

RECRUTEMENT ET FORMATION DES PERSONNELS D'ÉTAT DE CATÉGORIE A *(J.- L. Gautier-Gentès, D. Pallier, Rapport annuel 2001)*

1. Le recrutement des personnels d'État de catégorie A : le poids des disciplines

Étant donné leurs responsabilités statutaires (constitution des collections, mise à disposition du public, formation), le recrutement et la formation des conservateurs et des bibliothécaires font l'objet d'une particulière attention.

L'Enquête démographique sur les personnels des bibliothèques ⁽¹⁾, diffusée en 2001, fait apparaître en outre qu'un véritable renouvellement des personnels d'encadrement va intervenir. On compte 1 543 conservateurs, représentant 27% des effectifs d'État. Le corps des bibliothécaires, créé en 1992, ne compte que 528 personnes. Ce corps récent est le plus petit corps d'État, avec 9% des effectifs, mais sa moyenne d'âge est assez élevée, car il a été largement constitué par concours internes exceptionnels. Suivant les projections faites dans l'enquête démographique, le cumul des départs en retraite, en pourcentage des effectifs initiaux, donne les résultats suivants :

	Départs 2001-2005	Départs 2001-2010
Conservateurs	19%	42%
Bibliothécaires	12%	35%

Au bout de cinq ans déjà, près d'un conservateur sur cinq actuellement en poste et un bibliothécaire sur dix seront partis à la retraite.

Les bibliothèques où exerce le personnel d'État couvrent de larges champs disciplinaires. Paradoxalement, c'est dans le secteur des bibliothèques publiques que l'on trouve le plus d'enquêtes et d'études sur la formation des bibliothécaires à la gestion et à l'animation des fonds scientifiques et techniques. Pour ces bibliothèques on renverra à la présentation de l'enquête de 1991 ⁽¹⁾, au rapport du Conseil supérieur des bibliothèques pour 1992 ⁽²⁾ et à l'ouvrage Science en bibliothèque ⁽³⁾. Sans omettre la présence d'un département juridique et d'un département scientifique à la Bibliothèque nationale de France, sans oublier les collections spécialisées de la BPI et le rôle de la Médiathèque de la Villette, il paraît utile de se livrer à un rappel quantitatif à propos des bibliothèques de l'enseignement supérieur.

En 2001, d'après le répertoire d'adresses des organismes documentaires dépendant de l'enseignement supérieur, on dénombrait 95 services communs de documentation d'universités (SCD) ou services interuniversitaires de documentation (SICD), représentant plus de 300 sections et sites, ainsi que 6 bibliothèques de grands établissements.

En comptant par grandes masses, relèvent du secteur du droit, des sciences économiques et de la gestion, 3 bibliothèques (BIU Cujas, SCD des universités de Paris 2 et Paris 9), 40 sections juridiques et économiques de SCD, plus 7 sections droit-lettres, 2 sections droit-sciences, 3 sections droit-lettres-sciences. Ce secteur compte aussi des bibliothèques où le personnel scientifique a vocation à servir (bibliothèque de la Cour de Cassation, de l'Institut international d'administration publique, etc.).

Relèvent des sciences et de la médecine :

- 8 bibliothèques scientifiques et techniques (BIU Jussieu, SCD Bordeaux 1 et Lille 1, Belfort-Montbéliard, Compiègne, Troyes, SCD des Instituts nationaux polytechniques de Nancy et de Toulouse) au total 44 sections scientifiques et techniques de SCD sans compter les bibliothèques et sections pluridisciplinaires, antennes, bibliothèques de recherche intégrées, etc.

- 1 bibliothèque de médecine et 1 bibliothèque de pharmacie (BIU Médecine et BIU Pharmacie à Paris), le SCD de Paris 6, un total de 56 sections médecine, pharmacie, odontologie, médecine-

pharmacie au sein des SCD, sans compter les sous-sections. Plusieurs SCD ne sont composés que de sections scientifiques et médicales : Grenoble 1, Lyon 1, Nancy 1, Toulouse 3, à l'image des enseignements des universités.

Le secteur des sciences et de la médecine représente au total 8 bibliothèques et 100 sections, soit le tiers des sections des SCD. Il abrite la moitié des centres d'acquisition et de diffusion de l'information scientifique et technique (CADIST).

S'y ajoutent 2 bibliothèques de grands établissements (bibliothèque centrale du Muséum national d'histoire naturelle et bibliothèque de l'Académie nationale de Médecine) et la plupart des bibliothèques d'enseignement supérieur, hors universités, où le personnel scientifique a vocation à servir : bibliothèque du Conservatoire national des arts et métiers, bibliothèque de l'École polytechnique, bibliothèque de l'École nationale supérieure des Mines, bibliothèque de l'École nationale des Ponts et Chaussées, bibliothèque de l'Institut national agronomique, bibliothèque de l'Observatoire, composantes scientifiques des bibliothèques des Écoles normales supérieures, bibliothèque du Val-de-Grâce.

Le recrutement des personnels devrait correspondre au moins pour une part à cette géographie documentaire, où grosso modo 13% des sections se trouvent dans le secteur juridique et 33% dans le secteur scientifique ou médical.

Ce recrutement devrait également prendre en compte un autre besoin, propre à quelques bibliothèques, le recrutement de spécialistes en langues orientales et asiatiques (arabe, chinois, japonais, etc.).

Tout en étant conçus comme des concours de culture générale, les concours de recrutement des conservateurs et des bibliothécaires ⁽⁴⁾ comportent des épreuves où des connaissances spécifiques peuvent être mises en valeur.

A l'écrit du concours externe de bibliothécaire, c'est la cas d'une des deux épreuves d'admissibilité : composition (coefficient 3) et note de synthèse (coefficient 2). La note de synthèse comporte deux filières : lettres et sciences humaines ou sociales ou bien sciences et techniques, entre lesquelles les candidats peuvent opter.

L'écrit du concours externe de conservateur, tel qu'il a été remanié en 1992, comporte trois épreuves (composition avec coefficient 2, traduction avec coefficient 1, note de synthèse avec coefficient 2). La note de synthèse porte, au choix des candidats lors de l'inscription, soit sur les lettres et les arts, soit sur les sciences humaines et sociales, soit sur les sciences juridiques, économiques et politiques, soit sur les sciences exactes et les techniques, soit sur les sciences de la nature et de la vie.

L'épreuve principale d'admission du concours de conservateur est la conversation avec le jury (coefficient 4). Pour la seconde épreuve orale, les candidats externes ont le choix, lors de l'inscription, entre une interrogation en langue vivante étrangère ou le résumé et commentaire d'un texte de caractère scientifique ou administratif, à leur choix (coefficient 1).

On voit que par le choix des coefficients d'écrit, par la présence d'épreuves ad hoc à l'écrit et à l'oral, le concours de recrutement de conservateurs s'est efforcé d'être aussi ouvert que possible aux candidats juristes et aux candidats scientifiques.

En revanche, pour le concours de conservateur comme pour le concours de bibliothécaire, les langues dans lesquelles il est possible de concourir ont été limitées à cinq : allemand, anglais, espagnol, italien et russe ⁽⁵⁾. Et il n'existe plus de possibilité statutaire de recruter des conservateurs spécialistes.

On a essayé de faire sous l'angle des disciplines, un bilan des concours de recrutement, dans le cadre des nouveaux statuts et des nouveaux concours, pour la période 1992-2000.

Les tableaux ci-dessous décrivent le mouvement général :

➤ **Conservateurs - Concours externe**

Année	Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	LC *
1992	35	715	167	46	11
1993	24	1 067	207	32	16
1994	21	1 372	208	37	12
1995	16	1 572	113	25	12
1996	13	1 725	111	16	6
1998	15	2 498	121	15	7
1999	10	1 996	85	10	9
2000	21	1 318	131	21	16
Moyenne	19	1 532	142	25	

➤ **Conservateurs – Concours interne**

Année	Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	LC *
1992	35	127	37	24	0
1993	23	85	30	15	0
1994	21	44	17	5	0
1995	15	56	18	6	0
1996	6	55	20	3	0
1998	7	183	27	7	3
1999	5	159	6	2	0
2000	13	97	27	13	6
Moyenne	15	100.75	22	9	

➤ **Bibliothécaires – Concours externe**

Année	Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	LC *
1992	20	764	71	20	7
1996	24	3 412	155	24	24
1998	20	3 807	147	20	20
2000	9	3 301	54	9	22
Moyenne	18.25	2 821	106.75	18.25	

* Liste complémentaire

➤ **Bibliothécaires – Concours interne**

Année	Postes	Inscrits	Admissibles	Admis	LC *
1992	Concours interne exceptionnel				
1996	24	417	68	24	16
1998	20	402	71	20	18
2000	7	327	48	7	28
Moyenne	17	382	62.33	17	

Une autre série de tableaux A, B, C ci-après, montre, au sein de ces recrutements, quelle a été la part de trois ensembles de disciplines :

A. Droit, économie, gestion, sciences politiques.

B. Biologie, physiologie, sciences naturelles, mathématiques, physique, chimie, informatique.

C. Sciences de l'information et de la communication.

Chaque tableau met en regard conservateurs et bibliothécaires. Il s'agit d'une approche synthétique. On trouvera dans les annales, publiées par l'ENSSIB pour ces différents concours, le détail de la répartition par spécialités et l'analyse du niveau de diplômés des candidats.

On a mis l'accent sur deux étapes : inscription et admission. L'examen de l'étape intermédiaire (admissibilité) fait apparaître le poids de l'oral pour le concours de conservateur. A ce niveau, le pourcentage des disciplines hors sciences humaines peut être nettement relevé. Le mouvement est différent pour le concours de bibliothécaires : montée continue des juristes de l'admissibilité à l'admission, diminution en continu du poids des scientifiques.

Sous l'angle des disciplines, les principaux constats qui peuvent être portés sont les suivants.

A. Droit, économie, gestion, sciences politiques

Le concours de recrutement de conservateurs attire un pourcentage honorable mais irrégulier de candidats relevant de ces disciplines. Dans les années considérées, ce pourcentage a varié entre 14% et 21.8%. Il faut souhaiter que ce flux ne diminue pas. Il s'agit essentiellement de candidats au concours externe.

Les épreuves du concours paraissent favorables aux candidats diplômés en droit, gestion ou sciences politiques. En moyenne 21.9% des admis sont issus de ce groupe, alors qu'il ne représente que 17.54% des candidats inscrits.

Du côté des bibliothécaires, le concours a attiré, en moyenne, 11% de candidats juristes, économistes, etc. Malheureusement, le nombre et le pourcentage des candidats relevant de ces disciplines diminuent. La très forte baisse constatée entre 1998 et 2000 peut être liée soit à la concurrence du concours territorial, soit aux possibilités offertes à nouveau aux juristes et économistes par le marché de l'emploi.

Pour ces disciplines, au cours des trois sessions 1996, 1998, 2000, le pourcentage des admis en liste principale (et en liste complémentaire, voir infra) a été constamment et fortement supérieur à celui des inscrits. Comme pour les conservateurs, les épreuves du concours sont favorables à ces candidats, dès lors qu'ils se présentent.

Une action de promotion des concours de recrutement de conservateurs et bibliothécaires pourrait être assez facilement menée auprès des UFR de droit et sciences économiques ou des Instituts de sciences politiques.

B. Biologie, physiologie, sciences naturelles, mathématiques, physique, chimie, informatique

Le concours de recrutement de conservateurs attire peu de scientifiques. Après un apogée en 1996 (6% des candidats), leur nombre et leur pourcentage a diminué (3.5% en 1999 et 2000). La réussite de scientifiques au concours interne est très rare.

Il semble que le concours soit peu favorable aux scientifiques. Le pourcentage d'admis est constamment très faible, inférieur au pourcentage d'inscrits. Le concours ne compte qu'un admis d'origine scientifique par session, en moyenne.

La situation est encore plus négative en ce qui concerne le recrutement de bibliothécaires. Ce concours attire peu de candidats scientifiques. Leur nombre et leur pourcentage ont diminué (5.2% de candidats scientifiques en 1996, seulement 3.2% en 2000). Il paraît peu favorable aux candidats scientifiques. Au cours des trois sessions 1996, 1998 et 2000, un seul scientifique a été recruté en liste principale, et cela au concours interne.

Cependant, dans le cas de ce concours organisé tous les deux ans, on a examiné également les spécialités des candidats inscrits sur les listes complémentaires d'admission. Ces listes, très largement utilisées, apportent un plus en ce qui concerne les sciences.

	Concours	Droit	Sciences	Sciences de l'information
1996	externe	1	1	1
	interne	0	0	0
1998	externe	5	1	0
	interne	0	3	0
2000	externe	3	0	0
	interne	1	2	4

On notera cependant que, sur 7 candidats scientifiques inscrits en liste complémentaire, 5 sont issus du concours interne.

C. Sciences de l'information et de la communication

Le concours de recrutement de conservateurs attire peu de candidats relevant des sciences de l'information et de la communication. Leur pourcentage évolue de façon irrégulière (entre 2.5% et 3.9% des inscrits, pour la période considérée).

Le taux de réussite de ces candidats est faible. Le pourcentage d'admis est inférieur de moitié au poids des inscrits. Les épreuves de culture générale semblent peu favorables à ce groupe. Mais il s'agit ici de la logique du concours : recruter sur la culture générale -dans un large champ de disciplines- des candidats qui seront formés ensuite à la bibliothéconomie et aux sciences de l'information.

Il n'en va pas exactement de même pour le recrutement des bibliothécaires. Les candidats relevant des sciences de l'information et de la communication représentent en moyenne environ 6% du total des inscrits. Leur présence est limitée mais stable, voire croissante. La part des candidats internes n'est pas négligeable.

Pour ces disciplines, au cours des deux dernières sessions, le pourcentage des admis en liste principale a été inférieur à celui des inscrits. En fait, seuls des candidats au concours interne ont dépassé l'admissibilité en 1996 et 1998. Ils étaient assez fortement présents en liste complémentaire en 2000.

Quelles conclusions et propositions peuvent-elles être tirées de ces données ?

*Le risque d'un recrutement monocole ne concerne pas les sciences de l'information. Les disciplines dominantes dans les concours de recrutement des personnels de catégorie A des bibliothèques demeurent les sciences humaines et sociales.

*La redéfinition des épreuves des concours de recrutement de conservateurs, opérée en 1992, a porté ses fruits pour le recrutement de candidats diplômés en droit, économie ou sciences politiques. Le flux est un peu supérieur au poids de la discipline (qui devrait pouvoir être calculé en emplois et non en bibliothèques ou sections). Néanmoins, ce flux devrait être protégé par des opérations d'information et de promotion. L'attractivité de la carrière de bibliothécaire semble moins grande pour les candidats juristes ou économistes.

