

RÉFORME DES ENSEIGNEMENTS

Réflexions

PERMETTANT L'ACCÈS DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES
AUX BIBLIOTHÈQUES-SERVICES D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION

NOUS publions aujourd'hui le texte intégral du rapport remis, au nom du groupe dont il assurait la présidence, par M. Jean-Pierre Seguin, inspecteur général honoraire des bibliothèques, au directeur du livre et de la lecture et au directeur des bibliothèques, des musées et de l'information scientifique et technique.

Ce rapport doit être considéré

comme un document de travail. Néanmoins, à l'occasion du congrès de l'ABF, le directeur de la DBMIST indiquait que ses conclusions recoupaient largement les réflexions de l'administration sans l'engager pour autant. Celle-ci aura l'occasion de faire connaître les grandes lignes de la réforme de l'ENSB dont elle souhaite proposer au gouvernement l'adoption.

La publication du texte du rapport sur la formation des personnels des bibliothèques devrait permettre à tous d'apprécier de façon précise les motivations et le contenu d'un projet de réforme communiqué, dans un premier temps, aux responsables des syndicats, des associations et d'instances professionnelles.

Quoique l'on se soit efforcé de souligner dans ce texte ses points essentiels, il n'est sans doute pas superflu de les résumer dans un court préambule. Au cours des nombreuses et longues séances de travail des trois commissions et des groupes de réflexion, et malgré le peu d'informations dont l'on disposait sur la régionalisation et sur l'organisation de la fonction publique territoriale, un consensus général s'est dégagé sur les finalités de la réforme. Elles postulent :

- que les nouveaux « bibliothécaires », personnels scientifiques ou techniques, soient aptes à servir dans tous les établissements ou organismes voués d'une manière générale aux fonctions d'information et de documentation;
- que soient facilités pour les personnels de l'un et l'autre niveau les changements d'affectation dans un établissement et les mutations dans d'autres établissements;
- que ces personnels aient la capacité d'utiliser pleinement au service du public les nouveaux médias et les techniques « de pointe »;
- que l'on développe leur goût et leur sens du face-à-face avec ce public;
- que, dans un même établissement, les personnels de catégorie « scientifique » ou « technique » soient associés aux actions et aux finalités d'ordre général;
- que, par conséquent, dès le CAFB, des notions de gestion, de prévision et de promotion des

services soient incluses dans l'enseignement de base.

C'est à ces finalités que répondent les réformes préconisées, et tout particulièrement :

- l'institution d'un tronc commun à l'ensemble des professions ayant pour vocation de réunir, de traiter et de diffuser l'information*;
- une nouvelle définition des objectifs et du cursus du CAFB, qui se déroule sur une année scolaire continue, la multiplicité des spécialisations actuelles étant englobée dans deux grandes options fondamentales, complétées par un ensemble de modules spécialisés;
- la demande d'une répartition géographique des CRFP, mieux articulée avec les régions et avec les formations professionnelles universitaires;
- une école nationale supérieure de bibliothécaires en deux ans, grande école à laquelle on accède par un concours dont les épreuves portent sur une « culture » à base « générale » certes, mais permettent également d'apprécier des aptitudes personnelles à la communication et à la prise de responsabilité.

En définitive, la réforme proposée répond à une démarche d'ouverture pragmatique et résolue vers un plus grand nombre de professions voisines possibles; elle ambitionne aussi de faire en sorte que le degré de qualité, à juste titre, et depuis si longtemps réclamé par les « bibliothécaires », coïncide avec ce que le public attend des interlocuteurs dont il a besoin.

Jean-Pierre SEGUIN

* Ce tronc commun pourrait également, bien entendu, être enseigné dans le cadre du cursus de l'Ecole nationale des chartes.

En France et hors de France, le monde des bibliothèques, de la documentation et de l'information se trouve confronté à deux difficultés majeures :

- inadéquation de la formation professionnelle aux nouvelles conditions d'exercice du métier et notamment à l'utilisation des technologies contemporaines;
- insuffisance de l'adaptation des personnels chargés du traitement et de la diffusion de l'information à la fonction de communication et de service rendu, essentielle dans la profession, et vecteur du monde actuel : « *La profession de bibliothécaire est fondamentalement axée sur le public, axée sur la notion de service; c'est une profession qui nécessite l'aptitude à travailler pour et avec les gens¹* ».

Pour ces raisons fondamentales, et à l'occasion d'une petite crise révélatrice survenue dans le monde de l'enseignement professionnel — la fermeture d'un centre régional de formation professionnelle —, le directeur des bibliothèques, des musées et de l'information scientifique et technique et le directeur du livre et de la lecture ont demandé que soit posé de nouveau dans tous ses développements et à tous les niveaux le problème de la formation du bibliothécaire. Leur requête avait pour origine précise un événement circonstancié, la revendication faite par les responsables des centres régionaux de formation professionnelle (CRFP) de moyens propres à leur donner une capacité suffisante. C'est pourquoi, le premier intitulé « *groupe de travail sur les CRFP* » pouvait donner à penser que là se limitait l'objectif de la réforme.

Dès les premières réunions, il est apparu clairement, et le directeur du livre et de la lecture l'a souligné, qu'avant de résoudre le problème des structures, il fallait s'interroger sur les besoins exprimés par les représentants des employeurs, et répondre d'abord à la question *Quel bibliothécaire veut-on ?*, afin de définir par voie

de conséquence un nouveau contenu des enseignements satisfaisant ces besoins.

Très logiquement au départ, la réforme avait été envisagée sous deux angles, celui du certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire (CAFB) et celui de l'Ecole nationale supérieure de bibliothécaires (ENSB), sur la base des études menées en 1983 par l'Inspecteur général des bibliothèques Desgraves. Les deux commissions coexistèrent séparément jusqu'en mars 1984. A cette date, les travaux de la commission chargée du CAFB en étaient arrivés au point où l'on s'aperçut que le programme élaboré regroupait dans un ensemble cohérent et complet toutes les connaissances techniques de base nécessaires pour l'accès à la profession de « bibliothécaire », à quelque niveau et dans quelque type d'établissement que ce soit. Outre qu'il convenait pour le CAFB, il pouvait donc également être proposé pour les personnels chargés de fonctions de même nature dans d'autres établissements que ceux relevant des deux tutelles de la DBMIST et de la DLL, et notamment dans les bibliothèques d'UER et dans les centres d'information et de documentation (CDI) des lycées et collèges. Il semblait même possible et souhaitable qu'il servît de « socle » à l'enseignement dispensé par l'ENSB.

