudes à construire un exposé, à argumenter, à synthétiser des informations et à les reformuler, à manier l'expression écrite et orale. Il convient donc de préparer des épreuves propres aux non-littéraires, des épreuves en partie différentes des épreuves actuelles permettant d'évaluer par d'autres moyens des capacités identiques. Il pourrait être intéressant également de réfléchir à la possibilité, qui existe dans d'autres écoles, de leur réserver des places et, dans ce cas, de prévoir des règles d'admission sur dossier ou selon d'autres critères.

Plus largement, compte tenu de ce que sont aujourd'hui le métier et les perspectives de carrière, il paraît évident que l'ENSSIB peut intéresser bien des étudiants de niveau élevé et d'origines diverses qui cependant manquent d'informations à son sujet. Il pourrait donc être utile de faire mieux connaître ce grand établissement et son concours d'entrée aux "viviers" que l'on souhaiterait intéresser et attirer plus particulièrement : grandes écoles, I.E.P., agrégatifs, ...

2) Reconnaissance des acquis

Dans le cas de l'ENSSIB, l'une des questions qui se posent est celle des "acquis".

A la différence de la plupart des "grandes écoles", en particulier des écoles scientifiques, les élèves de l'ENSSIB sont relativement âgés : plus de 60 % des titulaires du D.C.B. ont au moins 30 ans à la date de l'Enquête que le groupe de travail a fait effectuer.

Il y a donc eu place, avant l'entrée à l'ENSSIB, et c'est une deuxième différence avec beaucoup d'autres grandes écoles, pour des études supérieures parfois poussées et/ou pour une vie professionnelle quelquefois longue. Les réponses à l'Enquête permettent de le constater assez précisément : 75 % de ceux qui ont renvoyé le questionnaire, ont poursuivi leurs études pendant au minimum quatre années après le baccalauréat, plus d'un sur deux, 53 %, a travaillé dans une bibliothèque ou dans un centre de documentation avant de passer le concours d'entrée et d'ailleurs 36 % des reçus ont passé le concours interne, enfin plus de 60 % d'entre eux ont reçu, avant d'entrer à l'ENSSIB, une formation en bibliothéconomie ou en sciences de l'information.

En arrivant à l'Ecole, beaucoup d'élèves ont donc déjà soit des connaissances professionnelles, non négligeables certainement dans plus d'un cas, soit une expérience professionnelle, parfois riche probablement, soit même les deux. Il serait évidemment illogique de ne pas tenir compte et de l'une et des autres. Il paraît clair en particulier que les besoins de formation des personnes reçues au concours externe qui n'ont jamais travaillé en bibliothèque et qui n'ont pas davantage fait d'études de bibliothéconomie, ne sont pas les mêmes que ceux des autres et en particulier de celles qui sont issues du concours interne : les unes ignorent tout des bibliothèques, les autres les connaissent et parfois bien, les unes ont donc besoin de tout apprendre, les autres ont plutôt besoin d'approfondir leur pratique et surtout peut-être les bases théoriques de leur métier.

L'Ecole est bien consciente de tout cela. Dès à présent, elle procède à la reconnaissance des acquis de deux façons. D'une part des tests sont prévus au début de certaines U.V. et les notes ainsi obtenues peuvent être validées, d'autre part l'Ecole admet que des arrangements puissent être conclus entre les étudiants diplômés en telle matière et les enseignants de la discipline. La situation ainsi créée paraît cependant insuffisante par rapport à l'ampleur du problème posé. Il semble donc souhaitable d'élaborer et d'officialiser un système complet de reconnaissance et de validation des acquis universitaires et professionnels des conservateurs stagiaires.

Les acquis peuvent être de quatre ordres : études professionnelles (bibliothéconomie, ...), études supérieures (droit, informatique, langues, ...), expérience professionnelle en bibliothèque, expérience professionnelle autre (enseignement, ...). Ils constituent donc un domaine divers et complexe dont il doit être tenu compte avec discernement.

Nous sommes ici dans le cas d'un diplôme délivré par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et non pas dans celui d'un diplôme national de l'enseignement supérieur. On ne peut donc, dans le cas présent, utiliser les dispositions du décret n° 93-538 du 27 mars 1993 qui s'appliquent aux seuls diplômes nationaux. Mais le décret n° 92-25 du 9 janvier 1992 qui fixe l'organisation de l'ENSSIB, offre les possibilités nécessaires : pour les conservateurs stagiaires de l'Etat, les dispositions à retenir seront prévues dans le règlement de scolarité de l'Ecole, s'agissant des fonctionnaires stagiaires des collectivités territoriales, des règles analogues pourront figurer dans les conventions entre l'Ecole, le CNFPT et la Ville de Paris. La démarche à suivre pourrait être la suivante (articles 26 et 27 du décret du 9 janvier 1992) : préparation par le conseil scientifique, négociation avec les signataires des conventions, délibération du conseil d'administration de l'Ecole.