*Le principal problème de recrutement se situe du côté des sciences et de la médecine. Quelles solutions peuvent-elles être envisagées ?

Une première réponse est de nier le problème, avec des arguments divers : les personnels de catégorie A des bibliothèques doivent être des généralistes, rares sont les conservateurs qui exercent dans leur discipline.

Tout en reconnaissant l'intérêt d'une formation générale qui permette ouverture et mobilité, on doit rappeler que la définition usuelle du conservateur en France lui donne une triple fonction, dans les domaines de la recherche scientifique, de l'ingénierie documentaire et de la gestion. La capacité à faire le lien entre les supports et les savoirs dans le domaine de la recherche suppose formation.

Sans prendre partie a priori dans le débat entre "généralistes" et "spécialistes"⁽⁶⁾ l'Inspection pense que, pour améliorer les capacités scientifiques des corps de catégorie A des bibliothèques, cinq voies mériteraient d'être explorées :

1 – Faire la promotion des corps de catégorie A des bibliothèques auprès des UFR scientifiques. Cette action paraît insuffisante seule, étant donné l'appel parallèle d'autres filières (à commencer par l'enseignement) auprès des scientifiques. Est-il réaliste de prévoir des démarches identiques vers les formations médicales ?

2 – Modifier les épreuves des concours. On a vu que l'organisation du concours de recrutement des conservateurs a été profondément remaniée en 1992, en offrant des options scientifiques. Cela n'a pas rendu le concours plus attractif pour les scientifiques et n'a pas facilité véritablement leur entrée à l'ENSSIB. On peut donc douter de l'effet de nouvelles améliorations du même type appliquées aux concours de recrutement des conservateurs et des bibliothécaires. Une autre solution serait le recrutement d'étudiants relevant des disciplines scientifiques ou médicales par un concours spécifique (de type dossier et entretien). Cependant, la majorité des conservateurs interrogés a accueilli négativement cette proposition, avec deux séries d'arguments : premièrement, l'importance des épreuves écrites de composition et de note de synthèse, de l'épreuve orale de culture générale pour sélectionner l'encadrement des bibliothèques, étant donné les capacités de rédaction, d'expression et la culture générale nécessaires au métier ; ensuite, l'inconvénient d'une filière étroitement spécialisée dans un corps où chaque fonctionnaire a vocation à occuper tous types de postes. L'Inspection note qu'elle n'a pas eu l'occasion d'interroger sur ce point des conservateurs de bibliothèques de formation scientifique, des responsables de sections scientifiques et médicales.

3 – Envisager des procédures d'intégration, du type des "troisièmes concours" et concours sur titres, modalités de recrutement récemment retenues par le comité interministériel pour la réforme de l'État. Cette hypothèse semble rencontrer moins d'objections, dès lors que les candidats ont fait leurs preuves dans un cadre professionnel. La disparition de la procédure de recrutement de conservateurs spécialistes est particulièrement regrettée dans le secteur des langues rares.

4 – Faire le bilan des apports d'autres corps (ingénieurs d'études, ingénieurs de recherche, PAST...), sous l'angle des disciplines, mais aussi des profils d'emploi, de la mobilité et de la gestion des carrières. Est-il possible d'envisager un recours plus large à ces filières ?

5 – Renvoyer le problème à la formation continue. Dans le passé, c'est à la formation continue qu'a été renvoyée dans sa quasi-totalité la formation des personnels des bibliothèques médicales et la formation d'une très large part des personnels des bibliothèques scientifiques.

Deux méthodes ont été suivies. Lorsque ont été "nationalisées" après 1954 les bibliothèques des Écoles de médecine et de pharmacie, la direction des Bibliothèques a formé par des stages d'étude les personnels qu'elle y affectait. Par la suite, la formation des conservateurs et des bibliothécaires nommés dans des sections scientifiques et médicales a relevé essentiellement de formations ponctuelles, internes aux bibliothèques, et d'auto-formations. C'est un des aspects les moins évalués de la formation continue, alors qu'il représente une charge pour les établissements.

Des formations scientifiques thématiques ont été organisées systématiquement dès la fin des années 80 par la médiathèque de la Villette. Elles apparaissaient alors comme une exception, correspondant aux besoins d'une grande bibliothèque ⁽⁷⁾.

Quel est actuellement le dispositif d'adaptation à l'emploi dans les bibliothèques universitaires ? L'ENSSIB propose à ses élèves des formations et stages d'adaptation à l'emploi d'affectation. En outre, depuis plusieurs années, les programmes de formation continue comportent des formations documentaires spécialisées, en sciences humaines et sociales, mais aussi dans d'autres champs disciplinaires. Si on dépouille les derniers catalogues de formation continue de l'ENSSIB, on trouve ainsi : 2 stages concernant la biologie et 2 stages concernant le droit et les sciences économiques en

1999, 4 stages sur les périodiques scientifiques et 1 stage sur le développement des collections en sciences économiques et de gestion en 2000, 3 stages à nouveau sur le secteur des sciences et techniques et 1 stage sur les sciences économiques en 2001. Cette offre est-elle suffisante ?

Du point de vue de l'Inspection générale, le recrutement et la formation continue des conservateurs et bibliothécaires, responsables de collections de droit, de sciences, de médecine va devenir une question d'actualité, avec le renouvellement des corps. Elle mériterait une étude approfondie, au-delà des quelques éléments apportés ici. Il serait utile de prendre l'avis des responsables documentaires de ces secteurs (directeurs et chefs de sections, de mieux connaître les actions de formation des grandes bibliothèques (Bnf, médiathèque de la Villette, BPI), et d'examiner les solutions utilisées par les bibliothèques étrangères.

A - Spécialités : droit, économie, gestion, sciences politiques

► Candidats aux concours de recrutement de conservateurs d'État (concours externe et interne)

Session	Inscrits	Juristes inscrits			Juristes admissibles			Juristes admis (LP *)		
		Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total
92	842	6	?	?	5	13	18	3	4	7/70
93	1 152	4	165	169 (14.7%)	2	21	23	1	5	6/47
94	1 416	2	269	271 (19.1%)	0	29	29	0	10	10/42
95	1 628	0	263	263 (16.1%)	0	31	31	0	10	10/31
96	1 780	2	305	307 (17.2%)	1	20	21	0	3	3/19
97	Pas de concours									
98	2 681	13	573	586 (21.8%)	2	19	21	0	5	5/22
99	2 155	13	337	350 (16.2%)	2	15	17	0	6	6/15
00	1 415	9	190	199 (14%)	2	16	18	2	4	6/34
Moyenne	1 746.71	6.14	300.28	306.42 (17.54%)	1.28	21.57	22.85	0.42	6.14	5,57 (21,9%)

* LP : Liste principale

Les données 1992 étant partielles et reconstituées, la moyenne a été calculée sur les sept sessions qui se sont déroulées de 1993 à 2000.

► Candidats aux concours de recrutement de bibliothécaires d'État (concours non exceptionnels)

Session	Inscrits	Juristes inscrits			Juristes admissibles			Juristes admis (LP *)		
		Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total
1996	3 829	14	479	493 (12.9%)	1	23	24	1	6	7/48 (14.6%)
1998	4 209	11	473	484 (11.5%)	1	28	29	0	8	8/40 (20%)
2000	3 268	15	272	287 (8.8%)	3	7	10	2	1	3/16 (18.75%)
Moyenne	3 768	13.33	408	421.33 (11.18%)	1,66	19,33	21	1	5	6/34.66 (17.31%)

Les statistiques du concours externe de 1992 n'ont pu être utilisées, car elles ne rendent pas compte des diplômes et spécialités des candidats.

B - Spécialités : biologie, physiologie, sciences naturelles, mathématiques, physique, chimie, informatique

➤ **Candidats aux concours de recrutement de conservateurs d'État, (concours externe et interne)**

Session	Inscrits	Scientifiques inscrits			Scientifiques admissibles			Scientifiques admis (LP *)		
		Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total
1992	842	2	?	?	0	2	2	0	2	2/70
1993	1 152	3	49	52 (4,5 %)	0	13	13	0	2	2/47
1994	1 416	1	48	49 (3,4 %)	0	5	5	0	1	1/42
1995	1 628	3	58	61 (3,7 %)	1	2	3	1	0	1/31
1996	1 780	3	104	107 (6 %)	2	3	5	0	0	0/19
1997	Pas de concours									
1998	2 681	6	93	99 (3.70 %)	0	2	2	0	1	1/22
1999	2 155	5	71	76 (3.50 %)	0	0	0	0	0	0 15
2000	1 415	5	45	50 (3.50 %)	1	4	5	0	2	2/34
Moyenne	1 746.71	3.7	66.85	70.57 (4.04%)	0.57	4.14	4.71	0.14	0.85	1 (3.33 %)

* LP : Liste principale

Les données 1992 étant partielles et reconstituées, la moyenne a été calculée sur les sept sessions qui se sont déroulées de 1993 à 2000.

➤ **Candidats aux concours de recrutement de bibliothécaires d'État (concours non exceptionnels)**

Session	Inscrits	Scientifiques inscrits			Scientifiques admissibles			Scientifiques admis (LP)		
		Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total
1996	3 829	11	188	199 (5.2%)	0	2	2	0	0	0/48
1998	4 209	13	163	176 (4.2%)	3	4	7	0	0	0/40
2000	3 268	14	101	115 (3.2%)	4	0	4	1	0	1/16
Moyenne	3 768	12.66	150.66	163.33 (4.3%)	2.33	2	4.33	0.33	0	0.33 (0.3%)

Les statistiques du concours externe de 1992 ne rendent pas compte des diplômes et spécialités des candidats. Le nombre de ceux qui ont choisi la note de synthèse en sciences et techniques peut cependant constituer un indicateur de la présence de scientifiques. A cette session, 30 candidats sur 764 inscrits ont fait cette option scientifique, soit 3.9%.

C - Spécialité : sciences de l'information et de la communication

► Candidats aux concours de recrutement de conservateurs d'État (concours externe et interne)

Session	Inscrits	Sc. information inscrits			Sc. information admissibles			Sc. information : admis (LP *)			
		Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	
1992	842	?	?	?	?	?	?	3 ?	2	5 ?/70	
1993	1 152	Spécialité non identifiée dans les statistiques								?	47
1994	1 416	Spécialité non identifiée dans les statistiques								?	42
1995	1 628	0	41	41 (2.5%)	0	1	1	0	1	1/31	
1996	1 780	4	55	59 (3.3%)	0	1	1	0	0	0/19	
1997		Pas de concours									
1998	2 681	11	76	87 (3.2%)	1	3	4	1	0	1/22	
1999	2 155	10	75	85 (3.9%)	1	1	2	0	0	0 15	
2000	1 415	4	45	49 (3.4%)	0	3	3	0	0	0/34	
Moyenne	1 931.8	5.8	58.4	64.2 (3.3%)	0.4	1.8	2.2	0.2	0.2	0.4 (1.65 %)	

* LP : Liste principale

Les données sont incertaines pour 1992, indisponibles pour 1993 et 1994. La moyenne a été établie sur les cinq sessions qui se sont déroulées de 1995 à 2000.

► Candidats aux concours de recrutement de bibliothécaires d'État (concours non exceptionnels)

Session	Inscrits	Sc. information inscrits			Sc. information admissibles			Sc. information : admis (LP)		
		Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total	Internes	Externes	Total
1996	3 829	55	171	226 (5.9%)	7	5	12	4	0	4/48 (8.03%)
1998	4 209	21	205	226 (5.4%)	5	6	11	2	0	2/40 (5%)
2000	3 268	40	170	210 (6.4%)	5	1	6	0	0	0/16
Moyenne	3 768	38.66	182	220.66 (5.85%)	5.66	4	9.66	2	0	2/34.66 (5,77%)

Les statistiques du concours externe de 1992 n'ont pu être utilisées, car elles ne rendent pas compte des diplômes et spécialités des candidats.

2. La formation : travaux 2000-2001 des conseils de perfectionnement du diplôme de conservateur de bibliothèque (DCB) et de la formation des bibliothécaires (ENSSIB)

Trois conseils de perfectionnement ont été créés en 2000 par l'ENSSIB auprès du conseil scientifique : un pour le diplôme de conservateur de bibliothèque (DCB), un pour la formation initiale des bibliothécaires et un pour la formation continue.

Cette création était expressément prévue en ces termes par le contrat d'objectifs passé par le ministère de la Culture et de la Communication avec l'École pour la période 1999-2002 : "L'ENSSIB proposera au conseil d'administration de créer auprès du conseil scientifique trois conseils de perfectionnement : un conseil chargé de veiller à la cohérence et à l'évaluation du cursus de formation initiale des bibliothécaires, un conseil, analogue au précédent, chargé de la formation initiale des conservateurs et un conseil d'orientation de la formation continue. Tout conseil examinant la pédagogie ou ayant un contenu documentaire [sic] comportera une majorité de professionnels des bibliothèques ou de la documentation exerçant dans une bibliothèque et l'ENSSIB veillera, dans ces conseils, à garantir une représentation équilibrée des personnels des bibliothèques des différentes fonctions publiques. Les conseils se prononceront sur le contenu pédagogique des cursus de formation et sur les méthodes utilisées. Ils remettront des rapports au conseil scientifique."

En 1995, un groupe de travail présidé par P. BOTINEAU remettait un rapport intitulé : Le diplôme de conservateur de bibliothèque : évaluation de son programme ; c'est sur la base de ce rapport que le DCB a fait l'objet d'une "rénovation". On pouvait lire dans la conclusion ces lignes : le groupe de travail "considère que la tâche qu'il vient d'accomplir et qui demeure pour le moment exceptionnelle, doit devenir maintenant celle de l'école 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". La création des trois conseils de perfectionnement est à rapporter à cette préconisation. Plus généralement, l'extension de l'évaluation à l'ensemble des formations est inscrite dans le contrat de développement de l'école pour 1999-2002.

Mais, outre veiller à la qualité de la formation de tous les personnels de catégorie A, la préoccupation ici affirmée par le ministère chargé de la Culture est claire : il s'agissait pour lui de s'assurer que l'intérêt des bibliothèques qui relèvent de sa compétence -BnF et BPI, bibliothèques territoriales- n'était pas négligé. Cette préoccupation était particulièrement marquée pour les bibliothécaires, alors que l'Institut de formation des bibliothécaires venait d'être intégré à l'ENSSIB (1999).