C'est pourquoi fut décidée la fusion en une seule des deux commissions initiales, dans la perspective d'une formation plus unitaire de la profession de « bibliothécaire ».

Un nouveau « tronc commun » pour tous

L'analyse des réponses à la question *Quels professionnels veut-on ?* a permis de dégager quelques caractéristiques essentielles de leur profil : une bonne compétence professionnelle de base englobant les nouveaux médias et leurs technologies, la prise en compte de certaines techniques de gestion et d'évaluation des besoins des usagers et la connaissance des fonctions d'information et de documentation. En outre, la formation devrait contribuer à permettre à des candidats se révélant aptes à l'exercice d'une profession essentiellement vouée à la communication, de tirer le meilleur parti de leur sens

de l'accueil et du service du public et de leur capacité à s'insérer dans leurs établissements d'affectation, à promouvoir et à conforter les relations nécessaires avec les divers participants au réseau national, régional et local de bibliothèques et centres d'information et de documentation, à établir enfin de bons rapports avec l'institution dont elle dépend.

Il est apparu à la majorité des participants du groupe que le seul moyen de préciser ces objectifs était de les traduire par un contenu précis et de s'attacher à la rédaction d'un nouveau programme remplaçant celui qui avait été élaboré en 1974².

La réflexion ne s'est pas faite sur le texte de ce programme, mais sur les missions que les différents organismes doivent remplir envers les usagers que tout le dispositif mis en place vise à satisfaire. Dans le projet proposé, l'accent n'est plus mis sur le « livre », mais sur tous les médias; les techniques ne sont pas étudiées pour elles-mêmes mais replacées dans les fonctions qu'elles permettent de remplir. Les technologies nouvelles ne sont pas isolées, mais situées dans le prolongement des savoir-faire traditionnels, intervenant dans toutes les fonctions et irriguant ainsi l'ensemble du programme.

D'autre part, l'insertion des bibliothèques dans la catégorie plus générale des établissements voués à l'information et à la documentation a été jugée si importante qu'il a semblé bon de la mettre en vedette dans le titre même du programme : « *bibliothèque-service d'information et de documentation* ».

Enfin, la lecture de ce programme, élaboré dans la perspective d'un enseignement professionnel de base commun à tous, traduit le souci qu'ont eu, par voie de conséquence, les membres de la commission de faire en sorte que *les personnels de ces établissements, à quelque niveau qu'ils se situent et quelles que soient*

1. Blaise CRONIN, *The Education of library information professionals*, Aslib, 1982 (Aslib occasional publication n° 28) : « *librarianship is essentially a people-directed, service-orientated profession, which demands an ability to work with and for individuals* ».

2. Cf. *Bull. Bibl. France*, 1974, n° 11, p. 530-533.

leurs spécialisations d'un moment, aient des connaissances suffisantes sur tous les aspects de leur métier et sur les finalités des tâches dans les divers types d'organismes, pour être à même de participer en pleine connaissance de cause à leur fonctionnement. Il est capital qu'ils n'aient pas l'impression d'avoir été conditionnés à jamais pour des tâches spécialisées et qu'ils puissent dès lors envisager en connaissance de cause, dans le déroulement de leur carrière, des mutations souvent nécessaires et même souhaitables car riches d'expériences nouvelles.

Aussi le programme proposé, comme, on le verra plus loin, le choix des options et des modules et leur contenu, forment-ils un ensemble dans lequel les composants s'intègrent d'une manière cohérente, parce qu'ils répondent tous à une même logique. C'est pourquoi des changements fondamentaux, même s'ils n'interveniraient que sur l'une des parties, entraîneraient sans doute une révision globale des systèmes préconisés.

Le nouveau certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire

Dans le même souci de *ne pas créer de spécialisations dès le départ* et de prendre en compte tous les problèmes communs aux organismes traitant et diffusant l'information, les propositions faites, intégrant l'enseignement professionnel de base, rénovent le CAFB et conduiront à une appellation nouvelle.

Dans son principe, sa finalité, ses structures et son enseignement, le CAFB actuel est un examen professionnel de grande qualité qui a très généralement satisfait aux exigences des tutelles des bibliothèques et aux employeurs. D'accord sur ce point, les membres de la commission n'ont donc envisagé ni de changer le caractère « technique » de cet examen, ni d'en bouleverser le contenu et les conditions. En revanche, ils ont été unanimes à penser qu'il y avait lieu de le rénover, de manière à l'adapter aux conditions présentes d'exercice de la profession de bibliothécaire, qui ne sont plus celles de 1974, date à laquelle ont été fixés le programme et les épreuves du CAFB actuel.

Niveaux de qualification

Au préalable, un problème délicat a été longuement débattu, celui des niveaux de qualification, qui est lié en grande partie au statut et au devenir des bibliothèques relevant des collectivités locales. Deux perspectives ont été confrontées : l'une envisageant deux types d'emplois, de catégorie A et B, et donc deux types de formation complémentaires; dans ce cadre, le CAFB est un diplôme pour les personnels techniciens de catégorie B, et vaut aussi pour des responsables de petits services limités à une seule implantation et qui ne sont pas constitués en réseaux. L'autre, s'appuyant sur les statuts actuels de la fonction municipale et sur les fonctions exercées dans les établissements, préconise trois niveaux de formation correspondant à trois types d'emplois de catégorie A, A' et B, selon les responsabilités exercées.