Cette question de la validation des acquis universitaires et professionnels est assurément délicate et doit être traitée avec beaucoup de soin et de prudence. Cette circonspection est d'autant plus nécessaire que la notion même d'acquis est fragile : nous sommes dans une période où les métiers, les connaissances, les règles évoluent rapidement et, par exemple, il ne saurait être question, à cette occasion, de reconnaître des pratiques obsolètes. La validation des acquis devra donc faire l'objet de procédures précises qui seront inscrites dans le règlement de scolarité et dans les conventions. Elle devra peut-être même être cantonnée dans certaines limites : l'examen pourra par exemple montrer qu'elle ne peut s'appliquer à certains enseignements ou bien que le volume horaire des enseignements ne peut descendre au-dessous d'un certain seuil.

Pour comprendre la réalité du problème posé, pour mesurer son ampleur, pour apprécier la nécessité et l'urgence d'une solution, nous prendrons un exemple parmi d'autres, celui de l'une des catégories d'étudiants qui constituent le public de l'ENSSIB, celle des "chartistes", catégorie

relativement homogène. Voilà des personnes qui ont fait pendant trois ans des études approfondies dans une école dont les chaires s'intitulent : Paléographie, Philologie romane, Histoire du livre et bibliographie, Archivistique contemporaine, Diplomatique et archivistique médiévale, Histoire des institutions de la France, Histoire du droit civil et du droit canonique, Histoire et tradition manuscrite des textes littéraires, qui ont suivi des enseignements dénommés comme suit dans la notice officielle publiée par l'Ecole des chartes en 1990 : Bibliographie et histoire du livre imprimé, Les systèmes de communication écrite à l'époque contemporaine, Introduction à la critique de l'image documentaire, Introduction à l'étude des manuscrits modernes et contemporains, Méthodes modernes de documentation et de recherche en sciences humaines, Informatique, ... qui ont généralement passé avec succès, après deux années de préparation spécialisée et intensive au minimum, un concours qui suppose de fortes connaissances en histoire et en langues mortes et vivantes, qui ont achevé et soutenu au cours d'une quatrième année une thèse où le plus souvent ils ont fait montre d'une bonne maîtrise de plusieurs grandes techniques de l'érudition, une thèse plus proche par conséquent d'une thèse de doctorat que d'un mémoire de maîtrise. Il est manifeste au vu de tout cela que les élèves de l'Ecole des chartes qui entrent à l'ENSSIB, y arrivent avec des acquis considérables, y compris dans certaines des disciplines enseignées dans cette dernière, et que, pour cette raison, la nécessité pour eux de suivre tout ou partie de nombre d'unités de valeur doit être vérifiée de près sous peine de perte et de gaspillage de temps pour tout le monde et d'allongement inutile d'un temps de formation déjà très long (5 ans au minimum après le baccalauréat avant l'entrée à l'ENSSIB dans le cas des chartistes).

Cet exemple montre aussi que la concertation entre l'Ecole des chartes et l'ENSSIB reste en grande partie à mener. Cette concertation, qui devrait être fructueuse, serait celle d'une école placée "à la charnière des disciplines historiques et des métiers de la conservation patrimoniale" (L'Ecole des chartes. Rapport d'évaluation. Postface : réponse du Directeur, Paris, CNE, avril 1992, p. 3), dont la "mission première" est de dispenser une "formation scientifique de haut niveau" (ibidem, p. 2) et qui a "vocation à la formation pré-professionnelle des conservateurs" (ibidem, p. 1), et d'une école qui, dans le cadre du D.C.B., assure la formation professionnelle des conservateurs de bibliothèque. Il est certain que la proposition de "conférence" qui avait été émise dans l'ultime "recommandation" du Rapport

d'évaluation de l'Ecole des chartes (p. 48) afin de permettre aux responsables concernés d'étudier les questions d'intérêt commun, trouverait ici toute son utilité.