Dans le cas des conservateurs, s'il est question, dans le contrat de développement 1999-2002, d'"approfondir la réforme du DCB", celle-ci est considérée comme étant, pour l'essentiel, passée dans les faits, "approfondissement" signifiant, d'une part, "constitution d'une véritable équipe pédagogique", d'autre part, "accompagnement personnalisé des élèves". Tout au plus le ministère de la Culture fait-il inscrire dans le contrat d'objectifs passé avec l'école que celle-ci "poursuivra l'effort de rénovation du DCB dans l'esprit des préconisations de la commission dirigée par M. P. BOTINEAU" et "renforcera la place de l'enseignement de la bibliothéconomie et développera les formations traitant des problématiques spécifiques à l'économie du livre (édition, librairie, etc.) et à la conservation du patrimoine écrit et audiovisuel".

D'une autre ampleur est la tâche assignée à l'ENSSIB dans le cas de la formation des bibliothécaires : l'École "engagera, avec le concours du conseil de perfectionnement qu'elle a mis en place, une réévaluation de cette formation, en vue d'un réaménagement profond des enseignements et des méthodes" (contrat de développement 1999-2002).

Le mandat du conseil de perfectionnement du DCB est arrivé à échéance au début de 2002 ; celui du conseil de perfectionnement de la formation des bibliothécaires, à la fin de 2001. Les conseils étaient présidés l'un (DCB) par J.-L. GAUTIER-GENTÈS, l'autre (formation des bibliothécaires) par D. PALLIER. Aussi fera-t-on écho à leurs travaux dans ce rapport annuel.

Depuis 2000, ont lieu chaque année, à l'automne, une rencontre entre l'ENSSIB et la sous-direction des Bibliothèques et de la Documentation, et une rencontre entre l'ENSSIB et la direction du Livre et de la Lecture. Ces rencontres permettent à l'École d'apporter aux deux administrations des informations sur ses activités ; aux deux administrations, d'exposer les axes de leur politique et, notamment en fonction de ces orientations, leurs attentes à l'égard de la formation des cadres des bibliothèques. Invités à ces rencontres, les présidents des deux conseils de perfectionnement en ont retiré d'utiles informations.

2.1. Le conseil de perfectionnement de la formation initiale des bibliothécaires

Le conseil de perfectionnement de la formation initiale des bibliothécaires comportait quinze membres, désignés par le conseil d'administration de l'ENSSIB, après concertation avec les administrations. Il visait à représenter les différents types de bibliothèques et comportait en outre deux universitaires, la représentante d'une société de service, le directeur d'une École nationale d'application des cadres territoriaux (ENACT). Le directeur d'un centre de formation aux carrières des bibliothèques a été constamment invité. La SDBD, la DLL et l'ENSSIB étaient représentées au conseil de perfectionnement. Ce conseil s'est réuni à six reprises, entre octobre 1999 et septembre 2001, sous la présidence de D. PALLIER.

Le rapport établi ne traite pas seulement du contenu pédagogique du cursus des bibliothécaires. Y sont abordées trois autres questions : le cadre de fonctionnement du conseil de perfectionnement, le contexte très spécifique de la formation des bibliothécaires d'État, les concours de recrutement des bibliothécaires (sujet mis à l'ordre du jour du conseil par l'ENSSIB). La formation particulière des bibliothécaires territoriaux est présentée, en indiquant ses lacunes. Mais la réflexion sur ce que devrait

être cette formation s'est déroulée parallèlement, dans un groupe de travail créé par le Conseil national d'orientation du CNFPT.

On a résumé ici les principaux constats du conseil sur le contexte de la formation, la formation elle-même et les concours de recrutement.

2.1.1. Le contexte spécifique de la formation des bibliothécaires d'État

Il n'est pas possible d'examiner l'appareil de formation des bibliothécaires en 2002, sans examiner l'état du corps créé en janvier 1992. Deux éléments négatifs méritent d'être soulignés. Ils ne sont pas sans conséquences sur la formation.

- Les perspectives de développement et d'emploi du corps des bibliothécaires ne sont pas discernables.

Le corps des bibliothécaires demeure le plus petit corps des bibliothèques (528 personnes, 9% du total, à côté de 1 543 conservateurs représentant 27% des personnels). Dans la fonction publique territoriale, la situation est inverse (1 385 bibliothécaires et 570 conservateurs)⁽⁹⁾.

Ce corps récent est issu très majoritairement de la promotion interne. Les concours exceptionnels qui se sont succédé de 1992 à 1995 ont pourvu 436 postes (82% du total actuel). Les postes ouverts aux concours non exceptionnels ont été partagés également entre concours interne et concours externe.

Le corps des bibliothécaires est très inégalement réparti, en raison à la fois de son origine (une part des bibliothécaires issus des concours exceptionnels a été nommée sur place) et des faibles créations d'emplois de bibliothécaire après 1995. Sur cette base, on peut craindre que les conditions d'exercice du métier de bibliothécaire soient très différentes d'un lieu à un autre.

Dix ans après la création du corps, on peut envisager deux perspectives totalement antinomiques. Petit corps de promotion ou corps de recrutement destiné à prendre un grand poids dans les bibliothèques universitaires, sur le modèle allemand (où les fonctions des conservateurs sont centrées sur la direction et la constitution des ressources documentaires). Second corps scientifique ou corps de super techniciens en majorité expérimentés, complétant l'action des conservateurs là où il y a un espace (dossier ou service d'une certaine taille, bibliothèque d'UFR). Si les bibliothécaires trouvent leur place dans les établissements, où ils sont particulièrement appréciés pour leurs compétences techniques, le corps demeure en projet.

- Le cadre de formation retenu, formation dite en alternance, post-affectation, constitue un handicap spécifique au corps des bibliothécaires.

L'alternance entre école, stage et établissement d'affectation, a fortement pesé sur la construction pédagogique. Elle explique le choix d'une formation en modules pour gérer le temps annuel et adapter la formation à des profils différents (modules de spécialisation). De même l'alternance et la forte part de stagiaires issus du concours interne ont conduit à personnaliser les cursus (validation des acquis, projet professionnel personnel, modules de spécialisation), démarche que l'on évaluera ci-après. On devine l'intérêt possible d'une formation en alternance. Cependant l'affectation dans un poste, au moment où débute une formation d'une année, est une particularité exceptionnelle parmi les personnels des bibliothèques d'État. Il est apparu nécessaire de faire le bilan des avantages et inconvénients de cette organisation.

Du point de vue de l'établissement d'affectation, il s'agit d'une fausse alternance. Dans le calendrier actuel, l'essentiel de la formation se déroule de novembre à mi-juillet. Pendant ces huit mois et demi, la durée de présence dans l'établissement d'affectation (doublée) est passée de 3 à 6 semaines. Le stagiaire est présent dans l'établissement d'affectation après mi-juillet, mais doit encore suivre deux modules de spécialisation, situés en septembre-octobre.

L'établissement a le sentiment de prêter un poste pour la période de plus lourde charge annuelle, d'où : appui pédagogique très inégal, appui matériel variable au stagiaire. En amont, les bibliothèques essaient de pourvoir les postes vacants par tout autre moyen que le recrutement d'un bibliothécaire stagiaire.

Le stagiaire est partagé entre l'établissement d'affectation et l'ENSSIB. Internes et externes protestent contre les conditions matérielles : double localisation, donner satisfaction à deux maîtres sur des registres très différents, etc. Le département compétent de l'ENSSIB doit solliciter la relation avec les établissements d'affectation, avec un succès inégal.

2.1.2 La formation des bibliothécaires d'État

La formation des bibliothécaires n'est pas une formation d'enseignement supérieur, mais une formation de fonctionnaires, non diplômante.

Cette formation est étroitement définie par l'arrêté du 16 mars 1993, pris par le ministre de l'Éducation nationale et de la Culture, qui fixe son contenu et ses modalités d'organisation. Suivant l'article 4 de l'arrêté, les bibliothécaires stagiaires issus des concours non exceptionnels reçoivent une formation d'une durée minimale de 450 heures (150 heures d'enseignement de caractère général et 300 heures d'enseignement de caractère professionnel). Des dispenses sont prévues. Ce volume horaire comprend des cours, des travaux dirigés et des travaux pratiques. Il ne comprend pas les stages. L'article 7 définit les modalités de contrôle des connaissances.

C'est en 1995 qu'a commencé la formation "longue" des bibliothécaires stagiaires issus des concours non exceptionnels. L'Institut de formation des bibliothécaires a montré très tôt un souci d'évaluation : réunion de bilan du 30 mai 1995, enquête de 1997 sur la mise en place du corps, réunion de bilan des enseignements du 21 avril 1998. Le conseil de perfectionnement s'est efforcé de revisiter la majorité des points examinés par les évaluations précédentes. On résumera ci-après ses principaux constats et propositions.

1) Le conseil de perfectionnement a souligné les points forts de la formation initiale des bibliothécaires :

► Réflexion approfondie sur les objectifs de compétences

L'IFB a proposé très tôt un tableau détaillé d'objectifs de compétences pour les bibliothécaires. Celui-ci demeure une référence pour le département de la formation initiale des bibliothécaires.

Alors que pour le corps des conservateurs les attributions sont illimitées, dérive liée à la pénurie de spécialistes et à une logique de territoire, un noyau de compétences a été bien identifié pour les bibliothécaires. Si on examine les résultats de l'enquête de B. CALENGE (BBF, 1997, p. 43, tableau 4), l'étude menée en 1999 par le Conseil supérieur des bibliothèques sur les organisations de travail et l'encadrement, et enfin les profils de postes des bibliothécaires stagiaires des quatre derniers cycles (F à I, 1998-1999 à 2001-2002), les attributions les plus fréquentes des bibliothécaires sont la gestion d'un fonds, les acquisitions et le traitement documentaire, le service documentaire au public, la formation (avec une prédominance des dernières fonctions depuis 1998). Cela correspond aux rubriques du tableau de compétences. On doit noter que, pour répondre aux objectifs de compétences identifiés, l'IFB a mis en place des formations pionnières, tel le module Collections.

► Solidité du tronc commun

Si on a en mémoire les critiques qui ont pu être faites par le passé à la formation des conservateurs (faible tronc commun, excès d'informatique, besoin de structurer autour de domaines fondamentaux), aucune ne paraît s'appliquer à l'enseignement des bibliothécaires. L'organisation des enseignements est simple.

Les modules de base constituent un très fort tronc commun, réparti en six ensembles thématiques :

- PS - Publics et services en bibliothèque (5 modules)
- I NF - Informatique générale et informatique en bibliothèque (4 modules, dont un consacré à la bibliothèque numérique)
- COL - Bibliologie et collections (5 modules, le dernier consacré à la coopération documentaire)
- TI - Traitement de l'information (2 modules)
- REC - Recherche documentaire (3 modules)
- MAN - Management des bibliothèques (3 modules)

Les ensembles retenus se rapprochent de ceux de la formation initiale des conservateurs de façon à favoriser les interactions entre les formations assurées à l'ENSSIB.

Chaque module occupe une semaine. A chaque semaine correspond un objectif, dans un ordre d'apprentissage. Des modules d'ensembles différents se succèdent par niveau, en recherchant un maillage cohérent et en résolvant les problèmes pratiques que représentent les cours communs avec les conservateurs. Différents travaux sont réalisés au sein des modules d'enseignement. Un après-midi par semaine est consacré à des ateliers et TP d'approfondissement (catalogage, manipulation des outils informatiques...)

➤ Recherche de personnalisation des cursus

L'IFB avait insisté sur la personnalisation des cursus, approche logique. On a souligné la proportion des candidats issus du concours interne. D'autre part, l'affectation des bibliothécaires dans un établissement particulier, dès leur recrutement, posait le problème de l'adaptation au poste en complément d'un enseignement généraliste.

Le conseil de perfectionnement a examiné les trois aspects de cette personnalisation : validation des acquis, projet professionnel personnel (PPP) et modules de spécialisation, destinés à rendre le stagiaire plus opérationnel sur les questions qu'il doit traiter à son poste.

Pour vérifier l'efficacité de ce processus d'adaptation au poste, le conseil a essayé de tirer des enseignements des demandes de formation continue des quatre dernières promotions de bibliothécaires, à l'issue de leur formation initiale. Le test ne pouvait porter que sur les demandes adressées au département de la formation continue de l'ENSSIB. On pourrait penser qu'une formation si courte nécessite un recours rapide à la formation continue. En fait, pour quatre cycles représentant 124 personnes, 30 bibliothécaires seulement (un quart) ont demandé une ou plusieurs formations. On peut tenter d'en conclure que l'adaptation régulière des programmes de formation et des modules de spécialisation des bibliothécaires est efficace, sans pouvoir apprécier le recours à la formation continue de proximité.

➤ Évaluation permanente des enseignements, exploitation détaillée des réponses des stagiaires, veille professionnelle et adaptation continue.

2) Plusieurs constats du conseil de perfectionnement sont des rappels et illustrations de difficultés déjà identifiées :

➤ La nécessité d'adapter l'enseignement à deux populations

Le cursus paraît une construction cohérente, visant à faire acquérir aux bibliothécaires stagiaires la formation initiale indispensable pour tout emploi, compétences spécifiques (culture du livre, de l'information, connaissance des publics, nouvelles technologies) et compétences complémentaires. C'est une formation à jour (sur les ressources électroniques, les espaces...). Elle invite les bibliothécaires à se situer dans l'économie de l'information, à réfléchir aux politiques publiques. A priori, l'ensemble a été jugé très positivement par le conseil, qui a trouvé très peu de lacunes.

Ce cycle de formation comporte cependant un défaut, ressenti par les enseignants et apparent dans les évaluations rendues par les stagiaires : le cursus n'est pas adapté à l'hétérogénéité des bibliothécaires stagiaires.

Les apprenants se partagent entre stagiaires issus du concours interne et stagiaires issus du concours externe, ou plutôt entre internes et faux externes -connaissant le métier- et vrais externes. Non seulement ces derniers ont une faible connaissance des bibliothèques et de la diffusion de l'information, mais certains ignorent ce qu'est un métier et un cadre de travail.

C'est un problème que d'évoquer les enjeux, le service public, le service au public avant que les externes sachent ce qu'est une bibliothèque, comment elle fonctionne. Il n'est pas plus facile de situer le catalogage et l'indexation devant un groupe composite.

La question avait été abordée lors de l'évaluation de 1998, en insistant sur la transmission d'une culture professionnelle aux externes. Les propositions étaient alors de porter une attention particulière aux externes (entretiens, conseils, formation et TP spécifiques). Des solutions différentes ont été évoquées au sein du conseil : scinder la population en deux groupes, après une présentation générale (12 heures de mise en place, avant la présentation technique, sur le thème "Que fait-on en bibliothèque"), ou bien verser les deux groupes en stage d'immersion. En tout cas, l'équipe pédagogique juge nécessaire de réorganiser le début de la formation, pour décrire le cadre avant de proposer des problématiques et des mises à jour.