Parmi les participants, une majorité s'est dégagée en faveur de la première hypothèse, et le choix a déterminé les partis pris pour le contenu de l'enseignement. Il faut toutefois noter que l'hypothèse du maintien de l'existence d'une catégorie A' n'a pas été écartée de la réflexion du groupe.

Une volonté de décloisonnement

On l'a déjà souligné ci-dessus, le programme du diplôme professionnel témoigne de la volonté de décloisonner la bibliothèque-service d'information et de documentation, et d'écarter d'emblée des spécialisations trop étroites créant au sein d'un même organisme des compartiments souvent étanches. Il favorise par là-même la mobilité professionnelle.

Le CAFB offre ainsi un *enseignement de base et deux grandes options*, au lieu de quatre à l'heure actuelle, correspondant à deux grandes orientations des établissements envisagés : bibliothèques publiques et documentation. Des *modules spécialisés* complètent chacune des options et recouvrent des fonctions spécifiques : livre et lecture pour enfants, image, documentation administrative...

Il a été décidé que le programme serait obligatoirement composé du tronc commun, d'une option et d'un ou de deux modules, l'avis des membres de la commission ayant été sur ce point partagé. Les épreuves de l'examen quant à elles, n'ont pas été fixées.

Ce diplôme joue un rôle certain dans la promotion professionnelle en permettant à des personnels en exercice de le préparer tout en gardant leur activité professionnelle; le souci de conserver à cet examen son caractère « ouvert » s'est traduit par la décision de maintenir le niveau du baccalauréat pour l'inscription au certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire, car relever le niveau d'études exigé entraînerait l'élimination de nombreux candidats motivés, d'un esprit pratique, et pouvant posséder une expérience professionnelle réelle.

Le cursus

Quant à la scolarité, plusieurs membres de la commission ont souhaité une année supplémentaire, mais ce ne fut pas un avis général. Compte tenu des contraintes budgétaires, la scolarité se déroulerait sur *une année complète*, et devrait être restructurée en un cursus continu, afin d'éviter la coupure actuelle de plusieurs semaines liée à l'admissibilité et préjudiciable à l'enseignement.

Le *stage* quant à lui, et dans la logique du décloisonnement proposé, ne serait plus un stage de spécialisation, malgré des opinions divergentes. Si sa durée est fixée à un mois, sa place et sa nature seraient laissées à l'appréciation des centres.

Se pose alors le problème de l'admissibilité. Plusieurs solutions ont été avancées, dont un système fondé sur un contrôle continu dont les modalités restent à préciser.

Quoi qu'il en soit, la *régionalisation de l'examen* a été préconisée à l'unanimité et devra être étudiée par l'administration. Un point important de la réflexion fut de bien déterminer la relation du CAFB avec le concours de bibliothécaire-adjoint, autrement dit, de rechercher à quel niveau situer le concours de bibliothécaire-adjoint dans la formation prévue pour le CAFB. Deux propositions contradictoires se sont dégagées et sont présentées dans le tableau ci-joint : le programme doit-il être le même (c'est-à-dire tronc commun + option + un module spécialisé) ou être constitué du tronc commun seul ? Si, dans l'ensemble, les participants ont opté pour la proposition 2, aucune n'a recueilli un consensus général.

Propositions de formation pour les personnels de différentes catégories*

Catégorie	Proposition 1	Proposition 2
Bibliothécaire adjoint B	BAC + tronc commun + concours	BAC + tronc commun + option + modules + concours
A'	BAC + tronc commun + option + modules	DEUG + tronc commun + option + modules (dont un de gestion à définir)
A	Licence + DSB	Licence + DSB

* Il est rappelé que le CAFB serait constitué par le tronc commun + une option + un ou plusieurs modules spécialisés.

École nationale supérieure de bibliothécaires (ENSB)

Avant d'exposer les idées qui se dégagent de l'étude menée en commun, et qui se placent dans le prolongement des travaux du groupe Desgraves, il convient d'aborder le problème fondamental, maintes fois soulevé, en particulier par le président du groupe et par M. Merland: *l'ENSB doit-elle rester une école de fonctionnaires ?*

Notons que le cursus de l'ENSB tel qu'il avait été défini par le rapport Desgraves, a reçu un accord global du groupe fusionné. En outre, il a été convenu que le tronc commun en constituerait la première phase.

Trois hypothèses se sont alors fait jour :

- conserver le système actuel avec un concours de recrutement préalable à l'entrée à l'École;
- remettre en cause l'ENSB comme école de fonctionnaires, le concours d'entrée dans la Fonction publique ayant lieu, dans ce cas, en fin de scolarité, après obtention d'un diplôme professionnel;
- maintenir la qualité d'école de fonctionnaires, en distinguant cependant deux phases dans la scolarité, l'accès à la Fonction publique, et donc le concours, se situent alors après le tronc commun, et même le stage long, les élèves ne devenant ainsi élèves fonctionnaires qu'en deuxième année d'école.

Cette dernière solution a été souvent évoquée, particulièrement lorsqu'il a été question d'une régionalisation éventuelle de la première étape de la formation à l'ENSB. Elle présente un certain nombre d'avantages qui ont été soulignés :

- sur le plan du recrutement, elle permet d'éliminer des candidats inaptes au métier;
- sur le plan politique, elle recevrait un accueil favorable des autorités territoriales qui enverraient plus volontiers leurs bibliothécaires se former à l'ENSB pour un an;
- sur le plan personnel, elle limiterait à un an pour les lauréats l'éloignement de leur foyer.

Une proposition de cursus

Si aucune proposition arrêtée n'a été faite quant au statut de l'école, la philosophie et l'organisation du cursus ont été pleinement approuvées par le groupe, excepté quelques restrictions quant à la durée du stage.

La *première partie* du cursus, consistant dans le *tronc commun*, donne une formation technique qui permet aux élèves d'être opérationnels pendant le stage et capables de situer l'organisme dans son environnement.

La *deuxième partie* de l'enseignement, celui-là commun seulement à toute une promotion, répond à un autre objectif : conçue comme *approfondissement et étude de certaines techniques* qui ne prennent tout leur sens

qu'après une pratique sur le terrain, elle fait appel à l'expérience acquise par les stagiaires en mettant en œuvre une pédagogie active : étude de cas, jeux de rôles...

