

Les centres de formation aux carrières des bibliothèques

Bilan et perspectives

Le réseau des douze centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques est aujourd'hui un acteur majeur dans le paysage de la formation professionnelle, à côté des organismes nationaux (Enssib, École des chartes, École des bibliothécaires-documentalistes de l'Institut catholique, Institut national des techniques de la documentation, Centre national de la fonction publique territoriale), des universités (une vingtaine d'entre elles proposent des formations initiales) et des centres de formation de l'ABF. Placés sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et rattachés aux universités, les CFCB* assurent des missions de formation initiale et continue et de préparation aux concours de recrutement de la fonction publique, dans des contextes qui, avec les années, se sont très largement diversifiés. Nous avons demandé aux responsables de cinq d'entre eux de tenter un bilan et de dessiner des perspectives, sans éluder les questions délicates ni masquer les difficultés. *(La Rédaction)*

Comment les CFCB sont devenus indispensables à la profession

Les centres de formation aux carrières des bibliothèques sont un des beaux paradoxes de la vie des bibliothèques françaises : ils ont déjà passé les deux tiers de leurs vingt

ans d'existence à survivre à leur première raison d'être, et alors qu'ils étaient déjà une exception dans le paysage bibliothéconomique international, ils ont aussi été l'illustration d'une reconversion aussi rapide que réussie qui leur a valu les qualificatifs de souplesse, pragmatisme, réactivité, que la profession et ses autorités aiment (dans les bons jours) leur accorder.

La jeunesse des CFCB : apogée et chute du CAFB (1987-1994)

Les douze centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques, du livre et de la documentation (CFCB) ont été créés par un appel d'offres lancé en janvier 1986 par Denis Varloot, directeur des bibliothèques, des musées et de l'information

* Bordeaux (Médiaquaine), Caen, Clermont-Ferrand, Dijon (Bibliest), Grenoble/Lyon (Médiat Rhône-Alpes), Lille (MédiaLille), Marseille, Nancy (Médial), Paris-Île-de-France (Médiadix), Poitiers-Limoges (Média Centre-Ouest), Rennes-Le Mans, Toulouse.

scientifique et technique (DBMIST) et Jean Gattegno, directeur du livre et de la lecture (DLL). L'objectif des deux administrations (enseignement supérieur et culture) était multiple :

- remplacer la vingtaine de centres officieux, presque tous implantés dans des bibliothèques, qui prépareraient aux formations dites « moyennes » destinées au personnel technique : le concours de bibliothécaire adjoint pour l'État et surtout le certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire (CAFB)¹ servant aux recrutements sur titres en lecture publique; en réduisant le nombre de centres, il s'agissait aussi de concentrer les moyens;
- légitimer ces formations, jusqu'à très corporatives, en leur donnant un cadre clairement universitaire : la création de ces futurs centres avait vocation à s'adosser à des formations universitaires professionnelles à bac + 2 : soit des diplômes universitaires de technologie (DUT), soit des diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques (Deust). On note que ces changements intervenaient dans le double contexte du développement des formations professionnelles à l'université (loi Savary, 1984) et de décentralisation (lois Defferre 1982 et 1983) concernant aussi les personnels.

La mise en place intervint en 1987 et 1988 selon les centres², dans un paysage très vite bouleversé :

- la réforme du CAFB, qui était dans toutes les têtes au moins depuis le rapport Seguin³, est adoptée en 1989⁴ : les options sont refondues et subdivisées en spécialisations,

1. Christophe Pavlidès, « Entre représentation identitaire et mythologie d'une profession : le CAFB », *Bibliothécaire : quel métier ?*, sous la direction de Bertrand Calenge, Paris, Éditions du Cercle de la librairie, coll. Bibliothèques, 2004, p. 151-161.

2. Voir notamment Annie Béthery, « À propos de Médiadix », *Livres Hebdo*, n° 14, 4 avril 1988, p. VI.

3. Jean-Pierre Seguin, « Réforme des enseignements permettant l'accès des personnels techniques et scientifiques aux bibliothèques-services d'information et de documentation », *BBF*, 1985, n° 2, p. 152-163.