► La recherche d'un meilleur équilibre entre théorie et pratique

A l'issue de la scolarité, les évaluations faites par les stagiaires font état d'une formation trop magistrale et pas assez active. Les bibliothécaires issus du concours externe pensent avoir acquis une culture professionnelle, une connaissance des problématiques des bibliothèques. Les bibliothécaires issus du concours interne font état d'une remise à jour, d'ouvertures. Mais les uns et les autres attendaient plus de formation technique et opératoire, de transmission d'outils et de références instrumentales. La demande porte sur la forme (plus de travaux pratiques, d'ateliers, d'exercices), et parfois sur le fond (ateliers de catalogage peu nombreux, dispersés dans le temps, pas de pratique d'un SIGB). En réponse le département ouvre de nouveaux ateliers et souhaite la participation active des stagiaires sur le terrain.

Sous toutes les réserves qu'appellent les sources et le non recouvrement exact des ensembles thématiques, il semble qu'en 2000 la formation des conservateurs comportait nettement plus d'enseignements appliqués pour Informatique et Collections/Documents. La formation des bibliothécaires était un peu plus appliquée pour Publics et services (visites, techniques d'enquête) ainsi que pour Management.

Du point de vue du conseil de perfectionnement, un substrat technique fort est nécessaire aux bibliothécaires. Il est favorable à une pédagogie active. Il a constaté que le découpage des intervenants au sein des modules de la formation des bibliothécaires entraîne moins de permanence et de vue transversale et qu'il est du coup plus facile de faire des cours magistraux que des TD.

Pour améliorer la situation, trois recommandations sont faites :

- comptabiliser précisément les enseignements appliqués, dans et hors modules, et fixer des objectifs de formation plus active,
- demeurer attentif aux apprentissages longs (catalogage, bibliographie, informatique),
- augmenter l'encadrement pédagogique.

► La faible durée des stages, la fausse alternance

La formation initiale des bibliothécaires se déroule sur une année. Elle s'articule en modules d'enseignement, stages et réalisation de travaux personnels. Dans la période étudiée, les temps de stage ont été intégrés au cursus et liés à la progression de la formation : 4 semaines de stage extérieur en février sur un sujet ciblé, deux semaines de stage d'observation chez le correspondant PPP. Cependant, on ne peut juger satisfaisants, pour une formation dite en alternance, ni le temps consacré aux stages extérieurs, ni le temps passé dans l'établissement d'affectation. Des stages courts restent des stages d'observation, stages théoriques, alors qu'ils devraient permettre d'appliquer des notions acquises.

► Les inconvénients de l'absence de diplôme

Le problème du diplôme a été évoqué. La formation des bibliothécaires succède à une formation diplômante offerte dans un contexte différent (le CAFB, diplôme professionnel, sanctionnait l'acquisition d'une formation technique, pré-recrutement). Cette formation est donnée maintenant dans un établissement d'enseignement supérieur, qui procure un diplôme de fin d'études aux conservateurs. Pour les bibliothécaires stagiaires, l'absence de diplôme est perçue comme l'absence de validation scolaire d'une année d'études (la validation professionnelle est donnée par la titularisation).

De nombreuses formations post-recrutement de fonctionnaires ne sont pas sanctionnées par un diplôme. Mais, dans le cas considéré, l'existence d'un vrai diplôme aurait des avantages :

- pour des élèves associés (il y en a eu et le département reçoit beaucoup de demandes),
- pour la recherche d'un poste à l'étranger,
- pour des candidats internes sans diplômes généraux, qui auraient la possibilité de continuer des études sans demander la validation d'une université.

Pour qu'une formation post-recrutement soit sanctionnée par un diplôme, cette disposition doit être inscrite dans le statut du corps considéré. Cela supposerait une modification du décret portant statut des bibliothécaires.

3) L'apport original du conseil de perfectionnement concerne essentiellement deux questions

➤ La question stratégique du positionnement des bibliothécaires dans les établissements. Cette question est posée en termes de fonctions

Le conseil s'est interrogé sur le niveau de compétences recherché par les bibliothécaires et/ou sur le caractère opératoire de la formation, au vu des éléments d'évaluation de la formation du cycle G (1999-2000), fournis par le département. La promotion F avait de même manifesté plus d'intérêt pour les cours techniques et fort critiqué le "survol" des techniques bibliothéconomiques (Rameau, Unimarc, recherche bibliographique).

Dans la formation, telle qu'elle a été conçue et telle qu'elle est offerte, l'accent a été mis sur l'encadrement, les enjeux, les perspectives des bibliothèques, ce qui était inédit. Pourquoi les bibliothécaires stagiaires insistent-ils sur les techniques ? Leur position peut être biaisée par les attentes immédiates des établissements où ils sont affectés et par la recherche d'une légitimité technique "compensatoire" par rapport aux conservateurs. Il est aussi possible que les enseignements techniques aient été insatisfaisants.

Pour établir et valider un référentiel de compétences, deux méthodes sont possibles. L'une est l'observation, photographie des pratiques, bonnes ou non. L'autre est la réflexion. Dans le cas des bibliothécaires, le référentiel est issu d'une solide réflexion, qu'il s'est agi de vérifier sur la base d'enquêtes, au fur et à mesure que le corps s'implantait.

Le département de la formation initiale des bibliothécaires a une activité notable d'évaluation permanente des formations dispensées et des attentes des établissements d'affectation. Il procède à une évaluation détaillée de la formation auprès des bibliothécaires stagiaires en fin de cycle. Il analyse les profils des postes d'affectation des stagiaires, sous deux angles : activités exercées et responsabilités exercées (rubrique qui semble regrouper des niveaux de responsabilité très différents). En revanche, il n'a pas répété l'enquête CALENGE sur les fonctions de l'ensemble du corps.

Pour mettre à jour les objectifs de compétences, il est apparu indispensable au conseil de perfectionnement de prendre l'avis du terrain. Cela supposait de consulter :

- des chefs d'établissement et leurs collaborateurs,
- des bibliothécaires, après leur formation à l'ENSSIB (totalité des bibliothécaires ou promotions récentes).

Plusieurs méthodes étaient possibles pour recueillir des informations sur les fonctions effectives des bibliothécaires et éventuellement sur les distorsions entre formation et fonction : auditions, enquêtes générales ou sur échantillon.

La majorité du conseil s'est prononcée pour une enquête générale concernant les bibliothécaires d'État, sous réserve que l'ENSSIB puisse fournir les moyens d'exploitation de l'enquête. Le conseil

s'est interrogé sur sa capacité à enquêter auprès des personnels territoriaux (capacité administrative et charge d'une enquête beaucoup plus vaste).

► L'amélioration nécessaire de la procédure de validation des acquis, condition de la personnalisation des cursus

L'arrêté de 1993 prévoit que les stagiaires issus du concours interne peuvent être dispensés d'une partie des enseignements professionnels. Sur cette base, une procédure de validation des acquis a été mise en place pour tous les stagiaires. Mais les candidats issus du concours externe ne peuvent être dispensés d'aucun enseignement. Le département peut seulement proposer de substituer d'autres modules ou travaux à ceux initialement prévus et considérés comme acquis.

Une commission de validation se réunit immédiatement avant la formation ou dans les dix jours suivant le début de cette formation. Ce délai, très court pour les candidats, a été fixé pour que l'établissement d'affectation connaisse tôt l'emploi du temps du stagiaire. En effet, les stagiaires internes vont travailler dans l'établissement pendant la durée des modules dont ils sont dispensés.

La commission est généralement composée à parts égales de professionnels et de responsables de la formation des bibliothécaires. Elle examine les dossiers de demande établis par les stagiaires, puis reçoit les candidats en entretien individuel.

La procédure a montré ses limites :

- Le cadre est très contraignant. La base de négociation est le module et non une liste de compétences. Chaque module est un bloc conçu dans sa globalité et parfois étroitement articulé avec un autre module. La commission ne peut dispenser que d'un bloc ou d'un ensemble de blocs d'enseignement.

- L'information disponible pour la commission se limite au dossier établi par le stagiaire, plus ou moins complet.

- Le stagiaire découvre le cursus. Il souhaite faire reconnaître une expérience, un effort de formation. S'il n'y a pas de validation d'acquis, il n'y a pas d'acquis et forte déception.

En conséquence, il faut, lors de l'entretien avec le stagiaire, à la fois expliquer les scrupules de la commission (dans la perspective d'une nouvelle responsabilité, ne pas faire perdre les aspects utiles d'un bloc de formation), faire compléter les informations et évaluer jusqu'où le candidat a dépassé une simple pratique. Le nombre des candidats à la validation est imprévisible. Ils peuvent être nombreux (15 pour une promotion de 25, en novembre 2001). Le nombre de modules dont la dispense est demandée varie de 1 à 8 (le maximum, correspondant au tiers des modules).

La commission ne peut fonctionner qu'en consacrant un long temps aux entretiens. Une augmentation des promotions et du pourcentage des candidats à la validation la rend difficilement gérable.

La procédure peut être améliorée par une information préalable des candidats, qui devraient disposer d'un temps de réflexion plus long, voire procéder à une auto-évaluation, et par un échange approfondi avec un enseignant (entretien et test).

Au delà, le conseil de perfectionnement doit souligner que, pour définir des parcours de formation individualisés, plusieurs conditions doivent être remplies : encadrement solide, effectif informé, bilan de compétences détaillé, adaptabilité des enseignements.

► Le conseil de perfectionnement a eu en outre une préoccupation permanente : l'encadrement de la formation initiale des bibliothécaires

Dans l'organisation de la formation des bibliothécaires, le choix a été fait de diversifier les intervenants, option considérée comme un moyen d'ouverture sur le métier et de renouvellement. Mais, pendant la période de fonctionnement du conseil, ce dispositif a connu deux difficultés. La première est commune à nombre d'organismes de formation, c'est la difficulté à recruter et fidéliser de nouveaux intervenants pertinents et professionnels. La seconde difficulté a été l'expérience du

minimum en termes d'encadrement pédagogique. Or, dans l'organisation en place, des responsables de modules sont indispensables. Ils doivent assister à tous les enseignements, recadrer, concentrer. Chacun doit assurer la cohérence dans le module et son lien avec les autres enseignements. Un effectif de base permanent doit être garanti à la formation initiale des bibliothécaires.

2.1.3. La formation des bibliothécaires territoriaux

Dans les évaluations organisées par l'Institut de formation des bibliothécaires, la question "Quelle formation est nécessaire à un bibliothécaire de lecture publique, quelle formation est nécessaire à un bibliothécaire d'État ?" a été posée et reposée. Chaque fois a été recommandée l'homologie des formations, plus la prise en compte du fait que les bibliothécaires territoriaux assurent souvent des responsabilités de direction.

La formation actuelle des bibliothécaires territoriaux, telle qu'elle a été décrite au conseil, est différente de celle des personnels d'État, par son cadre, mais aussi son contenu et sa gestion. Le cadre est celui des ENACT, chargés de la formation des cadres territoriaux A et B. Cette formation s'échelonne sur quatre années : une année pour la formation avant titularisation (FAT) d'une durée de six mois, puis la formation d'adaptation à l'emploi (FAE) représentant six mois au cours des trois années suivantes.

Une convention, passée pour deux ans en mai 2000, a fixé la participation de l'ENSSIB. Celle-ci est un prestataire de services, qui organise chaque semestre des stages de formation destinés aux bibliothécaires territoriaux en formation post-recrutement. Suivant le dispositif initial, il s'agissait de :

- 3 stages "fondamentaux professionnels", d'une semaine chacun (27 heures), dans chacune des ENACT d'Angers, Montpellier et Nancy, soit 9 stages par semestre. Destinés à l'ensemble des bibliothécaires, issus du concours interne ou du concours externe, ces stages ont pour objet d'apporter des connaissances professionnelles et des éléments de réflexion et de méthode. Les thèmes sont : Le bibliothécaire dans son environnement professionnel et les missions de la bibliothèque publique, Publics et services en bibliothèque, Concevoir et conduire une politique documentaire. Un coordinateur scientifique, directeur de bibliothèque municipale ou de bibliothèque départementale de prêt, organise la semaine de stage, choisit et encadre les intervenants.
- 5 stages optionnels, un dans chaque ENACT, à Angers, Dunkerque, Montpellier, Nancy et un à l'ENSSIB, soit 5 stages par semestre. Ces stages, également d'une semaine, sont conçus pour apporter des savoirs techniques aux bibliothécaires issus du concours externe. Ils ont pour thèmes : Constitution des collections (2 stages), Traitement des collections, Renseigner et orienter les publics, Organisation spatiale et circulation des documents.

Ce dispositif a été fortement modifié. Il garantissait initialement l'apprentissage de trois fondamentaux en formation avant titularisation. Ces enseignements se trouvent désormais dans un ensemble utilisable à la carte.

Le département de la formation initiale des bibliothécaires de l'ENSSIB ne gère pas les stagiaires et ne reçoit pas d'information de gestion. Cependant des problèmes de fond lui sont apparus :

- La formation réelle est trop courte et la notion de cursus n'est pas reconnue. De manière générale, la participation aux stages et l'ordre des stages ne sont pas gérés. Ainsi, d'après un essai d'évaluation fait par le département, peu de stagiaires suivent une formation complète. Du moins les fondamentaux sont suivis de manière dominante. Les stagiaires issus du concours interne semblent largement dispensés de formation par validation d'acquis.
- La formation ne tient pas compte d'un public très hétérogène.

En outre l'ENSSIB rencontre des problèmes pratiques : trouver des coordinateurs et intervenants prêts à se rendre dans les ENACT, qui disposent de peu d'équipement informatique et documentaire ; aller en site pour ouvrir et évaluer des stages auxquels le représentant de l'ENSSIB ne peut assister dans leur entier. Le principe a été accepté que l'ENSSIB devienne lieu de stage, ce qui règlera des problèmes d'équipement et d'intervenants.

Pour la révision de la convention ENSSIB/CNFPT, en mai 2002, de meilleures perspectives peuvent être ouvertes.

D'une part, un travail a été engagé par le service d'ingénierie de la formation du CNFPT sur des référentiels de compétences et de formation, pour gérer les flux et les validations d'acquis, puis pour évaluer les résultats des formations. L'ENSSIB y est associée, au sein d'un comité d'experts.

D'autre part, le rapport demandé par le Conseil national d'orientation du CNFPT sur les formations de l'ensemble des personnels des bibliothèques prône le renforcement de l'homologie entre les corps et cadres d'emploi comparables -au niveau des concours de recrutement et des formations- et propose un véritable partenariat CNFPT/ENSSIB, fondé sur l'apport complémentaire de leurs domaines d'excellence respectifs.

2.1.4. Les concours de recrutement des bibliothécaires

L'ENSSIB avait étendu le champ de réflexion du conseil en lui proposant d'examiner les modalités et le coût du concours de recrutement des bibliothécaires d'État. Président de ce jury, le président du conseil de perfectionnement a indiqué quels étaient les facteurs de coût : la forte attractivité d'un concours – qui est perçu comme généraliste par la majorité des candidats ; le petit nombre de postes offerts ; le nombre d'épreuves (inférieur aux épreuves de recrutement des conservateurs).