Cinq options ont été définies : patrimoine, médias (titre provisoire), information scientifique et technique, organisation et gestion, sciences de l'information, et l'élaboration de leur programme confiée à divers responsables qui prendront des avis de spécialistes. Une option supplémentaire portant sur les problèmes propres aux pays en voie de développement serait offerte aux élèves associés.

Le stage, finalités et modalités

Malgré quelques réticences sur la durée du stage, le groupe a entériné le principe d'un *stage long*, plaçant d'emblée les élèves dans les réalités professionnelles. Il a également manifesté son accord sur la diversité des établissements d'accueil : bibliothèques, centres de documentation publics et d'entreprises...

Le rôle et les finalités du stage ont été abordés : l'accent a été mis sur l'aspect pratique qu'il devrait revêtir par l'apprentissage de toutes les tâches de base. La nécessité d'un directeur des stages à l'ENSB assumant une fonction dont l'importance pour le succès de l'enseignement a été soulignée, a été unanimement reconnue. Il a été souhaité qu'un catalogue de stages soit offert, qui laisserait aux élèves une certaine initiative.

Schéma du cursus de l'ENSB en 2 ans

1 ^{re} année			2 ^e année	
licence	tronc commun	stage	Approfondissement du tronc commun	Options

Les bibliothécaires territoriaux, des hypothèses

La formation des bibliothécaires territoriaux a été une préoccupation présente tout au long des discussions, car ce problème recouvre à la fois les niveaux et les lieux de formation. Cette formation est tributaire du nouveau statut qui sera mis en œuvre. Si la fonction territoriale ne comprend plus que deux catégories d'agents, A et B, comme la Direction du livre et de la lecture l'a recommandé, se pose alors le problème de savoir si tous les responsables des établissements pourront d'emblée être formés par l'ENSB; des solutions intermédiaires devront sans doute être trouvées.

Dans l'hypothèse du maintien d'une catégorie A', quel supplément de formation faut-il lui donner et où? Sans se prononcer définitivement, le groupe a recommandé que soit programmé un module spécialisé, consacré à la gestion qui, s'ajoutant au CAFB, constituerait une formation complémentaire valable pour les agents de cette catégorie.

La capacité de « servir » du candidat

D'autre part, la question a été posée d'une épreuve permettant de juger outre les connaissances, la capacité à prendre place dans un corps de service public. J'estime personnellement que ce point particulier est d'une grande importance, surtout au niveau de l'ENSB. Si les élus responsables de la gestion des bibliothèques municipales et les tutelles ou « patrons » d'établissements employant des bibliothécaires ont la possibilité, grâce à un entretien ou à un examen ou à un concours de recrutement, d'apprécier les aptitudes au service du public des personnels qu'ils recrutent, il n'en va pas tout à fait de même lorsqu'il s'agit des anciens élèves de l'ENSB devenus élèves fonctionnaires dès qu'ils ont satisfait aux épreuves du concours d'entrée et de toute manière assurés de recevoir une affectation à la sortie de l'école. Or, on le sait assez, à aucun moment, ni lors du concours, ni pendant le cursus, ni à la sortie de l'école, le système actuel ne permet d'opérer cette sélection, même dans le cas où les membres du jury ou les enseignants ont conservé des doutes sur ces aptitudes.

De même la commission propose-t-elle que soit mise en place une procédure permettant de juger de la disposition des candidats à la fonction de bibliothécaire à se révéler comme étant des *challengers*. Cette qualité, qu'une formation peut conforter, mais qu'elle ne crée pas, réside dans un état d'esprit dont témoigne un individu par sa capacité à répondre aux « défis » que lui propose sa vie; dans le cas du bibliothécaire, confrontation avec le public, adaptation aux changements pouvant intervenir du fait des techniques, des secteurs d'affectation et des différences de vocation des établissements divers où il peut être amené à exercer ses fonctions.

Quant au CAFB, il n'a pas semblé souhaitable aux membres du groupe d'exiger des candidats la production d'un livret scolaire ou universitaire. Pour l'ENSB, la commission a préféré à des tests à proprement parler, qui d'ailleurs seraient contraires aux règles de la Fonction publique, une épreuve d'aptitude dont le principe a été accepté par tous. La commission a précisé que cette épreuve se déroulerait en dehors de l'entretien de « culture générale » et en présence d'un psychologue, comme l'autorise le statut de la Fonction publique. La commission n'a pas disposé du temps nécessaire pour aller au-delà. Un groupe de travail doit s'efforcer de présenter des propositions précises sur ce point, qui, à mon avis, est d'importance primordiale pour le succès de la réforme envisagée, surtout celle de l'ENSB.

La réforme des centres de formation régionaux

En ce qui concerne les structures pédagogiques à conforter et à développer pour le CAFB, le principe de limiter le nombre de centres régionaux de formation professionnelle (CRFP) a été clairement affirmé et doit déboucher sur une volonté politique de *re-modeler le réseau des centres*.

Une commission restreinte doit proposer une carte de dix à douze CRFP (vingt-six à l'heure actuelle), en prenant en compte certains critères: démographiques, documentaires, importance de la logistique et des moyens locaux, au nombre desquels les URFIST. Il lui a été également recommandé de tenir compte de l'implantation des IUT carrières de l'information, le souhait d'une collaboration entre IUT et CRFP ayant été souvent exprimé et d'une manière générale, celui d'une coopération plus étroite avec les enseignements universitaires en sciences de l'information. Un consensus s'est également dégagé sur les moyens en personnels qui devront être mis à la disposition des centres: deux agents, scientifique et technique.

Cette reconnaissance de centres officiels pose le problème de l'accréditation d'autres centres qui se maintiendraient ou souhaiteraient s'ouvrir: les conditions de leur habilitation et éventuellement d'une participation de l'Ecole à leur fonctionnement doivent être étudiées. Malgré la réduction du nombre des CRFP, la formation par correspondance a été écartée, car jugée trop lourde et peu adaptée à un apprentissage de ce type.