3) Formation continue

Nous sommes entrés dans une époque où la formation doit être pensée globalement et distribuée entre initiale et continue. S'agissant de celle des conservateurs de bibliothèque, la démarche paraît encore peu entreprise. Menée activement, elle aiderait à déterminer le contenu de la formation initiale. Il paraît clair par exemple que l'acquisition de connaissances "pointues" relève plutôt de la formation continue ou de la formation d'adaptation à l'emploi que de l'initiale.

4) Organisation, information et communication de l'Ecole

Des déficits sont observés dans ces domaines qui devraient être davantage au centre des préoccupations de l'Ecole. Il paraît très souhaitable en particulier que cette dernière améliore l'organisation de son fonctionnement quotidien et développe sa politique d'information et de communication tant en ce qui concerne le domaine pédagogique que la vie générale de l'établissement.

5) Enseignants et Intervenants

La formation professionnelle dispensée dans le cadre du D.C.B. doit être, on l'a rappelé, double et équilibrée, théorique et appliquée. Ces caractéristiques ont nécessairement de nombreuses conséquences, par exemple sur le choix des méthodes d'enseignement, mais aussi sur celui des enseignants. On peut penser en particulier qu'à la diversité des compétences à acquérir et des objectifs pédagogiques doit correspondre logiquement une diversité d'enseignants, formateurs et intervenants.

Des professionnels de l'enseignement, des universitaires sont évidemment indispensables, notamment pour assurer les enseignements théoriques. Mais des liens étroits et forts doivent également être établis et entretenus

avec les professions concernées. L'Ecole doit, dans ses activités de formation, tant initiale que continue, veiller tout particulièrement à inviter les professionnels les plus compétents, ceux qui maîtrisent telle spécialité du domaine des bibliothèques ou telle autre enseignée à l'ENSSIB, de façon à faire en permanence entrer à l'Ecole les renouvellements et les innovations des pratiques professionnelles et les interrogations des professionnels sur leur pratique.

L'ENSSIB fait déjà intervenir un certain nombre de conservateurs et de professionnels de façon soit continue, soit intermittente et l'on constate d'ailleurs, en lisant les réponses à l'Enquête, combien ceux des intervenants extérieurs qui sont des professionnels des bibliothèques, sont appréciés par les étudiants. L'avis du groupe de travail est qu'il faut aller plus loin et associer étroitement les professions concernées à l'enseignement du D.C.B. de façon à donner à la pratique et aux applications professionnelles toute l'importance requise par les exigences de la formation des conservateurs de bibliothèque.

6) Pédagogie, contrôle des connaissances

Quatre points à relever à propos de la formation prise dans son ensemble :

a/ réexaminer systématiquement son calendrier général, souvent critiqué, plus particulièrement la question de la succession dans le temps des cours, stages et travaux personnels et celle des rentrées différées (chartistes, territoriaux). Est-il satisfaisant par exemple que le stage d'étude et le mémoire qui l'accompagne, dont on connaît toute l'importance, aient lieu avant l'achèvement des enseignements fondamentaux, ceux du tronc commun ?

b/ adapter les méthodes d'enseignement aux objectifs pédagogiques des diverses parties du programme afin d'atteindre un meilleur équilibre entre l'enseignement magistral, excessif, les travaux dirigés et exercices pratiques, peu développés, et le travail personnel.

c/ appliquer à cette population d'étudiants souvent âgés, avancés, parfois engagés dans la vie professionnelle, des méthodes pédagogiques et de

contrôle des connaissances adaptées et proscrire les enseignements trop scolaires, les notations trop détaillées et oppressantes et le bachotage.

d/ développer l'initiative et la participation des étudiants et prendre davantage en compte leurs avis et suggestions et leur expérience (exposés, stages, travaux personnels, ...).

7) Stages

Au-delà de divergences d'opinion portant sur des points secondaires, il apparaît que les stages, articulation entre la formation initiale et la pratique professionnelle, sont considérés par tous, notamment par les titulaires du D.C.B. et les professionnels plus anciens dans le métier, comme l'un des volets essentiels du dispositif proposé par l'Ecole, volet que l'on souhaite encore renforcer et améliorer.

a/ stage d'immersion

Au nombre de trois (deux pour la filière recherche), le premier, dit d'immersion, a lieu en février de la première année et dure deux semaines. Placé au milieu du deuxième trimestre de formation, il offre à l'étudiant la possibilité "de s'initier à l'organisation générale et à la vie d'une bibliothèque, d'un centre de documentation, d'une entreprise ou d'une administration" (La Formation des conservateurs de bibliothèque, p. 7).