Une réflexion approfondie sur les épreuves de recrutement n'entraîne pas dans les compétences du conseil. Cependant, les épreuves indiquent le profil de candidat souhaité. Un meilleur recrutement pourrait faciliter le travail pédagogique dans une formation courte et favoriser l'homogénéité entre externes et internes. Actuellement, la très grande majorité des candidats au concours externe de bibliothécaire sont des candidats "multiconcours", avec une culture générale mal maîtrisée, pas ou très peu de connaissances sur la diffusion de l'information et de la culture, sur les bibliothèques, leur cadre administratif et professionnel. Une modification significative des épreuves de concours territorial étant en cours, à la demande des élus et des professionnels, il a paru utile que le projet de décret soit présenté au CP ⁽¹⁰⁾.

L'objectif de ces modifications est la motivation des candidats et la professionnalisation du concours. Au sein du CP cette professionnalisation a suscité un large débat : motivation souhaitée, intérêt d'homogénéiser la culture administrative des candidats sur l'exemple des concours administratifs (qui comportent une épreuve de droit, noyau de savoir exigé), mais nécessité pour les bibliothécaires d'une culture générale, nécessité de lieux et d'outils de préparation pour un concours professionnalisé.

2.2. Le conseil de perfectionnement du diplôme de conservateur de bibliothèque

2.2.1. Le cadre et les orientations

Le conseil de perfectionnement du DCB a tenu sa première séance le 30 mai 2000 sous la présidence du directeur de l'École. Composé par l'ENSSIB, il comprenait des représentants des bibliothèques municipales (C. POUYET, D. TAESCH, J.-P. ZANETTI), des BDP (M.-C. JULIÉ, M.-C. PASCAL), des bibliothèques de la ville de Paris (J.-C. UTARD), de la BNF (C. LUPOVICI, H. RICHARD), de la BPI (N. DIAMENT), des BU (P.-Y.- CACHARD, G. COLCANAP, M. JULLIEN), de l'École nationale des chartes (I. DIU), des DRAC (G. LACROIX), des CFCB (A. GLEYZE), des enseignants-chercheurs (Y. LE BOHEC, B. GELAS, A. KUPIEC), du CNFPT (C. CORNET, R. RHEBERGEN) et de l'Inspection générale des bibliothèques (J.-L. GAUTIER-GENTÈS). Ainsi que, au titre du jury du concours d'entrée à l'ENSSIB, A.-M. COCULA, professeur à l'université Michel de Montaigne (Bordeaux 3), présidente du jury. Un regard extérieur au système français était demandé à A. JACQUESSON (Bibliothèque publique et universitaire de Genève).

Il était précisé aux membres du conseil qu'ils étaient nommés pour deux ans -en fait, jusqu'à la fin de 2001- et qu'il était prévu que les conseils de perfectionnement se réunissent deux fois par an. A l'issue de cette première séance, la présidence du conseil a été confiée à J.-L. GAUTIER-GENTÈS.

En ce qui concerne le rôle du conseil, l'alternative suivante se présentait à celui-ci. Une première option consistait à partir du principe, d'une part, que les préconisations du rapport BOTINEAU avait

bien été traduites dans les faits, d'autre part, qu'il n'y avait pas lieu de les mettre en cause. Selon cette option, il n'était pas nécessaire que le conseil se livrât à une évaluation complète de la formation délivrée aux élèves conservateurs. Il lui suffisait de se saisir -ou d'être saisi par l'ENSSIB- de tel ou tel aspect particulier et d'émettre au coup par coup des recommandations. Plus ambitieuse, une seconde option consistait, pour le conseil, à procéder à un examen approfondi de la formation dispensée dans le cadre du DCB.

Au moins deux éléments plaidaient pour que cette seconde option ne fût pas retenue. En premier lieu, une évaluation de la formation des conservateurs n'était pas attendue, à l'inverse de celle des bibliothécaires, par les administrations compétentes. Pour celles-ci, en effet, l'essentiel de la réforme proposée en 1995 avait été mis en œuvre. Et le bénéfice retiré de cette mise en œuvre était visible, autrement dit, le niveau de qualification des conservateurs sortant de l'École s'était élevé. Sur ce point, un certain consensus pouvait et peut d'ailleurs être constaté dans les milieux professionnels, en particulier du côté des chefs d'établissement. Sur un autre plan, une évaluation lourde appellerait le conseil à des travaux dont l'ampleur était contradictoire avec son statut : il ne s'agissait pas d'un groupe de travail, mobilisé durant une période courte, mais bien d'un conseil, composé de membres pris par ailleurs par leurs activités professionnelles et appelés à se réunir seulement deux fois par an.

La sagesse -pour ne pas dire la facilité- aurait donc voulu que la première conception (avis au coup par coup) l'emportât. Il est cependant apparu aux membres du conseil

- qu'il ne remplirait pas pleinement la mission qui lui était confiée s'il s'obligeait à adhérer a priori au postulat que tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes ;
- que son travail était bien de vérifier la véracité de ce postulat ;
- que quand bien même il se saisirait ou ne serait saisi que de thèmes limités, toute formation pouvait être définie comme un équilibre (équilibre entre des matières, équilibre entre des modes d'apprentissage) ; et qu'il n'était donc pas possible d'émettre quelque recommandation que ce fût, avec une chance de pertinence, sans disposer d'une vue complète de la réalité.

Par ailleurs, de nombreux départs à la retraite auront lieu dans les années qui viennent ⁽¹¹⁾. S'il est vrai que, comme il est à souhaiter, ils donnent lieu aux recrutements correspondants, il est d'autant plus opportun et urgent de s'interroger sur l'adéquation de la formation des conservateurs aux besoins.

La deuxième option (évaluation approfondie) l'a donc emporté. Toutefois, l'obstacle des moyens dont le conseil disposait demeurait. A cet égard, si l'ENSSIB a suivi ses travaux avec un intérêt constant et réactif, il n'a malheureusement pas paru au conseil qu'elle avait pris toute la mesure de l'investissement (fourniture d'informations complètes et précises, logistique) nécessaire à l'efficacité de ses travaux. En outre, au moment où ceux-ci commençaient, le poste de responsable du DCB était vacant.

Pour cette raison, il serait plus exact de dire que la voie empruntée est une voie intermédiaire entre la conception lourde et la conception légère.

L'absence d'un responsable du DCB jusqu'à la mi-octobre 2000 puis la nécessité pour celui-ci de s'informer a conduit le conseil à ne tenir sa deuxième séance qu'au début de l'année 2001. Cette année là, il s'est réuni non pas deux fois mais trois (23 janvier, 15 mai, 6 novembre). En outre, le conseil a estimé nécessaire la tenue d'une dernière séance au début de 2002 (6 février).

2.2.2. Le programme

Lors de la deuxième séance (23 janvier), le président présentait une note programmatique comportant plusieurs options. Développant et complétant cette note, un rapport établi par deux membres du conseil -P.-Y. CACHARD et R. RHEBERGEN- et débattu lors de la séance suivante (15 mai) émettait deux propositions. ⁽¹²⁾

La première était de procéder, dans la mesure du possible -c'est-à-dire des moyens, du temps et des informations disponibles- à une évaluation de la formation proposée à la 10^{ème} promotion (2001-2002).

La seconde était de substituer à des appréciations au coup par coup, nécessairement partielles et incertaines, de la formation, un dispositif cohérent et permanent d'évaluation et d'adaptation. Il s'agissait en premier lieu d'assurer une veille en matière d'évolution des activités. En second lieu, un référentiel de compétences, pour partie déduit des activités observées, devait se traduire par un référentiel de formation – à savoir, la traduction du premier en objectifs pédagogiques. Ces objectifs étant explicites, de même que les moyens mis en œuvre pour les atteindre (contenu des enseignements, séquences, etc.), les résultats pouvaient et devaient donner lieu à évaluation.

L'objectif de la veille ne devait pas être seulement de préparer les élèves à la réalité qui leur était strictement contemporaine. Il importait aussi d'anticiper les évolutions, voire de les favoriser. Ce double résultat ne pouvait être obtenu qu'au prix de la constitution et de l'animation d'un réseau de partenaires apte à informer l'École, à débattre avec elle et le cas échéant à faire écho à ses propres réflexions.

Le conseil ayant précisé le but à atteindre, et même proposé une méthode pour ce faire, il n'était ni possible ni souhaitable qu'il bâtit lui-même le dispositif souhaité. L'ENSSIB était invitée à lui présenter des propositions sur ce point.

Complétées par un exposé d'A. GLEYZE sur la faisabilité d'un référentiel de compétences pour les conservateurs, les deux préconisations ont été adoptées et suivies d'effet.

2.2.3. Évaluation de la formation (DCB 10)

La rédaction d'un rapport sur la formation délivrée dans le cadre du DCB 10 a été confiée à A. KUPIEC.

Un préalable utile à ce travail aurait été que le conseil pût disposer d'un bilan de l'application de la "réforme BOTINEAU". Un tel bilan n'a pas été effectué et, demandé par le conseil, n'a pu lui être fourni.

Le conseil n'était pas en situation d'effectuer lui-même ce bilan. En outre, plusieurs années s'étant écoulées depuis que la commission BOTINEAU avait formulé ses propositions, il a paru au conseil qu'à choisir, il devait plutôt juger de la formation dispensée d'après la conception qu'il se faisait des besoins actuels et futurs. Pour autant, il ne s'est évidemment pas interdit de se reporter aux recommandations de la commission BOTINEAU. Pour la plupart, elles gardent leur pertinence. Il en est ainsi, pour ne prendre qu'un exemple parmi les plus probants, de l'affirmation selon laquelle "le futur conservateur doit être formé à préparer et organiser le changement" ; tout autant que de lui inculquer des connaissances, il s'agit de lui apprendre à les remettre en cause, à les compléter, à les actualiser.

Débatu lors de la séance du 6 novembre, le rapport a fait ensuite l'objet d'une version définitive.⁽¹³⁾ Outre l'analyse des documents produits par l'ENSSIB, il recueille et synthétise les observations formulées par le conseil au fil des séances.

Une remarque préalable s'impose : ce rapport et ces observations ont leurs limites. En effet, d'une part, le conseil estime n'avoir pu appréhender qu'imparfaitement la réalité de la formation dispensée par l'École. Force est de constater, de ce point de vue, que celle-ci ne s'est pas trouvée en mesure de produire d'emblée une photographie complète et précise de cette formation (calendrier détaillé, coordination, contenu effectif des cours, options, etc.). Il faut en particulier insister sur la nécessité de connaître le contenu réel des cours pour émettre un avis autorisé sur la qualité de la formation. En effet, au-delà des intitulés, des cours apparemment inopportuns pourront se révéler profitables selon la façon dont ils sont conçus. Bien entendu, l'inverse est également vrai. Si les demandes, parfois instantes, du conseil, lui ont permis d'obtenir certaines des informations indispensables, cela n'a pas été le cas de toutes. Cette carence est en soi symptomatique d'un déficit interne en matière d'évaluation.

D'autre part, pour mesurer l'écart ou l'adéquation de la formation par rapport aux besoins des établissements, il aurait fallu disposer d'enquêtes. Par exemple, une enquête auprès des chefs d'établissement sur les nouveaux diplômés, selon un délai à déterminer après leur affectation. Ou encore une enquête auprès de ceux-ci. Or, de telles enquêtes n'avaient pas été conduites. Et si le

conseil a bien envisagé de remédier à cette absence, il a dû y renoncer faute de logistique pour effectuer les enquêtes souhaitées et en dépouiller les résultats. ⁽¹⁴⁾

Les observations qui suivent ont été émises sous cette double réserve. Pour autant, elles ne sont pas gratuites. Elles s'appuient en particulier, du côté de la "demande", sur l'expérience des membres du conseil et l'attente des administrations telles qu'exprimées au cours des rencontres annuelles précitées.

L'avis des élèves sur la formation qui leur était dispensée a en outre été pris par divers canaux. En particulier, celui des territoriaux, ayant été recueilli et formalisé par l'INET, a été communiqué au conseil. A l'égard de l'appréciation des élèves, celui-ci s'est efforcé de se tenir à égale distance de l'indifférence d'une part (l'avis des élèves sur la scolarité mérite d'être écouté, particulièrement celui des élèves qui ont déjà un passé professionnel ou encore dans le cas des méthodes pédagogiques employées) et de la démagogie d'autre part (les critiques formulées par les élèves ne sont pas nécessairement fondées ; en particulier, leurs demandes peuvent ne pas correspondre aux besoins des établissements).

Il doit être fait état d'un dernier préalable. Dans ses recommandations et appréciations, et sous réserve de la diversité des établissements, le conseil a fait sien le postulat que les conservateurs constituaient, conformément à leur statut, les cadres des bibliothèques. Il ne s'est pas agi pour lui, ce faisant, de privilégier le management, entendu comme une technique non spécifique aux bibliothèques, au détriment de la connaissance du métier ; mais de situer les fonctions des conservateurs à un certain niveau de responsabilité. Or, dans un établissement, la situation sur ce point dépend notamment de la représentation des autres catégories de personnel. De ce point de vue, une réflexion prospective sur le métier de conservateur n'est pas séparable d'une réflexion sur les missions de ces autres catégories -à commencer par la plus proche, celle des bibliothécaires. Non plus que des politiques ministérielles en matière de création d'emplois.

Sous ce rapport, le conseil n'a pas pu ne pas exprimer sa préoccupation devant les nombreuses vacances constatées dans le corps des conservateurs d'État.

· Homogénéité et hétérogénéité des élèves

Une formation appropriée est d'autant plus difficile à mettre en place que la population est hétérogène. A la diversité des origines et donc des connaissances (concours externe et interne de l'État ; concours réservé aux élèves de l'École des chartes ; concours territoriaux externe et interne ; listes d'aptitude aux fonctions de conservateur ⁽¹⁵⁾, sans parler des âges (de 22 à 54 ans, l'âge moyen se situant à 31 ans), s'ajoute celle des destinations (bibliothèques territoriales, bibliothèques relevant de l'État, chacun de ces groupes se subdivisant en plusieurs) et, au sein des établissements, des niveaux de responsabilité et des activités.

Tout comme le sexe des élèves (57 femmes, 19 hommes), l'origine disciplinaire est plus homogène ⁽¹⁶⁾: l'école continue de recruter essentiellement parmi les diplômés en lettres et sciences humaines (59 élèves sur les 69 ayant indiqué leur discipline d'origine).