Les limites du travail de la commission

L'ampleur des travaux était telle que la commission n'a pas épuisé l'ensemble des objectifs et des tâches qu'elle s'était fixés. Certains, plus techniques, ont été confiés pour des raisons d'efficacité à des groupes restreints: modules spécialisés du CAFB, options de l'ENSB. D'autres préparent des décisions de l'administration et impliquent une *volonté politique de rénover et restructurer le système de la formation professionnelle*: ainsi, l'examen du CAFB en liaison avec les orientations nouvelles du programme

et l'étude de sa régionalisation. Par ailleurs, le problème de la *sélection des candidats* reste posé, avec la perspective éventuelle de la rendre semblable dans tous les centres. D'autre part, la réorganisation du concours de l'ENSB suppose que des réponses soient données à un certain nombre de questions concernant sa place dans le cursus, la détermination éventuelle d'un programme, avant que ne soient mises au point les épreuves les plus propres à convenir à des scientifiques et à des économistes, et à ne pas privilégier le brio littéraire. De même, la détermination du *statut de l'ENSB* par rapport à la nouvelle loi sur les enseignements supérieurs est liée à sa qualité d'école de fonctionnaires.

Par ailleurs, en liaison avec l'établissement de la carte des centres, il faudra étudier leur statut, leur *articulation avec l'ENSB* et

des enseignements universitaires visant des objectifs voisins (IUT, DEUST, INTD...) et cela conduira sans doute à une collaboration plus étroite avec les EPCSCP (établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel).

D'autres aménagements de la formation sont subordonnés à des décisions « politiques » concernant le *statut des personnels de bibliothèques municipales* pouvant, par exemple, entraîner la création d'un module consacré à la gestion et à l'organisation pour des bibliothécaires de rang A¹.

Enfin, il est indispensable que soit rédigée une *notice pédagogique* destinée à expliquer, particulièrement aux enseignants, l'esprit de la réforme. En illustrant par des exemples les modifications importantes apportées à certaines parties du programme, en promouvant des exposés généraux tels que ceux imaginés lors de la troisième séance de la commission du CAFB³, en faisant apparaître

enfin, la continuité logique entre tronc commun et options, on évitera sans doute les interprétations erronées, avec le risque d'incompréhension, voire de rejet que cela comporte.

La mise en œuvre de cette rénovation de la formation professionnelle passe par une formation de formateurs destinée aux enseignants des centres et de l'ENSB, et qui devrait être organisée dès 1984-1985 par type d'enseignement. L'idée également a prévalu de garder un *enseignement souple, modulaire*, qui puisse être suivi par des personnels en formation continue et également en reconversion. Nonobstant l'ampleur de la tâche, les études complémentaires devront être menées dans de brefs délais et les mesures administratives prises avant la fin de la présente année de manière à permettre l'application de la réforme à la rentrée universitaire 1985-1986.

3. — la bibliothèque est un service public;
 — la bibliothèque est une médiathèque;
 — la bibliothèque est un centre d'information et de documentation;
 — la bibliothèque est un centre d'animation;
 — bibliothèque et patrimoine.

Présentation des programmes du CAFB

Les programmes présentés dans les annexes ont été élaborés par le groupe de travail, soit en séance plénière, soit dans des sous-commissions*. La volonté de désenclaver le métier de bibliothécaire et d'éviter les cloisonnements à l'intérieur même de la profession s'est traduite par le refus de spécialiser dès le départ, et même dans le choix du stage, la formation professionnelle.

L'architecture du système est arborescente, et prend appui sur un tronc commun rénové conduisant à l'une des deux grandes options définies qui correspondent aux deux grandes voies offertes : lecture publique, documentation. Les spécialisations qui complètent la formation sont prises en compte dans des modules particuliers (cf. liste jointe), dont l'élaboration a été confiée à des professionnels reconnus.

Une constatation : point de bouleversement des programmes, mais une construction obéissant à une logique qui s'efforce d'adapter le contenu aux mutations en cours, et aux exigences nouvelles des employeurs.

Plus de découpage traditionnel par matière (catalogage, bibliographie...), ni de traitement particulier des nouvelles technologies (audiovisuel, informatique), mais une présentation selon un ordre fonctionnel des connaissances et des savoir-faire à acquérir.

Le chiffrage horaire n'est qu'approximatif et traduit plutôt le poids accordé aux divers enseignements.

L'absence de notice pédagogique limite certes la portée de ce texte, le cursus risquant d'apparaître comme fragmenté en trois parties — tronc commun, option, module (s) — les articulations nécessaires entre différentes parties (par exemple connaissance du public, des documents, des types d'organismes) n'ayant pas été mises en évidence. Cette notice, qui reste à élaborer, devrait permettre également de vérifier comment le programme peut répondre à la volonté exprimée par les membres de la commission d'apprécier chez les candidats les qualités et les aptitudes nécessaires à l'exercice du métier.

* Ont participé aux groupes de travail :