4. Arrêté du 5 mai 1989, *JO* du 13 mai 1989.

la scolarité et le stage sont allongés (respectivement 420 et 160 heures), sans aller toutefois jusqu'au passage à deux ans ;

- la négociation de la filière culturelle de la fonction publique territoriale, aboutie en septembre 1991⁵, intègre la création de techniciens supérieurs à bac + 2 (DUT ou Deust) pour le recrutement en bibliothèque ; à cette exception près la filière culturelle n'exige pas, pour les bibliothèques, de prérequis de formation ;
- jugeant désormais le CAFB inutile, la tutelle décide sa suppression à échéance de trois ans, le temps qu'il permette le reclassement des personnels dans les nouveaux statuts d'assistant territorial qualifié et de bibliothécaire adjoint spécialisé.

Les années 1991-1994 sont donc pour les CFCB celles d'une activité particulièrement intense, dans le cadre du compte à rebours des nouveaux statuts, et celles d'un désarroi non moins intense quant à leur devenir. Ajoutons que, pour le plus important d'entre eux, Médiadix, s'ajoute l'incertitude sur son implantation de Massy vouée à disparaître, du fait du déménagement à Villeurbanne de l'Institut de formation des bibliothécaires qui en était le principal occupant.

Notons cependant que la disparition du CAFB aura en quelque sorte stimulé la créativité des centres, plusieurs d'entre eux choisissant alors soit de s'investir fortement dans les formations universitaires initiales qui les entourent (instituts universitaires de technologie et instituts universitaires professionnalisés, IUT et IUP notamment, mais aussi Deust, licences...), soit de mettre en place des diplômes d'université plus ou moins inspirés de l'ancien certificat : c'est le cas, pour Médiadix, du DU « Techniques documentaires et médiation culturelle » créé en 1995.

5. La réforme parallèle des corps de l'État est publiée en janvier 1992.

Le CFCB sauvé par les stages ?

Fort heureusement, le retardement de la disparition du CAFB a laissé tout loisir aux tutelles pour préparer la reconversion des CFCB. Dès lors que ceux-ci étaient accompagnateurs (et souvent pilotes) de la mise en place des nouvelles formations initiales dans le cadre universitaire, la décision qui s'est très vite imposée était de centrer désormais sur la formation continue, dans un contexte d'évolution des métiers que tous les acteurs s'accordaient à reconnaître. Il faut noter d'ailleurs que certains CFCB, et au premier chef Médiadix, avaient commencé à organiser des stages de formation continue dès leurs premières années d'existence.

C'est donc en 1993-1994 qu'a été mise en place une politique nationale favorisant, dans toutes les bibliothèques universitaires, l'émergence de correspondants formation ayant pour mission d'élaborer un plan de formation annuel. Ce plan, adressé à la tutelle mais aussi à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib) et au CFCB dont relève géographiquement l'université, permet à celui-ci de construire une offre de formation fondée sur les besoins exprimés et validés par chaque établissement.

Le système très souple ainsi mis en place a fait rapidement ses preuves : les universités découvrent que leurs bibliothécaires peuvent suivre de nombreuses formations adaptées à leurs besoins, non payantes car pré-financées par la tutelle qui subventionne les CFCB, au lieu de saupoudrer les crédits de la formation sur les établissements ; en outre, les CFCB ont gagné, avec les correspondants formation, de remarquables relais au sein des établissements, véritables « passeurs » entre les personnels et le centre de formation. S'il fallait à tout prix nuancer ce tableau idyllique, tout juste pourrait-on noter le mélange de classicisme (traitement du document) et d'utilitarisme immé-

LES CENTRES DE FORMATION AUX CARRIÈRES DES BIBLIOTHÈQUES

diat (amélioration de l'accueil) des demandes exprimées dans les plans; et s'inquiéter de la pérennité de financement d'un système qui reste extérieur aux contrats pluriannuels entre État et universités.