Question récurrente, le recrutement de scientifiques -pour ne parler que d'eux- ne passe pas seulement par la promotion de l'école auprès des filières correspondantes mais par une adaptation des épreuves du concours à leur formation. Cette adaptation est parfois envisagée sous la forme d'une suppression de la composition au profit d'une épreuve moins "littéraire". ⁽¹⁷⁾ Il s'agit de fait de rechercher le moyen de ne pas rejeter les candidats moins habitués que les "littéraires" à manier les idées générales. On ne saurait cependant faire l'impasse sur ce qu'il est convenu d'appeler les qualités rédactionnelles et qui reviennent à savoir exposer ses idées par écrit de façon claire et argumentée. Souvent considérée comme une sorte de don adventice, aléatoire selon les individus sans qu'on y puisse mais, cette capacité de rédiger (rapports, notes, comptes rendus, communications, articles, etc.) doit en fait être tenue pour une des compétences de base du conservateur.

Sur un autre plan, la logique qui préside au souhait de recruter des scientifiques suppose qu'ils soient bien affectés, à leur sortie de l'école, dans des bibliothèques scientifiques. C'est-à-dire qu'elle

suppose un accord sur ce point de toutes les parties concernées : l'administration qui affecte, les établissements affectataires et les intéressés.

* Les objectifs

Quelles compétences les élèves sont-ils censés avoir acquises à l'issue de leur scolarité ? Pour concevoir une formation, tout établissement d'enseignement doit avoir répondu à cette question.

Or, force est de constater que si l'ENSSIB a répondu à la question "Quelles compétences les titulaires du DCB doivent-ils avoir acquises ?", cette réponse n'est pas explicite.

Y répondre suppose en particulier une certaine définition du conservateur. Or, les documents publics dans lesquels l'école aborde ce sujet -à commencer par ceux qui présentent ses activités- ou bien éludent la question ⁽¹⁸⁾ ou bien n'offrent pas une mais des définitions et qui ne se recoupent que partiellement. ⁽¹⁹⁾ Cette absence à l'ENSSIB d'une définition canonique du conservateur est tout sauf surprenante. Sous ce rapport, l'École ne fait que traduire les incertitudes de la profession, accentuées par des évolutions nouvelles ou moins nouvelles (développement de la documentation électronique en ligne, accentuation de l'autonomie des collectivités territoriales et des universités, etc.). Sans parler de la diversité, déjà évoquée, des situations professionnelles. Et de clivages qui touchent à l'idéologie (conservateurs fondant leur légitimité sur le seul métier de bibliothécaire et conservateurs la demandant aussi à la recherche, conservateurs "culturels" et conservateurs "sociaux", conservateurs "apolitiques" et conservateurs "antifascistes", etc.).

Pourtant, comment bâtir une formation cohérente -et comment évaluer son efficacité ?- si elle n'est pas rapportée à des objectifs sinon indiscutables, du moins clairs ?

Parmi les définitions du conservateur qui ont pu être relevées dans les documents produits par l'école, celle qui paraît prétendre au statut le plus normatif assimile le conservateur à un ingénieur de l'information. Cette nouveauté commence à dater. Si nul ne songe à nier que le conservateur ne doive être pour partie un tel "ingénieur", il n'est pas besoin d'insister sur les limites que comporterait cette conception dès lors qu'elle serait envisagée de façon exclusive. Il ne s'agit pas seulement ici -au risque de passer pour nostalgique d'un temps révolu- de préserver les fameux droits de l'humanisme face à la Machine, d'opposer le conservateur "honnête homme" au conservateur technocrate. Même s'il n'a pas paru inopportun au conseil -toutes générations confondues- de rappeler que cette expression d' "honnête homme" conservait sa validité. ⁽²⁰⁾ Très concrètement, il s'agit de rappeler des dimensions du métier que l'expression d'ingénieur de l'information semble ignorer ou reléguer au second plan. Ainsi le conseil a-t-il notamment insisté sur les points suivants :

- Territoriale ou universitaire, une bibliothèque fait partie d'une collectivité publique. Elle en applique la politique -qu'elle doit aussi, contrepartie de l'intégration, contribuer à définir. Cette double mission suppose capacité d'analyser, de mettre en perspective, d'anticiper, de convaincre, de mobiliser. Elle suppose aussi d'établir, au sein de la collectivité et au dehors, collaborations et partenariats, et pas seulement avec d'autres services documentaires.

- Le conservateur ne met pas seulement à la disposition du public des informations. Il lui propose des collections, composées de documents récents ou moins récents, certains patrimoniaux. A certains égards, les informations proposées peuvent et peut-être même doivent être considérées comme un sous-ensemble de "la" collection, définie comme le résultat d'un choix raisonné. La mise à disposition de collections et d'informations, sur place ou à distance, nécessite une sélection et une appréciation critique. Elle suppose aussi une déontologie, entendue non comme une posture défensive, expression d'un corporatisme qui ne dit pas son nom, mais comme un ensemble de règles explicites, énoncées pour garantir, en fin de compte, l'intérêt général.

- Comme acquéreur et diffuseur de documents, la bibliothèque constitue, selon l'expression consacrée, le maillon d'une "chaîne" incluant notamment les éditeurs et les libraires. A ce titre, le conservateur se doit d'être informé et le cas échéant de tenir compte des implications de toute nature de ses activités (culturelles, économiques, juridiques, etc.).

* Les situations pédagogiques

Cours magistraux, travaux collectifs, travaux personnels, visites et stages (stage d'immersion ; stage de projet ; stage d'étude ; stage de pré-affectation) : conforme aux recommandations de 1995, la juxtaposition apparemment équilibrée de ces "situations pédagogiques" complémentaires est un des aspects les plus positifs de la scolarité.

En dépit des efforts accomplis pour faire des élèves les co-acteurs de leur formation -ces efforts ne peuvent être contestés- le reproche n'a pas disparu, sous la plume des intéressés, d'une pédagogie infantilisante. Il fait partie de ces griefs qui demandent à être considérés avec autant de finesse que d'attention : reproche aussi ancien que l'école, aussi ancien et persistant que toutes les écoles recevant des adultes, il découle peut-être naturellement du hiatus que présente cet état d'adulte avec la situation d'écolier. Pour autant, peut-il être tenu pour nul et non avenu ?

S'il n'est pas question de mettre en cause l'intérêt des travaux collectifs, le travail individuel (outre l'élaboration du mémoire de fin d'étude) -un type de travail auquel seront aussi appelés les futurs conservateurs- doit conserver ses droits.

Traditionnellement, au sein de la profession, la question des relations que les conservateurs doivent entretenir avec la recherche fait l'objet d'opinions divergentes. D'un côté, on met l'accent sur les savoir-faire, la polyvalence, la mobilité entre les types de bibliothèques ; là, la pratique de la recherche est jugée inutile voire néfaste. De l'autre, on souligne l'apport que représente pour la pratique du métier, ainsi que pour la légitimation des conservateurs, particulièrement en milieu universitaire, une connaissance approfondie des disciplines ; là, la pratique de la recherche est valorisée.

Reflet de la profession, le conseil n'a pas échappé à ces divergences. Les uns y ont plaidé pour que le DCB devienne un DEA, étape vers une thèse dont la possession a été jugée souhaitable. Dans ce qu'ils jugeaient être une échappée, les autres ont vu le risque d'un éloignement des réalités préjudiciable à la bonne pratique du métier. Entre les deux, des esprits pacifiques ont esquissé des voies conciliatrices : de la recherche, oui, mais, autant que faire se peut, appliquée.

A cette divergence de vues, les élèves n'échappent pas non plus, semble-t-il, qui, pour certains d'entre eux, assimilent (veulent assimiler ?) la conduite de projet à la recherche. Ou se plaignent de la part que celle-ci (c'est-à-dire la rédaction du mémoire de fin d'étude) exige dans les emplois du temps pour un coefficient jugé proportionnellement faible.

A tout le moins les points suivants ont-ils fait l'objet d'un consensus au sein du conseil :

1. Le statut de la recherche dans la scolarité, la finalité de cet exercice sont mal compris par les élèves, peut-être en partie parce qu'ils ne sont pas d'une parfaite limpidité pour l'équipe pédagogique elle-même.

2. Il est utile voire indispensable que les conservateurs acquièrent à l'École une expérience de la recherche. Ou bien ils effectueront encore, ultérieurement, des recherches, et cette expérience les y aura préparés. Ou bien, n'en faisant pas, ils auront à tout le moins ainsi appris à comprendre la démarche des chercheurs, leurs besoins et seront mieux à même de les satisfaire.

Il est à noter que l'enseignement de la méthodologie de la recherche fait l'objet d'appréciations suffisamment négatives de la part des élèves pour qu'on puisse penser qu'il demande à être reconsidéré ou du moins évalué.

3. L' "étude" et la "recherche" -termes employés tantôt simultanément, tantôt isolément à propos du mémoire de fin d'étude- sont des exercices différents. A fortiori la conduite de projet se différencie-t-elle de la recherche, même si, d'une part, elle peut comporter une dimension de recherche, et, d'autre part, se nourrir des résultats de la recherche.

Certains -faut-il écrire la plupart ?- des mémoires de fin d'étude soutenus par les élèves ne relèvent pas de la recherche, entendue comme la combinaison d'une problématique et d'un effort pour explorer (inventer) des territoires nouveaux. Mais dans certains mémoires, et à supposer que l'on accepte de passer le second aspect par pertes et profits, même le degré de conceptualisation

apparaît comme insuffisant. Ces mémoires peinent à se différencier du compte rendu de stage par ailleurs demandé aux élèves. En le notant, le conseil n'a pas voulu condamner le principe d'un double exercice ; mais appeler à la vigilance, tant pour le choix du sujet des mémoires que pour la façon de les traiter, l'École et les directeurs de mémoire.

4. Il est souhaitable que durant leur scolarité, mais aussi durant toute leur vie professionnelle, les élèves soient attentifs à la recherche (ses résultats mais aussi ses questionnements). Ceci suppose que soient présentés et soulignés les apports de la recherche à la bonne pratique du métier, que les recherches en question soient conduites à l'ENSSIB ou au dehors.

Au-delà de la scolarité, une connaissance des disciplines -particulièrement en milieu universitaire- ne peut qu'accroître la compétence professionnelle, en particulier la pertinence des acquisitions ; or, la recherche donne accès à cette connaissance. Elle doit donc être encouragée. Il reste que, qu'on s'en plaigne ou qu'on s'en accommode, la recherche est en général difficilement compatible avec le quotidien du métier de conservateur. Dans certains postes (bibliothèques spécialisées ou services spécialisés au sein de bibliothèques généralistes), le travail réalisé s'apparente à la recherche voire constitue de la recherche ; mais il s'agit là d'exceptions à la situation générale. A défaut de conduire des recherches, les conservateurs doivent se tenir informés de l'évolution des savoirs (et des arts) -à tout le moins dans la limite des politiques documentaires de leurs établissements respectifs.

Accueillir des élèves en stage représente un vrai travail, des responsabilités. Il s'agit, d'une part, de participer à la formation des élèves en les mettant en situation; d'autre part, d'évaluer leur travail, leur comportement, de manière à identifier tout de suite d'éventuelles difficultés et à les résoudre, en évitant ainsi des "crises" ultérieures. Faut-il proposer aux établissements qui accueillent des stagiaires sinon la signature d'une convention, du moins une sorte de charte précisant les attentes de l'ENSSIB ? Quelle qu'en soit la forme, des explications plus circonstanciées en la matière (faut-il aller jusqu'à parler de formation ?) sont nécessaires. De même qu'une évaluation régulière de la façon dont ces établissements remplissent leur fonction.

De même qu'il a relevé, dans des mémoires de fin d'étude, un degré insuffisant de problématisation, de même, il a paru au conseil que certains mémoires de stage souffraient d'une sorte de myopie : s'il n'est pas illégitime, s'il est même de bonne méthode, au cours d'un stage, de s'attacher plus particulièrement au fonctionnement d'un service ou à la réalisation d'une tâche identifiée, tous les services et toutes les tâches doivent être rapportés au fonctionnement de l'établissement, et ce fonctionnement aux missions (culturelles, scientifiques, sociales, etc.) du dit établissement. Dans cet élargissement nécessaire de la vision professionnelle des élèves, non pas ennemi mais au contraire garant du bon accomplissement des fonctions de chacun, les établissements ont un rôle à jouer, à commencer par leurs directeurs. Mais d'abord l'École elle-même.

École professionnelle et scientifique ou école purement professionnelle : le débat n'est pas clos et n'est pas près de l'être. Or, le conseil n'est pas éloigné de considérer que l'alternative, pour l'ENSSIB, n'est pas tout à fait celle-là. Mais plutôt celle-ci : ici, une façon d'enseigner les techniques pour les techniques, théorie et recherches venant prendre place artificiellement à côté de cet enseignement pratique ; là un enseignement des techniques assumé comme tel, au mépris de toute prétention, mais rapporté à des finalités et intégrant une dimension critique.

* L'organisation

Les enseignements sont répartis en huit modules. Cœur de la formation, trois modules dits bibliothéconomiques (établissement ; public et services ; collections et documents) sont complétés par deux modules de méthode (gestion et conduite de projet ; recherche) et trois modules outils (anglais ; outils de communication ; bureautique). Les quatre premiers modules (les modules bibliothéconomiques et le module informatique) forment un tronc commun.

Cette répartition des enseignements en modules n'appelle pas en soi d'objection. Mais elle présente des risques : risque que la formation dispensée soit perçue comme éclatée, manquant d'unité et de cohérence ; risque que soient dispersés dans des modules différents des thèmes qui relèvent du même sujet et gagneraient à être traités ensemble ; risque que des sujets ne soient pas traités, ou, au contraire, le soient de façon redondante.

Il est apparu qu'aucun de ces risques n'était totalement évité aujourd'hui.

Pour que la formation puisse être perçue comme cohérente, une condition préalable est que le métier auquel elle prépare paraisse l'être également -autrement dit, qu'il semble avoir une utilité, un sens. D'où l'idée de "conférences inaugurales" conçues dans cette perspective. Et l'accent mis par diverses personnalités, au sein du conseil et au dehors, sur la nécessité de situer les enjeux et, à cet effet, de faire écho aux débats et aux polémiques (le droit de prêt, à rapporter notamment au thème de la démocratisation culturelle ; les atteintes au pluralisme, à rapporter notamment au thème du rôle du bibliothécaire dans la cité ; etc.). Par ailleurs, ce n'est pas perdre du temps que d'expliquer aux élèves, au début de la scolarité, les objectifs assignés à celle-ci et par quelle organisation on a résolu de les atteindre.

Il y a lieu de s'interroger sur la distribution de certains sujets dans les modules (par exemple, la gestion des ressources humaines et les statuts des personnels relèvent de deux modules différents). Enfin, la coordination entre les modules d'une part, au sein de chaque module d'autre part, est un des points qui appellent l'amélioration la plus urgente.