Thérèse Bally, DBMIST, chef du Bureau « politique documentaire d'université » ; Jacques Breton, responsable du CRFP de Massy ; Marianne Cantorovich, IUT de Paris, chef du Département « carrières de l'information », représentant M^{me} Perretti, chef du Bureau des premier et deuxième cycles universitaires (DESUP) ; Annie Derocles, DPE, chef du Bureau de la réglementation des recrutements ; Anne-Marie Ferrier, DBMIST, Bureau de la formation ; Monique François, directeur de la BM de Sens ; Catherine Gaillard, responsable du CRFP de Paris ; Mireille Galceran, responsable du CRFP de Montpellier ; Jacqueline Gascuel, directeur de la BCP des Yvelines ; Etienne Geiss, responsable du CRFP de Strasbourg ; Françoise Helgorsky, université de Paris III, Département des sciences et techniques de l'expression et de la communication ; Etienne Hustache, DBMIST, Bureau « organisation et bibliothéconomie » ; Claudine Irlès, directeur de la BM d'Annecy ; Claude Jolly, DLL, chef du Service des bibliothèques publiques ; Catherine Lupovici, DBMIST, chef du Bureau « organisation et bibliothéconomie » ; Armand-Ghislain de Maigret, DBMIST, chef de la Division des personnels, de l'administration et de la documentation ; Lydia Merigot, DBMIST, chef du Bureau de la formation, rapporteur ; Michel Merland, directeur de l'ENSB ; Jacqueline Misserey, SNCF, chef de la Section des bibliothèques ; Annick Niel, directeur de la BIU de Lille ; Anne Pallier, DLL, Bureau des études et actions communes ; Luc Passion, Discothèque centrale de la ville de Paris ; Pierre Pelou, Documentation française, administrateur de la BIPA ; Jacques Perret, directeur des BM de Grenoble ; Marie-Noëlle Poncet, ENSB ; Georgette Rappaport, Assistance publique de Paris, bibliothèque centrale des hôpitaux ; Noé Richter, directeur de la BU du Mans ; Marie-Françoise Rose, directeur de la BMC de Rouen ; Thérèse Roustan, DPE ; Jean-Pierre Seguin, inspecteur général des bibliothèques, président ; Michel Sineux, directeur de la Discothèque centrale de la ville de Paris ; Dominique Tabah, directeur de la BM de Bobigny ; Noël Tanazacq, DBMIST, Bureau de la formation ; Gérard Thirion, inspecteur général des bibliothèques ; Roger Thoumieux, directeur de la BIU de Lyon ; Marguerite Trefel, Direction des collèges ; Jean-Pierre Zanetti, directeur de la BM de Tourcoing.

PROGRAMME POUR LE TRONC COMMUN (187 h)

Plusieurs approches pouvaient permettre de déterminer les volumes horaires du tronc commun et des options. Dans leur souci de préserver leur liberté d'appréciation, les membres de la commission ont préféré ne jamais se référer aux évaluations actuelles, qui d'ailleurs diffèrent d'un centre de formation à l'autre.

A la surprise générale et contrairement à ce qu'avait prévu la majorité des participants du groupe, l'évaluation totale du nombre d'heures ne s'est pas révélée sensiblement supérieure à la pratique actuelle.

Missions des bibliothèques-services d'information et de documentation (5 h)

- Information et documentation générales et spécialisées. La place de la bibliothèque dans la société, et le marché de l'information : les enjeux.
- Rôle dans la formation permanente.
- Rôle dans la conservation et la participation aux valeurs du patrimoine.
- Rôle dans la culture et les loisirs.

Le public (9 h)

Usagers individuels et usagers collectifs (administration, associations, entreprises, écoles) : leurs besoins, leurs demandes, leurs pratiques de lecture, leurs comportements.

Les différents types d'organismes documentaires (4 h)

- Typologie fonctionnelle et typologie administrative.
- L'environnement administratif; le personnel.

Informatique et informatisation des organismes documentaires (15 h)

- Initiation à l'informatique et à la télématique : informatique, télématique et vidéotex.
- L'informatisation d'un organisme documentaire : systèmes de gestion modulaire, systèmes de gestion intégrée.

Fonctions et services des bibliothèques — services d'information et de documentation

Les documents

Production et diffusion (21 h)

- Types
 - Information et supports d'information
 - Typologie des supports et des médias : papier, supports photographiques, supports magnétiques, disques, imprimés (monographies, publications en série, littérature grise) documents iconographiques, documents sonores, documents audio-visuels, multimédia, microformes.
- Production contemporaine des documents et technologies; bibliologie (notions sommaires)
 - Circuits de production et de diffusion (tous types de documents)
 - Techniques de production : techniques traditionnelles et nouvelles technologies.

Traitement et communication

- Collecte (4 h 30)
 - Type de collecte : achats, échanges, dons, legs, dépôts.
 - Connaissance de la production : les instruments de l'information.
 - Sélection de la production : les principes d'une politique d'acquisition en fonction des missions spécifiques de l'établissement et de son public; notions d'une politique d'éliminations.
- Description bibliographique (21 h)
 - Normes et format de catalogage, notice complète et simplifiée.
 - Pratique du catalogage des monographies et des publications en série, des documents sonores et des vidéogrammes.
 - Initiation au catalogage informatisé : catalogage original et catalogage en coopération.
- Traitement matériel (2 h 30)

Enregistrement, estampillage, étiquetage, équipement des documents; en fonction des établissements, détermination d'une politique de préservation des documents et choix des différents modes de protection.
- Stockage et conservation (2 h)

Les différents modes de classement des collections; mobiliers et matériels de classement, leurs fabricants; magasins (aménagement techniques, implantation du mobilier, contrôle sanitaire); réserves.

R

- Communication (10 h 30)
- Politique de la bibliothèque en fonction de sa finalité.
- Aménagement des locaux et présentation des collections en fonction des besoins des usagers : accès libre, contrôlé, indirect; la communication sur place, les usuels et les périodiques en cours; les systèmes anti-vols.
- Modalités et techniques du prêt (systèmes manuels, systèmes informatisés).
- Techniques de reproduction (photocopie, micrographie).
- Problèmes juridiques de copyright, droit d'auteur et de reproduction.

L'information

Traitement (21 h)

- Analyse et indexation : finalités et notions.
- Présentation des différents langages documentaires : mots-matières, mots-clés, descripteurs, classifications décimales (Dewey et CDU); catalogues de matières, catalogues systématiques, listes d'autorité, thésaurus. Pratique de deux langages.
- Les différents types de catalogues : finalités, structures. Leurs différents supports.

Recherche (21 h)

- Ouvrages de référence (dictionnaires, encyclopédies, annuaires etc.)
- Initiation à la bibliographie générale.
- Banques de données générales et recherche documentaire informatisée (théorie et pratique).

Diffusion (6 h)

- Listes des acquisitions, bulletins périodiques, bibliographies, DSI... (produits manuels et informatisés).
- Animation générale et spécifique : ses finalités et ses modalités (conférences, expositions permanentes et temporaires).