Le tableau est plus contrasté du côté de la lecture publique: alors que la DLL avait été, avec la DBMIST, à l'origine de la création des centres, elle s'est progressivement effacée dans un double mouvement de déconcentration, à travers les directions régionales des affaires culturelles (Drac), désormais signataires des conventions liant les centres aux deux ministères, et de décentralisation: le CNFPT est statutairement l'opérateur de formation des personnels territoriaux, et ses relations avec le CFCB local vont, selon les régions, de la co-organisation la plus harmonieuse à l'évitement le plus dédaigneux, en passant par une collaboration dans laquelle le CFCB est considéré, code des marchés publics oblige, comme un prestataire et non comme le partenaire qu'il aspire à être. La Drac joue alors, généralement, un rôle subsidiaire permettant au CFCB de compléter de façon autonome l'offre pour la lecture publique, mais dans des conditions rarement aussi avantageuses pour les établissements que celles offertes à l'enseignement supérieur; or les bibliothèques municipales n'ont souvent pas les moyens de se doter d'une politique structurée de formation - ceci est heureusement moins vrai dans le cadre très promoteur des réseaux intercommunaux.

Le poids des concours

Paradoxalement, alors qu'elle avait été prévue dès les premières conventions, la préparation des concours aura relativement peu pesé sur les premières années d'existence des centres: après 1991, le concours de bibliothécaire adjoint n'est plus organisé pour de nombreuses années, et les autres concours de l'État (catégories A et C) ne portent pas sur

les connaissances professionnelles et intéressent peu la plupart des centres. En revanche, à partir de 1995, les CFCB doivent faire face à la multiplication et à la professionnalisation des concours à l'État:

- cette année-là, a lieu pour la première fois le concours de recrutement de bibliothécaire adjoint spécialisé prévu par le statut de 1992. Même si le concours externe s'adresse aux titulaires du DUT ou de formations équivalentes, le poids du programme et la technicité des épreuves sont tels qu'ils justifient une préparation particulièrement lourde.

- à partir de l'année suivante, les trois corps de personnel de magasinage (inspecteur de magasinage en catégorie B, magasinier en chef et magasinier spécialisé en catégorie C) sont recrutés par un concours sur épreuves professionnelles avec programme bibliothéconomique, y compris pour leur concours interne, et ce sans aucun prérequis de formation ou de diplôme⁶. La préparation éventuelle du concours devient donc un prérequis officieux quasi indispensable, au moins pour les candidats au concours externe. Ces concours, qui ont lieu désormais pratiquement tous les ans⁷, apportent un surcroît d'activité considérable à tous les CFCB, qui ont à faire face à une demande très importante.

- en 1998 est organisé un concours de bibliothécaire adjoint, qui connaît un succès remarquable (dans la mesure où aucun recrutement n'avait eu lieu depuis 1991 dans ce corps), alors même que la réflexion est déjà amorcée sur la disparition prochaine de ce corps.

6. Ces trois corps recrutent, à l'externe, des candidats titulaires du baccalauréat (inspecteurs), du brevet des collèges (magasinier en chef), voire sans diplôme s'ils ont effectué une classe de quatrième (magasinier spécialisé); en interne, comme pour toute la fonction publique, seules des conditions d'ancienneté sont exigées.

7. Le concours d'inspecteur de magasinage a lieu pour la dernière fois en 1998. Celui de magasinier spécialisé a lieu pour la dernière fois en 2000 et est remplacé, de 2002 à 2006, par des recrutements directs au titre de la loi 2001-2 du 3 janvier 2001 dite loi Sapin.

À ces préparations, toutes très bibliothéconomiques, s'ajoutent les préparations aux deux concours de catégorie A, celui de conservateur et celui de bibliothécaire: bien que leurs épreuves les rapprochent plus des concours administratifs que de ceux de la filière bibliothèque, les CFCB offrent également très régulièrement des préparations, compte tenu de la très forte demande de la profession et de la fréquence de ces concours (annuel pour l'un, biennal pour l'autre).