L'hypothèse a été avancée par certains membres du conseil d'un autre type de distribution des enseignements. Par exemple autour de ces trois grandes fonctions du conservateur que sont la gestion, la fonction scientifique et la fonction technique.

Pour assurer la cohérence de l'enseignement, l'ordre selon lequel les cours sont dispensés a son importance. Ainsi, ce n'est pas mettre la conception d'une politique documentaire à sa place que de l'aborder après le catalogage, technique qui vise à signaler les acquisitions résultant d'une telle politique.

Les options peuvent être conçues de deux façons différentes. Selon la première conception, elles permettent d'aborder des sujets qui ne le sont pas parmi les enseignements obligatoires. Selon la seconde conception, elles servent à approfondir certains sujets. En dépit des intentions énoncées, la conception en vigueur à l'école semble être la première ; ce n'est pas celle qui a reçu l'adhésion de la majorité des membres du conseil.

La liste des options proposées dans le cadre du DCB 10 n'étant pas encore disponible (ce qui ne laisse pas de préoccuper dans la mesure où cette liste est censée résulter d'une conception concertée des enseignements obligatoires), celle qui a été communiquée au conseil est la liste des options offertes à la promotion précédente. Elles étaient au nombre de 5. Il s'agissait de : la formation des usagers ; l'édition pour la jeunesse ; la communication externe et interne ; la conservation préventive ; l'image numérique. Le conseil s'est interrogé sur l'absence de la formation des usagers -pour ne citer qu'elle- parmi les enseignements obligatoires alors qu'elle n'a cessé de s'affirmer comme une priorité tant des bibliothèques territoriales que des bibliothèques universitaires du fait notamment du développement de la documentation électronique. A l'inverse, l'importance de la place faite à la construction (23 heures) parmi ces mêmes enseignements obligatoires mériterait à tout le moins des explications.⁽²¹⁾

* Le contenu des enseignements

A été relevée l'absence ou une présence exagérément discrète des thèmes suivants :

- Missions des bibliothèques (missions scientifiques, culturelles, sociales, économiques, etc.).
- Le contexte administratif et juridique (service public, droit administratif, droits et obligations des fonctionnaires, organisations syndicales, etc.).
- Déontologie.
- Mise en perspective de la profession (histoire et sociologie).
- Le "management". En particulier la gestion des ressources humaines dans tous ses aspects (organisation du travail, droit, gestion des conflits, etc.).

Aujourd'hui, il n'est pas de réflexion sur le métier de conservateur qui ne conduise à mettre l'accent sur la "GRH". Or, il faut ici faire état de témoignages de directeurs selon lesquels les jeunes conservateurs seraient réticents à prendre des responsabilités –entendues au sens de responsabilités administratives mais aussi et d'abord de responsabilité d'une équipe. Sans doute est-ce beaucoup demander aux conservateurs les plus jeunes, les plus inexpérimentés que de se porter d'enthousiasme vers une tâche aussi délicate que la direction de personnel. Toutefois, les retours précités des directeurs sur ce point sont assez nombreux et concordants pour qu'il ne soit pas possible de se contenter de cette explication et de s'en remettre à l'œuvre du temps. Ils sont d'autant plus frappants que les mêmes directeurs se plaisent à faire l'éloge des qualités intellectuelles des intéressés.

Pour partie, le constat des directeurs renvoie aux critères de sélection mis en œuvre au concours d'entrée ; il n'est pas exclu que, chez un certain nombre de candidats, le goût des collections prédomine sur celui des relations avec autrui, qu'il s'agisse de leurs futurs collègues ou du public. Mais pour une autre part, ce constat renvoie à la formation reçue. En effet, s'il est vrai que les relations humaines demandent une aptitude minimale, travailler avec les autres et diriger constituent aussi des techniques qui s'enseignent et s'acquièrent. De ce point de vue comme de celui du management en général, s'il est bon que les futurs conservateurs territoriaux viennent puiser leurs connaissances en matière de bibliothéconomie à ce qui devrait être une de ses sources, nous voulons parler de l'ENSSIB, les futurs conservateurs d'État, eux, pourraient tirer profit de l'expérience de la fonction publique territoriale dans le domaine de la formation des cadres. Et dont bénéficient les élèves-conservateurs territoriaux.

- Statuts et gestion des personnels travaillant dans les bibliothèques autres que les personnels de bibliothèques.

- "Publics et services". Le module de ce titre ne représente que 9% des enseignements. "Au-delà de l'enseignement théorique relatif à la sociologie de la lecture, les élèves-conservateurs devraient avoir une approche plus directe de certains types de publics comme les publics empêchés, les publics faibles lecteurs, et une meilleure connaissance des relais, institutionnels ou associatifs susceptibles de les aider à bien définir les besoins de ce public" (C. POUYET, à propos des bibliothèques territoriales). La notion d'action culturelle (recherche de nouveaux publics, promotion de la bibliothèque, collaboration avec les autres acteurs culturels, etc.) est peu présente. Il en est de même de celle de médiation.

Tant du point de vue du contexte général dans lequel les bibliothèques agissent, que de celui de la connaissance des publics, l'idée a été avancée de consacrer deux ou trois heures à une présentation des principales caractéristiques de la société française. En effet, les élèves, ayant reçu pour la plupart une formation littéraire, ne sauraient être réputés connaître ces caractéristiques.

- La coopération (objectifs, structures, actions coopératives locales, nationales et internationales), étant entendu que ce sujet ne doit pas nécessairement faire l'objet d'un enseignement spécifique mais plutôt irriguer l'ensemble des cours. C'est en particulier dans cette optique que doit être effectuée la visite de la BnF ; il s'agit moins de savoir comment fonctionne cet établissement que de s'informer des services qu'elle est susceptible d'offrir aux autres bibliothèques et, réciproquement, de la façon dont celles-ci peuvent s'insérer dans les entreprises coopératives pilotées par l'établissement.

- Rendre compte, évaluer (rapports d'activité, évaluation des politiques publiques, instances de contrôle et d'évaluation).

D'une manière générale, le droit –dont la commission BOTINEAU, déjà, marquait l'importance– ne paraît pas occuper une place correspondant à celle qu'il a prise et continuera à prendre dans le fonctionnement des bibliothèques et la société en général. Il en est de même de la dimension internationale, en particulier européenne (organisation et fonctionnement des bibliothèques à l'étranger, coopération).

Deux domaines font l'objet d'un enseignement qui n'est pas tout à fait adapté parce que les finalités des éléments considérés ne semblent pas avoir été correctement identifiées :

- les collections (il n'est pas présenté dans le module "collections et documents" de typologie de l'ensemble des documents ; le document numérique n'y apparaît pas, ce qui donne à penser que, dans ce cas, le contenu est négligé au profit du support ou du canal) et le travail intellectuel -et non pas seulement technique- qu'appelle la mise à disposition des collections et des informations (mise en espace et classification des documents ; appréciation critique des sites et des données du Web).

- l'informatique (sur-représentation d'une approche purement technique).

Il a paru au conseil que la place faite aux bibliothèques territoriales présentait un certain déséquilibre au profit des bibliothèques universitaires. A cette sous-représentation des bibliothèques territoriales, s'ajoute, selon les élèves territoriaux, une méconnaissance de la fonction publique territoriale et plus généralement des collectivités territoriales.

S'agissant des stages et visites, complémentaires de l'enseignement, la connaissance de la BNF et de la BPI est obligatoire. Il est en revanche possible aux élèves de terminer leur scolarité sans avoir rencontré de BM, de BDP ou de BU.

Dans les réponses à un questionnaire soumis aux élèves à l'issue du premier semestre, revient l'idée qu'une partie de l'enseignement tend à privilégier la théorie au détriment de la pratique. A contrario, l'apprentissage de la conduite de projet, le stage d'immersion et les visites donnent lieu à des appréciations positives.

Le désir des élèves d'être opérationnels dès leur sortie de l'école (un désir d'autant plus vif que, une fois acquis un ou des diplômes d'études supérieures parfois élevés, ils se sont sciemment détournés de la voie de la recherche et de l'enseignement pour s'orienter vers une pratique) –ce désir d'être opérationnel, de la part des élèves, n'a d'égal que celui des directeurs qui les accueilleront qu'ils le soient.

Tout en comprenant et en approuvant cette préoccupation, de la part d'élèves d'une école professionnelle, le conseil ne s'est pas montré disposé à faire sienne une conception qui ne ferait des conservateurs que des techniciens, fussent-ils supérieurs, au détriment des aspects qui définissent un cadre culturel et scientifique (culture générale, faculté d'inscrire ses pratiques dans un contexte, de les théoriser et de les critiquer, de situer les enjeux, etc.).

Cela ayant été dit, il ne faut pas écarter l'hypothèse que certains cours soient inadaptés, non parce qu'ils tendront à l'abstraction, mais parce que les finalités pratiques de l'effort conceptuel proposé à juste titre y auront été perdues de vue. Il est à noter que, à en croire les élèves, un bon équilibre entre théorie et pratique semble atteint, au sein du module informatique, par le cours consacré aux SIGB.

École professionnelle dont l'enseignement est dispensé dans une large mesure par des professionnels, l'École forme de futurs professionnels. Il est donc normal que les élèves présentent une certaine ressemblance avec leurs aînés. C'est aussi souhaitable dans la mesure où cette ressemblance les prépare à prendre leur place dans le milieu auquel ils se destinent. Et où elle implique l'adoption de valeurs qui conservent leur validité (les bibliothèques constituent un service public, avec tout ce qui découle de cette expression) et de savoir-faire éprouvés.

A l'inverse, le risque existe que ne soient pas pleinement saisies les chances de renouvellement que représente l'arrivée de nouvelles générations. La lecture des mémoires de fin d'étude est significative à cet égard : les idées qu'y expriment les élèves ne se distinguent pas, ou peu, de celles de leurs aînés. Dans un univers professionnel marqué par un même engagement en faveur de la lecture, mais immergé dans le quotidien et où la réflexion le cède parfois à la répétition, l'examen critique au slogan, l'école doit être le lieu d'une interrogation des pratiques - fût-ce pour aboutir à les re-légitimer -et même, si possible, de l'innovation. Cet esprit doit marquer l'enseignement.

* Formation initiale et formation continue

Penser en termes d'additions plutôt qu'en termes de substitutions ou de priorités -autrement dit, ajouter des enseignements aux enseignements- est une tentation naturelle quand on réfléchit aux objectifs que devrait atteindre une école. Le conseil n'est pas sûr d'avoir su résister à cette tentation. Dans un cas, néanmoins, il s'est félicité qu'un certain type de savoir-faire ait été renvoyé à la

formation continue : on veut parler des formations à la direction récemment mises ou remises en place. S'il existe, en effet, entre un conservateur et un directeur un ensemble de compétences communes, si tout conservateur est, par définition, appelé à effectuer des tâches d'encadrement, les fonctions de directeur nécessitent des connaissances particulières que tous les conservateurs n'ont pas vocation à acquérir à l'école ou en tout cas pas au même degré.⁽²²⁾

De même, il n'est pas question de transformer l'ENSSIB, école "professionnalisante", en université généraliste. Mais s'il est vrai que la connaissance des disciplines constitue à tout le moins un atout supplémentaire pour la pratique du métier, a été regrettée l'inexistence ou la rareté, parmi l'offre de formation continue, d'initiations aux grandes disciplines (histoire, lexique, contours, actualité, enjeux, etc.).

* L'équipe pédagogique - Les moyens

L'équipe pédagogique a fait l'objet sinon de quelques observations, du moins de quelques interrogations de la part du conseil. En premier lieu, il est difficile de l'appréhender. En effet, elle ne fait pas plus l'objet d'une présentation unique et complète (statut, lieu d'exercice des professionnels, nature des enseignements, charge horaire, etc.) que l'organisation et le contenu de la formation. En second lieu, il est permis de s'interroger sur les critères qui conduisent à faire surtout appel, ici, à des professionnels, là, à des enseignants-chercheurs,

Prôner un équilibre entre les deux, toutefois, c'est risquer d'adhérer à une division du travail pernicieuse : aux uns (les enseignants-chercheurs), la théorie, aux autres (les professionnels) les techniques, le rappel des réalités. Il est bon que les enseignants-chercheurs soient informés du fonctionnement le plus quotidien des établissements, comme il est bon que les conservateurs sachent prendre de la hauteur à l'égard des pratiques. C'est particulièrement vrai pour l'équipe pédagogique attachée à l'École. De ce point de vue, la pratique de la recherche -garante, pour une part, de la qualité de l'enseignement- ne saurait être réservée aux enseignants-chercheurs dûment répertoriés comme tels.

Si les conservateurs de l'équipe pédagogique doivent être invités à prendre toute leur place dans les activités de recherche de l'école, on attendra tout naturellement d'eux que, de concert avec les professionnels extérieurs, ils fassent bénéficier l'enseignement de leur expérience du terrain. De ce point de vue, un renouvellement régulier est souhaitable. Pour l'ENSSIB et pour les intéressés. Mais aussi pour les conservateurs en général, un passage par l'École étant de nature à leur offrir un temps de respiration, de réflexion, d'évolution.

Ce n'est pas mettre en cause la qualité des personnes ni leur degré d'implication que de ne pas limiter aux conservateurs l'intérêt d'un renouvellement régulier du corps enseignant.

Le conseil s'étant trouvé contraint de se donner des priorités, le contenu et l'organisation de la formation ont fait l'objet d'une attention quasi exclusive de sa part, au détriment des moyens mis en œuvre. Il a toutefois été relevé que les élèves déplorent l'insuffisance numérique des postes informatiques mis à leur disposition. En outre, certains regrettent qu'un laboratoire de langues ne vienne pas faciliter des perfectionnements en la matière. A l'inverse, l'offre documentaire est jugée satisfaisante.⁽²³⁾

2.2.4. Pour un dispositif de veille et d'évaluation

Les propositions présentées par l'ENSSIB⁽²⁴⁾, conformément à la demande du conseil, ont été débattues au cours de la dernière séance (6 février 2002).

S'agissant de la veille, a été notamment proposée la création d'un "observatoire des métiers des bibliothèques" ; il s'agit des métiers auxquels l'ENSSIB prépare : ceux qui ressortissent à la catégorie A (conservateur, bibliothécaire). Cette proposition reprend en la précisant une des orientations du projet d'établissement pour 1999-2002. Elle a reçu le soutien du conseil.

Il est permis de se demander si un tel observatoire est bien du ressort de l'ENSSIB. En effet, celle-ci n'est pas seule à pouvoir en tirer profit. En outre, il y aurait une logique à ce que l'observatoire

dépasse la seule catégorie A pour s'étendre à l'ensemble des métiers des bibliothèques ; or la compétence de l'ENSSIB se limite à la catégorie A.