Organisation et gestion (notions)

Principes d'organisation (3 h)

Direction et hiérarchie

Répartition des tâches, mécanismes de consultation et de décision. Les mécanismes de la délégation, l'information interne des services et des personnels.

Notion de service et organisation des services

Services publics, services intérieurs, services techniques : qualification et profil de leurs personnels (spécialisation et polyvalence); notions sommaires sur la construction d'un organigramme.

Relations avec les autorités politiques et administratives, avec les associations et les partenaires culturels, éducatifs et sociaux... (2 h)

Gestion (9 h)

Gestion des personnels

Statut général et statuts particuliers; relations avec les administrations centrales et territoriales.

Gestion financière

Notions élémentaires de comptabilité publique; relations avec les différents services financiers.

Bâtiments (4 h 30)

Normes de construction et d'équipement et adaptation aux données locales; notions sommaires sur les procédures de financement; équipement mobilier, équipement technique.

Accueil et formation des usagers (3 h)

Techniques de promotion de la bibliothèque (3 h)

Informations sur les services, les collections et le fonctionnement (publicité, guides, notices techniques)

Evaluation des coûts et du service rendu (4 h 30)

Rapport d'activité; statistiques locales et nationales; figuration graphique des données.

Coopération (notions) (15 h)

Nécessité de la coopération interbibliothèques :

Ses cadres institutionnels, administrations centrales, institutions internationales spécialisées, associations professionnelles; ses instruments (répertoires régionaux, nationaux et internationaux des organismes documentaires; revues professionnelles).

Domaines de la coopération :

Notion de réseau documentaire; politiques concertées dans les domaines des acquisitions, des échanges, des catalogues, du prêt inter, de l'élimination; réseaux informatisés de bibliothèques.

RAPPORT * DE LA SOUS-COMMISSION « MÉDIATHÈQUES PUBLIQUES »

Exposé des motifs

Dans la situation actuelle, trois options du CAFB (Bibliothèques publiques, Jeunesse et Musique) préparent à des emplois dans les bibliothèques municipales, les bibliothèques d'entreprises, les bibliothèques centrales de prêt, et les bibliothèques d'hôpitaux. La commission pouvait perpétuer cette situation en se contentant de réviser les programmes ou bien repenser complètement ce découpage.

Deux éléments essentiels ont orienté les décisions de la commission vers cette seconde solution :

- La bibliothèque publique est aujourd'hui une médiathèque. Il s'agit bien d'une unité culturelle et administrative et non de la juxtaposition d'une bibliothèque pour adultes, d'une bibliothèque pour enfants, d'une discothèque. La pratique du métier en bibliothèque publique montre qu'il n'y a pas lieu de cloisonner à l'excès les spécialisations : le personnel travaillant dans les sections d'une bibliothèque devrait pouvoir sans difficultés particulières passer de la section adultes à la section jeunesse ou à la discothèque.
- La formation professionnelle préparant à des emplois qualifiés dans les bibliothèques publiques doit comprendre un maximum d'enseignements communs, tout en préservant des enseignements spécialisés à option. L'enseignement doit permettre de percevoir l'ensemble des activités culturelles des médiathèques, en même temps qu'il doit préparer la mobilité professionnelle.

Considérant ces éléments, la commission, sur proposition de M. Merland, directeur de l'ENSB, a conçu le projet d'une option « Médiathèques publiques », non plus centrée exclusivement sur les livres mais traitant de l'ensemble des documents, et de la totalité des publics concernés.

Observations sur le cursus

L'option « Médiathèques publiques » devrait être le prolongement du « Tronc commun ». Mais dans la mesure où cette option comprendrait un enseignement plus large que chacune des anciennes options « Bibliothèques publiques », « Jeunesse » et « Musique », il conviendrait que cet enseignement soit davantage étalé dans le temps, afin de permettre l'assimilation des connaissances par les élèves. L'enseignement optionnel devrait donc commencer le plus tôt possible, c'est-à-dire par exemple après trois mois de tronc commun. Dans cet esprit, il est indispensable que soit repensé le déroulement général de la scolarité qui devrait être continue et allongée à une année scolaire.

Actuellement, en effet, l'enseignement (d'une durée n'excédant pas 7 mois) est interrompu environ 6 à 7 semaines entre l'examen de janvier (épreuves d'admissibilité correspondant au contrôle des connaissances acquises au tronc commun) et le début des cours de l'option.

Observations sur le stage

D'une manière générale, le stage obligatoire devrait être allongé (porté à 3 ou 4 semaines). Sa pédagogie devrait permettre au stagiaire d'étudier la totalité des activités d'une médiathèque, d'un CDI ou d'une institution plus spécifique (bibliothèque d'hôpital...), et notamment :

- l'organisation de la lecture par rapport aux besoins de la population (étude du réseau : centrale, annexes, bibliobus);
- la place de la médiathèque dans la vie administrative et culturelle dans la collectivité.
- la place du CDI dans la vie scolaire.

A noter que la moitié du stage pourrait être effectuée dans l'institution spécifique choisie par le candidat (CDI, bibliothèque d'entreprise...).

Propositions de programme (160 h)

Le programme proposé correspond à une formation de niveau bibliothécaire-adjoint (catégorie B de la fonction publique). Il est constitué de 7 modules obligatoires développant des aspects spécifiques ou approfondissant le tronc commun (voir tableau synoptique), auxquels les candidats devront ajouter 1 module à option parmi les 6 qui leur seront proposés.

Les publics des médiathèques publiques

Sociologie et psychologie des divers publics, utilisateurs ou non utilisateurs; communication et information; connaissance des comportements et des pratiques culturelles (tous supports) (9 h)

- adultes, adolescents, enfants;
- école, entreprise, hôpital;
- problèmes spécifiques des minorités.

*Rapport présenté à la DBMIST le jeudi 7 juin 1984. Membres de la commission : D. Renoult (ENSB Paris, rapporteur), L. Merigot (DBMIST), G. Rappaport (DLL); M. Sineux (Ville de Paris), D. Tabah (BM de Bobigny); M. Breton (ENSB Massy).