La critique selon laquelle il serait inutile aux étudiants issus du concours interne, paraît peu fondée car rien n'interdit de l'organiser dans une catégorie d'organismes différente de celle où le stagiaire a travaillé avant d'entrer à l'Ecole. Et ainsi, bien choisi, il ne peut qu'être une expérience profitable et enrichissante, parce que complémentaire, pour celui qui l'effectue.

Plus solide paraît l'objection qui consiste à dire que, pour un stage d'initiation, il arrive bien tard, quatre mois après l'entrée à l'ENSSIB. Constatons tout d'abord qu'il aurait été très difficile, jusqu'à maintenant, de le situer plus tôt dans le calendrier puisque deux catégories d'étudiants, les chartistes et une partie des territoriaux, effectuent une rentrée différée au début de l'année suivante. Certes, s'agissant des territoriaux, la difficulté paraît désormais réglée (cf. loi du 27 décembre 1994). Reste cependant le cas des chartistes qui semble insoluble actuellement puisque leur cycle

d'études précédent, celui qu'ils effectuent à l'Ecole des chartes, ne peut s'achever avant décembre.

Cette objection paraît toutefois n'avoir qu'une valeur très relative. Faut-il se livrer à cette action de découverte au début de la formation ou plus tard, comme c'est le cas actuellement ? Il y a sans doute des avantages et des inconvénients aux deux formules : ou bien c'est une pure découverte, sans référence préalable, ou bien c'est une initiation à la lumière de connaissances déjà acquises. On peut préférer l'une ou l'autre option mais il semble qu'il n'y ait guère d'argument déterminant pour en refuser une.

b/ stage d'études

Plus important encore, à tous égards, est le stage suivant, dit d'études, qui dure près d'un trimestre, 12 semaines, de juillet à octobre. Son "objectif" est "d'apporter une expérience professionnelle dans des conditions réelles" (La Formation des conservateurs de bibliothèque, p. 7). Il appelle de nombreuses observations :

- la période

On peut estimer qu'il y a contradiction entre l'objectif et la période. Il est permis de douter en effet que les meilleures conditions soient ainsi réunies pour acquérir une expérience professionnelle de qualité et tout simplement pour s'insérer dans une équipe. La bibliothèque d'accueil est souvent fermée pendant une partie du stage ; quand elle est ouverte, elle fonctionne de manière ralentie, le public venant moins et une partie importante de son personnel étant absente.

- le directeur de stage

Le stagiaire est confié à l'un des responsables de la bibliothèque d'accueil. L'expérience montre que ce dernier n'a pas toujours une conscience claire et suffisante de son rôle. Cela se traduit en particulier dans les rapports remis à l'Ecole à l'issue des stages, qui sont souvent jugés décevants. Il est vrai que le formulaire prévu pour cela ne présente sans doute pas toutes les qualités requises. Ces difficultés sont peut-être encore plus sensibles lorsque le stage est effectué à l'étranger : le collègue qui en a alors la responsabilité, est-il toujours bien au fait de ce que l'on attend de lui ?

- le mémoire

Au cours du stage d'été, l'étudiant doit rédiger un mémoire, "travail d'analyse et d'étude qui a pour objet d'apporter des éléments de réflexion scientifique sur un problème précis rencontré dans un service" (ibidem, p. 7). Cet exercice est important, notamment en raison du temps qu'il requiert, environ la moitié du stage, soit 6 semaines, et en raison du poids que l'Ecole lui donne en lui attribuant le coefficient le plus élevé de la filière professionnelle : 4. Son sujet doit par conséquent être soigneusement choisi et l'étudiant dûment préparé par les enseignements déjà reçus à l'Ecole, puis bien suivi par ses directeurs de mémoire et de stage. L'avant-dernier point peut faire difficulté puisque le mémoire n'est pas situé à la fin du parcours de formation, mais seulement après les deux tiers, avant même que l'enseignement du tronc commun soit achevé.

- le directeur de mémoire

Tout aussi importante que sa relation avec le stagiaire paraît bien être celle que le directeur de mémoire doit entretenir avec le directeur de stage. Cette dernière paraît présentement peu organisée et active.

c/ stage de prise de fonctions

D'une durée de 4 semaines, il clôt la formation et se déroule donc généralement durant son deuxième mois de mars. Comme il a lieu après la réunion de la commission d'affectation des conservateurs d'Etat, son contenu est fixé en accord avec le futur chef de service : "précédant la prise de poste, ce stage vise à apporter les compétences professionnelles nécessaires à la gestion d'un type d'établissement ou de service précis" (ibidem, p. 8). Il n'y a pas de validation par l'Ecole.