Le conseil a toutefois été d'avis que, en attendant un éventuel observatoire universel, il convenait que l'école mette sur pied celui dont elle a conçu le projet. En effet, il est de son intérêt le plus immédiat - sans parler de celui des administrations, des collectivités et des professionnels- de disposer d'un tel observatoire, sans équivalent aujourd'hui. En outre, l'ENSSIB est tout particulièrement désignée pour l'abriter. Au demeurant, il ne s'agit pas pour elle de se livrer seule à l' "observation" préconisée, mais aussi de susciter des initiatives, de coordonner, de collecter.

Par ailleurs, il a paru au conseil qu'un tel observatoire appelait des liens avec la recherche. D'une part, il aura besoin de recherches pour enrichir son "observation". D'autre part, les données qu'il aura recueillies seront susceptibles d'alimenter des recherches. La recherche sur les personnels des bibliothèques est peu développée à l'ENSSIB ; il s'agirait pourtant d'une orientation particulièrement conforme à la vocation d'une école.

Si les moyens d'assurer la veille (outre l'observatoire précité : un partenariat avec des établissements particulièrement novateurs ou encore avec les correspondants formation des SCD, etc.) font l'objet de propositions précises, il n'en est pas encore de même de l'analyse et de la mise en œuvre des observations recueillies.

La réflexion sur un dispositif d'évaluation de la formation reste elle aussi à approfondir. On a déjà insisté sur ce point : une formation ne peut être évaluée que par rapport à des objectifs -en l'occurrence, un référentiel de compétences pour les conservateurs. Or, le ministère de l'éducation nationale (DPATE et DES) se propose précisément d'en élaborer un. Selon l'ENSSIB, la première étape est donc d'attendre ce référentiel et d'en tirer les conséquences en matière de formation.

Sans récuser cette démarche, le conseil a présenté les observations suivantes :

1) la perspective des travaux pilotés par la DPATE et la DES ne saurait dispenser l'école de réfléchir à la question d'une définition du conservateur -fût-elle pour partie interrogative- et de remédier rapidement à la situation constatée : présence dans les documents disponibles de plusieurs définitions, ne se recoupant que partiellement ;

2) les travaux du ministère concerneront les conservateurs d'État ; s'il est souhaitable que cette expression inclue les conservateurs d'État affectés dans certaines bibliothèques territoriales (BMC), il restera donc à traiter le cas des conservateurs territoriaux.

3) il ne faut pas confondre évaluation d'une formation donnée et mise au point d'une méthode en la matière ; l'ajournement de la première n'empêche pas d'effectuer la seconde.

S'agissant de cette dernière, un premier pas a été accompli par l'ENSSIB sous la forme d'une liste des "données à recueillir régulièrement pour faciliter l'évaluation du DCB". Sont cités :

- "Elèves : effectifs, nature de leur formation initiale.

- "Programme d'organisation de la scolarité : durée ; volumes horaires par modules et par disciplines ; contenu des cours ; objectifs pédagogiques et déclinaison en termes de compétences à acquérir ; calendrier détaillé permettant d'apprécier l'enchaînement des séquences ; modalités d'évaluation ; stages : durée et objectifs.

- "Enseignants : tableau présentant l'ensemble de l'équipe pédagogique et, pour chacun de ses membres, son statut, son établissement, le volume assuré globalement et par module.

- "Les moyens pédagogiques (ressources documentaires, moyens informatiques).

- "Comptes rendus des journées d'échanges pédagogiques organisées par l'ENSSIB avec la DLL et la SDBD.

- "Bilan annuel des équipes pédagogiques et notamment des responsables de modules.

- "Demandes de formations continues formulées par des conservateurs récemment affectés. "

Cette liste reprend les demandes formulées parfois avec succès, parfois sans succès par le conseil de perfectionnement auprès de l'École.

Il faut insister sur la nécessité absolue pour celle-ci de disposer et d'être en état de produire à tout moment une photographie de la formation dispensée, dans tous ses aspects. L'établissement et la mise à jour permanente d'une telle photographie constituent la première étape de toute démarche évaluative -le minimum que l'on soit en droit d'attendre en la matière.

Enfin, doivent être évalués non seulement la nature de la formation dispensée et son organisation mais les moyens matériels disponibles et la qualité des enseignements (adéquation du contenu des cours, pédagogie).

2.2.5. Suites

Des recommandations de la commission BOTINEAU ont été suivies d'effet. C'est le cas notamment des suivantes : professionnalisation plus marquée de la formation et augmentation de la part de la pratique par rapport à celle de la théorie ; structuration de la formation autour de quelques domaines fondamentaux.

En revanche, la recommandation n°1 de la commission est toujours d'actualité : "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." Il en est de même de la nécessité pour l'École "de se doter d'outils d'évaluation internes".

L'ENSSIB a tenu le 1^{er} juin 2001, avec le concours d'un prestataire extérieur, un séminaire sur le thème "un projet pédagogique pour l'ENSSIB". Qu'il s'agisse de la nécessité de bâtir et d'actualiser, au prix d'une veille permanente, un référentiel de compétences traduit en objectifs de formation, de celle de mettre au point et d'appliquer une méthode d'évaluation régulière ou de mieux coordonner les enseignements, les conclusions de cette réflexion interne (une véritable mise à plat du sujet, conduite avec rigueur et sans complaisance) rejoignent constats et préconisations du conseil, des travaux duquel elle s'est pour partie nourrie.

Certaines de ces préconisations ont d'ores et déjà été traduites dans les faits. Il en est ainsi, selon les informations communiquées au conseil lors de la séance du 6 novembre 2001, de l'amélioration de la cohérence (leçon inaugurale ; introductions aux enseignements ; coordination améliorée entre les modules) ; de la présence accrue parmi les enseignements des entreprises coopératives, de la gestion des ressources humaines et du droit ; et de la suppression, dans le module informatique, de certains cours présentant un degré inapproprié de généralité ou de technicité, au profit de l'informatique proprement documentaire.

Parmi les sujets que le conseil a regretté de ne pas avoir abordé, ou trop rapidement, et qui mériterait selon lui de retenir l'attention prioritairement, figurent : le concours d'entrée (critères de choix mis en œuvre, adéquation des épreuves) ; la répartition à opérer entre les compétences qui relèvent de la scolarité et celles qui relèvent de la formation continue et, au sein de la scolarité, entre les enseignements obligatoires et les enseignements optionnels ; la validation des acquis ; la place de la recherche dans la scolarité, qui ne peut être envisagée pertinemment que dans le cadre général de la place de la recherche à l'école.

Entre autres méthodes possibles pour appréhender la formation dans sa réalité, le conseil suggère à celui qui lui succédera le cas échéant de procéder à des auditions des responsables de modules et même à des échanges avec les enseignants autour du contenu de leur cours.

2.3. Conclusion

Une expérience de deux ans a appelé les réflexions suivantes de la part des présidents des deux conseils : ⁽²⁵⁾

- L'ENSSIB comporte de nombreux conseils. Pour la teneur et l'organisation de la formation (si l'on considère que le conseil d'administration est plutôt compétent pour la gestion) : le conseil scientifique, la commission pédagogique, les trois conseils de perfectionnement. Il s'y ajoutera l'observatoire des métiers. Le rôle respectif de ces instances demande à être précisé et la coordination de leurs travaux assurée. Il est permis de se demander si une commission pédagogique rénovée ne rendrait pas les conseils de perfectionnement inutiles. Si les conseils de perfectionnement sont maintenus, la question se pose de l'existence de deux conseils pour la catégorie A. A défaut d'être réunis, il importe qu'ils travaillent en collaboration. Si le président du conseil de perfectionnement du DCB et celui de la formation des bibliothécaires se sont attachés à s'informer régulièrement de leurs travaux respectifs, il s'est agi là de la rencontre de deux bonnes volontés, facilitée par l'appartenance des deux présidents au même service, et qui apparaît donc comme aléatoire.

- Que les conseils de perfectionnement perdurent sous cette forme ou en prennent une autre, et quelque conception que l'on ait de leur rôle, ils ne peuvent fonctionner, dès lors qu'ils sont composés de personnalités extérieures, requises par leurs propres activités professionnelles, que si l'école leur en donne les moyens : production des documents nécessaires, élaboration de comptes rendus circonstanciés, lancement et dépouillement d'enquêtes, etc. Ce qui est en jeu, est ni plus ni moins l'idée que l'école se fait de ces conseils : partenaires (et non pas juges), certes pas infaillibles, mais poussant à d'utiles réflexions ; ou -pour appeler les choses par leur nom- simples éléments décoratifs.

Notes :

⁽¹⁾ Ministère de la Culture et de la Communication, ministère de l'Éducation nationale, CNFPT, Enquête démographique sur les personnels des bibliothèques, Paris, 2001, 20 p.

⁽²⁾ Enquête sur la formation des bibliothécaires à la gestion et à l'animation des fonds scientifiques et techniques – 1991. Résultats, Montreuil, Rencontres du livre scientifique, 1992, 60 p.

⁽³⁾ Conseil supérieur des bibliothèques, Rapport du président pour l'année 1992, Paris, Association du conseil supérieur des bibliothèques, 1992, p. 79-93.

⁽⁴⁾ Science en bibliothèque, sous la dir. de Francis AGOSTINI, Paris, Éditions du Cercle de la librairie, 1994.

⁽⁵⁾ Les modalités d'organisation des concours de recrutement ont été fixées par les arrêtés du 12 février 1992 (bibliothécaires) et du 18 février 1992 (conservateurs stagiaires).

⁽⁶⁾ Pour le concours de conservateur, viennent d'être ajoutés l'arabe et le portugais.

⁽⁷⁾ L'hypothèse du renforcement en France de la part des bibliothécaires spécialisés, qui ajoutent leur savoir documentaire à une discipline scientifique bien maîtrisée, a été présentée dès 1993 par M. MELOT, "Quels bibliothécaires pour demain ?", dans Formations en bibliothèques : vade-mecum des programmes de formation professionnelle continue proposés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Culture, 1993, p. 60-62.

⁽⁸⁾ Cf. VERRY, Corinne et KOENIG, Marie-Hélène, "La formation à la médiathèque de la Villette", Infomédiatique, n° 2, 1988, p. 93-98.

⁽⁹⁾ Chiffres tirés de l'Enquête démographique sur les personnels des bibliothèques (note 5, page 28).

⁽¹⁰⁾ Ce texte a été publié après la dernière réunion du CP : Décret n° 2001-920 du 5 octobre 2001 modifiant le décret n° 92-900 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des bibliothécaires territoriaux (Journal officiel n° 234 du 9 octobre 2001).

(11) Voir Enquête démographique sur les personnels des bibliothèques (note 5, page 28). Selon cette brochure, d'ici 2010, 42% des conservateurs d'État en fonction en 2000 seront partis à la retraite et près de 50% des conservateurs territoriaux.

(12) "Évaluation du DCB : quels référentiels ? pour quels objectifs ?", avril 2001.

(13) Doivent être soulignées en particulier les contributions de P.-Y. CACHARD, M.-C. JULIÉ, M. JULLIEN, C. POUYET et R. RHEBERGEN.

(14) A une notable exception près : une enquête auprès d'un échantillon d'élus, sur leur perception du métier de bibliothécaire —en fait, de directeur de bibliothèque- a été conduite par J.-C. UTARD avec le concours de J.-F. JACQUES. L'accent mis par les élus sur la fonction de cadre culturel (insertion dans une politique, faculté de proposition en la matière, dynamisation d'une équipe, partenariats) confirme le témoignage, au sein du conseil, des directeurs de bibliothèque territoriale. En insistant sur cet aspect qui n'est pas spécifique aux bibliothèques, les élus n'entendent pas signifier qu'ils tiennent pour négligeable la compétence technique ; ils la supposent acquise. - Par ailleurs, un projet de questionnaire d'enquête auprès des présidents d'université a été préparé par G. COLCANAP.

(15) 21 élèves sur 76 déclarent avoir une expérience professionnelle dans le monde des bibliothèques ; il faut y ajouter les 6 élèves issus de la liste d'aptitude. Comme l'on sait, passage par le concours externe ne veut pas nécessairement dire absence d'expérience professionnelle dans les bibliothèques, ni un passage par le concours interne qu'on possède une telle expérience : parmi les 36 lauréats des concours externes, 10 avaient déjà travaillé en bibliothèque ; et seulement 11 parmi les 19 lauréats des concours internes.

(16) Valables pour le DCB 10, ces observations sont à corroborer sur une longue durée. A cette réserve près, les phénomènes relevés semblent bien tendancielles ; ils sont connus comme tels.

(17) Rappelons que les épreuves d'admissibilité sont : une composition sur un sujet d'ordre général relatif à la vie intellectuelle (idées, sciences, lettres, arts), une note de synthèse établie à partir d'un dossier et la traduction en français d'un texte en langue ancienne ou moderne.

(18) "La Formation des conservateurs des bibliothèques, DCB, 10^{ème} promotion, 2001-2002".

(19) Annuaire 2001. - Devenir conservateur de bibliothèque. - Recruter un conservateur de bibliothèque : la bibliothèque, carrefour culturel de la cité.

(20) Particulièrement alors que se développent les licences professionnelles ou professionnalisantes et qu'il est possible de se présenter au concours d'entrée sans avoir reçu quelque formation disciplinaire que ce soit. — Il va sans dire que la notion d'"honnête homme" ne se limite pas ici au sens qui lui est communément (sinon historiquement) attaché : parmi les curiosités et compétences du conservateur, l'image n'a pas moins vocation à figurer que l'imprimé, les sciences et les techniques que la littérature.

(21) La présence de ce cours parmi les enseignements obligatoires serait d'autant plus justifiée s'il y était question non pas seulement de préparer une construction, activité que tous les conservateurs ne rencontreront pas à court terme et qui paraît donc relever davantage de la formation continue, mais plus généralement d'architecture et d'aménagement, dans tous leurs aspects (mobilier, signalétique, etc.), des bibliothèques. En effet, une réflexion sur ces sujets constitue avec d'autres un bon mode d'approche des services à rendre au public.

(22) Le conseil a considéré comme particulièrement positive la récente réapparition d'une formation à la direction pour les directeurs de bibliothèque universitaire et l'apparition d'une telle formation pour les directeurs de bibliothèque territoriale.

(23) Source de ces observations : les réponses au questionnaire précité, rempli par les élèves à l'issue du premier semestre.

(24) Note du directeur des études en date du 23 janvier 2002. Il s'agit de la version revue et corrigée, après lecture des membres du conseil, d'une note du 29 octobre 2001.

(25) Recevraient-elles l'accord du président du conseil de perfectionnement de la formation continue ?