R

Les divers types de médiathèques : objectifs, fonctions, caractéristiques spécifiques (15 h)

Bibliothèques municipales. Bibliothèques centrales de prêt.
Bibliothèques d'entreprise. Bibliothèques d'hôpitaux. BPI.
Médiathèque de la Villette.

Les documents : caractéristiques des documents d'une médiathèque publique (10 h).

Socio-économie de la production et de la diffusion des documents : auteurs, éditeurs, distributeurs; imprimés (livre, presse, etc.); documents iconiques, sonores et audiovisuels.

Connaissance de la production et sélection des documents (45 h)

- instruments nécessaires aux acquisitions, courants et rétrospectifs;
- étude pratique des collections des éditeurs.
- technique de l'analyse critique des documents, imprimés et audiovisuels (programme annuel établi par l'ENSB)

La médiathèque, lieu de communication et de télécommunication (20 h)

— Accès du public aux collections : organisation et présentation (catalogues, signalisation, mise en évidence des fonds spécifiques, usuels, guide du lecteur...) (2 h)

— Accueil, renseignement (2 h)

— Traitement de l'information en vue des besoins spécifiques du public (publications signalétiques, thématiques, dossiers, expositions...) (4 h)

— La télématique dans la médiathèque (4 h)

— Formation des utilisateurs (visites organisées, accueil des classes, des groupes, initiation à l'utilisation des ressources documentaires) (3 h)

— Politique d'animation et de promotion : objectifs et moyens en fonction des réalités spécifiques du terrain. (3 h)

— Programmation d'équipements : architecture, aménagement, mobilier... (2 h)

La médiathèque publique en tant que réseau (centrale, annexes, bibliobus). (3 h)

La médiathèque publique dans son environnement : études de cas

BCP; bibliothèques d'entreprises et d'hôpitaux; BM (sections); relations avec les autres institutions culturelles (6 h)

Modules à option (60 h chaque)

1. Livres et lectures pour enfants
2. Musique
3. Patrimoine et fonds anciens
4. Documentation et information dans les médiathèques (information communautaire, « renseignements SVP »)
5. Images, documents iconiques et documents audiovisuels (artothèques...)
6. Livres et lectures pour adultes.

ANNEXE 3

RAPPORT¹ DE LA SOUS-COMMISSION « DOCUMENTATION »

L'option Documentation a jusqu'à présent permis à ses titulaires de trouver des emplois (bibliothécaire, aide-documentaliste, documentaliste) essentiellement dans les bibliothèques spécialisées, les services d'information et de documentation des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche.

Elle pourrait efficacement s'élargir et s'orienter vers la formation des personnels d'information et de documentation des administrations publiques et des collectivités locales (médiathèques publiques, archives, mairies, etc.). Cependant, pour un certain nombre de débouchés, un niveau d'études supérieur au baccalauréat et la bonne connaissance d'une langue étrangère sont conseillés aux candidats choisissant cette option. Ces « atouts » supplémentaires leur permettront (et leur permettent déjà) de mieux se situer sur le marché du travail face aux titulaires d'autres diplômes en sciences de l'information et de la documentation.

La durée du stage doit être allongée et portée à un mois : cette durée permettant de conférer une véritable efficacité au stage à la fois pour le stagiaire et l'établissement d'accueil. Le stage doit faire l'objet de la part du candidat d'un rapport de stage; stage et rapport étant pris en compte pour l'examen final.

Le problème de la « place » du stage dans la scolarité reste entier. D'une manière ou d'une autre une nouvelle organisation des stages implique automatiquement la restructuration de la scolarité actuelle et la réforme des modalités de contrôle des connaissances.

1. Rapport présenté à la DBMIST le jeudi 7 juin 1984. Membres de la commission : C. Gaillard (ENSB Paris, rapporteur), A.M. Ferrier (DBMIST), A. Pallier (DLL), N. Tanazacq (DBMIST), L. Vézier (BUT Compiègne).

Propositions de programme (96 h)**La recherche scientifique (8 h)**

- L'organisation de la recherche publique en France
- La recherche privée
- L'« état » de la recherche en France
- Notions de coopération internationale

Production d'information scientifique et technique (8 h)

- La politique nationale d'information scientifique et technique (rôle de la MIDIST, DBMIST,...)
- La production d'information scientifique et technique et l'édition scientifique et technique

Les organismes d'information et de documentation : gisements d'information et de documents, éléments de réseaux documentaires (20 h)

- Les grands centres de documentation publics et privés
- Les bibliothèques spécialisées (Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris, CNAM, Art et archéologie,...)
- Les bibliothèques universitaires
- La Bibliothèque nationale
- les services d'information (ARIST, INSEE et Observatoires économiques régionaux, Chambres de commerce et d'industrie,...)
- Les réseaux documentaires

Les fonctions d'une bibliothèque spécialisée ou d'un service d'information et de documentation : techniques traditionnelles et utilisation de l'informatique, études de cas, visites (30 h)

- Analyse des besoins des utilisateurs
- Collecte et traitement de documents spécifiques, publications issues de la recherche et de l'entreprise
- Traitement de l'information :
 - les langages documentaires : classifications spécialisées, thésaurus,...
 - pratique de l'analyse et de l'indexation
- Diffusion de l'information (DSI, constitution de dossiers, rédaction de notes de synthèse,...)
- Coopération et fonctionnement en réseaux
- Accès au document primaire

Recherche de l'information : bibliographies spécialisées et recherche documentaire informatisée dans les domaines suivants² (30 h)

- Philosophie. Religion
- Psychologie. Sociologie. Pédagogie
- Linguistique et littératures
- Histoire et géographie
- Arts et archéologie
- Sciences exactes et technologies
- Sciences biologiques et sciences de la terre
- Sciences médicales et bio-médicales
- Sciences sociales, économiques et politiques
- Sciences juridiques et science administrative

Modules à option (60 h chaque)

1. Documentation administrative
2. Image

2. Les candidats sont tenus de choisir simultanément deux domaines.