L'expérience montre que, bien choisi, préparé et organisé, il peut être fort utile. Il est sans doute regrettable que les conservateurs territoriaux n'en bénéficient pas.

Au terme de ce rapide examen, il apparaît que la partie essentielle de la formation que constituent les stages, soulève beaucoup de questions. Pour s'en tenir à celui qui est sans doute le plus important, c'est-à-dire le stage d'études, il serait souhaitable de réexaminer ses dates, de clarifier et d'explicitier le rôle tutorial du directeur de stage, de renforcer le lien entre les

directeurs de mémoire et de stage, il faut que le choix et le déroulement du mémoire soient suivis avec beaucoup de soin par l'Ecole, il conviendrait même probablement que le stage d'études fasse l'objet d'un véritable cahier des charges. Plus généralement, il paraît très important de veiller à l'équilibre interne de cet ensemble de stages, à leur articulation avec le tronc commun et les options, par conséquent à la cohérence des choix de formation faits par chaque étudiant. Pour répondre mieux sur tous ces points, il serait nécessaire que l'activité de stage soit prise en charge à l'Ecole par une structure suffisamment forte qui disposerait des moyens et du temps indispensables pour donner la dimension et l'efficacité nécessaires à cette partie de la formation.

8) La bibliothèque de l'Ecole

Quel rôle remplit exactement la bibliothèque de l'Ecole dans la formation? Le groupe de travail ne l'a pas perçu clairement. Il lui semble que, puisqu'il s'agit d'apprendre le métier à de futurs conservateurs de bibliothèque, ce service devrait être traité comme un instrument de formation et d'application privilégié et qu'il devrait être au centre de la pédagogie de l'Ecole. Cela n'apparaît pas dans le programme.

Conclusion

Cette évaluation du programme du Diplôme de conservateur de bibliothèque à laquelle les conseils et la direction de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques viennent de faire procéder, constitue vraisemblablement une "première" dans la courte histoire de ce grand établissement.

Elle aura été gênée par deux séries de facteurs, d'une part l'absence de prévisions suffisantes en matière de recrutement, d'autre part l'inachèvement des nombreux travaux menés actuellement pour mieux connaître les métiers des bibliothèques et leur transformation, tant par les administrations centrales (Direction de l'information scientifique et technique et des bibliothèques, avec la participation de la Direction du livre et de la lecture), que par le Centre national de la Fonction publique territoriale, les associations professionnelles comme l'Association des bibliothécaires français ou l'Association des professionnels de l'information et de la documentation (ADBS), et l'Ecole elle-même avec son centre de recherches, le CERSI. Il est certain que les résultats de ces entreprises ainsi qu'une meilleure connaissance prospective de l'évolution de l'emploi dans le domaine concerné pourront avoir une incidence sur la définition des contenus du programme du DCB.

Le groupe de travail a donc d'ultimes recommandations à formuler à ce sujet. Il considère que la tâche qu'il vient d'accomplir et qui demeure pour le moment exceptionnelle, doit devenir maintenant celle de l'Ecole qui a besoin, pour cela, de se doter d'outils d'évaluation internes, sans pour autant renoncer à faire appel à des concours externes comme elle l'a fait cette fois. Le moment paraît d'ailleurs plutôt favorable car, malgré les incertitudes rappelées à l'instant, on peut supposer que l'ENSSIB est entrée dans une période de stabilité relative, dans la mesure en particulier où les flux du recrutement des conservateurs devraient peu varier jusqu'aux premières années de la prochaine décennie. Cela ne peut que faciliter la tâche de l'Ecole dans son effort d'amélioration de son système de formation.

Le groupe recommande que l'évaluation devienne permanente, que l'avis des différentes parties concernées, employeurs, professionnels, directeurs

de stages, nouveaux diplômés, étudiants, ... soit recueilli périodiquement, que l'Ecole institue à ce sujet une sorte de veille en suivant soigneusement l'évolution de la formation dans les principaux pays étrangers ainsi que la littérature traitant de ce domaine.

Ce sera le moyen d'adapter méthodiquement et régulièrement le programme du DCB en fonction de l'évolution des besoins professionnels et ainsi de contribuer à faire de l'Ecole le lieu d'excellence dont les bibliothèques et la profession ont besoin en matière de formation.