Les préparations de concours sont donc un indéniable facteur de stabilité dans l'histoire des missions des CFCB: la préparation du concours de bibliothécaire adjoint a été remplacée par d'autres, dont le nombre et l'importance pèsent sensiblement plus lourd que ce qui était prévu en 1987. Ainsi, en 1998, des concours ont eu lieu pour les sept corps de recrutement de la filière! Aujourd'hui, après la création en 2001 du corps des assistants des bibliothèques qui regroupe anciens inspecteurs de magasinage et anciens bibliothécaires adjoints, et après la fusion en 2007 des deux corps de magasiniers, il reste encore cinq corps avec chacun ses concours externe et interne. Pour chaque CFCB, la préparation à ces concours est une mission prioritaire et reconnue comme telle, qui prend des formes différentes selon la taille des centres: préparation spécifique ou commune à plusieurs concours, conférences, travaux dirigés, etc. Le degré d'ouverture de ces préparations est très variable également: si plusieurs centres offrent ces préparations à un public extérieur, Média-dix a dû se résoudre très tôt, face à l'ampleur de la demande, à n'offrir les siennes qu'aux candidats issus des bibliothèques (qu'ils soient internes ou « faux externes⁸ »), avec une excep-

8. Les faux externes sont les candidats travaillant déjà en bibliothèque mais ne remplissant pas (encore) les conditions de statut et/ou d'ancienneté requises pour passer les concours internes. Du fait de l'accroissement du niveau des études et de l'étrécissement des recrutements, il s'agit d'un phénomène très significatif souligné par tous les jurys de concours.

tion récente pour les étudiants des filières initiales dispensées sur place dans le cadre de l'IUT et des autres cursus du Pôle métiers du livre de Paris-X.

Pour les concours territoriaux, la situation est plus contrastée : face à une demande non moins forte⁹, les centres n'offrent pas toujours une préparation à la totalité des épreuves, qui sont plus généralistes en B et C qu'à l'État ; Médiadix, pour sa part, n'a pas pu offrir jusqu'ici de préparation à ces concours. En ce qui concerne la catégorie A, la situation est assez différente, puisque les épreuves sont les mêmes pour conservateur d'État et territorial.

L'inégalité de l'offre des centres, et quelquefois leur absence, ou plutôt leur trop grand éloignement géographique quand ils ont un territoire particulièrement étendu à desservir, posent évidemment problème pour des concours nationaux comme le sont encore ceux de l'État. Médiadix, qui avait hérité de Massy une mission et une compétence en formation à distance, a longtemps été, par défaut, le centre de préparation à distance pour les personnels n'ayant pas de CFCB dans leur proximité géographique (Montpellier, Reims, etc.) - ce qui n'a pas toujours été sans effets pervers. Le passage par internet a permis de pallier ces effets en faisant travailler les douze centres en réseau sur une plate-forme commune, appelée sans doute à de grands développements¹⁰.

Une mission nationale

Entre-temps, les centres se seront vu reconnaître une mission nationale (même si elle a été déléguée à peu d'entre eux) : lors de la fusion

9. Le nombre de places offertes est souvent très élevé pour les concours territoriaux, mais ces places sur une liste de lauréats, rappelons-le, ne sont pas une garantie de recrutement : le lauréat doit postuler ensuite à un poste vacant.

10. Brigitte Renouf, Karin Moëllon, Margarita Shala, « Formations à distance à la préparation de concours », *BBF*, 2006, n° 3, p. 99-100.

en 2001 du corps des inspecteurs de magasinage avec celui des bibliothécaires adjoints pour former celui des assistants des bibliothèques¹¹, il a été décidé que les nouveaux assistants recrutés par concours bénéficieraient d'une formation post-recrutement, d'une durée de 150 heures, durant leur année de stage ; et cette formation a été confiée aux CFCB¹², en l'occurrence à quatre d'entre eux : Médiadix, Médiacitain, Médial et le CRFCB de Marseille ; la faible taille des promotions a d'ailleurs conduit, à partir de 2003, à ce que seul Médiadix, de fait, organise cette formation.

Les intérêts de cette formation, une vraie nouveauté pour les CFCB, sont multiples :

- le fait d'assurer, pour un même corps (et quelquefois les mêmes agents), une préparation pré-recrutement et une formation post-recrutement, permet d'appréhender la nécessaire distance sur le fond et sur la forme entre la formation d'un futur professionnel et celle d'un agent en situation ;
- l'élaboration du programme national des 150 heures a réellement permis une évolution du socle commun de compétences bibliothéconomiques, au sens où l'objectif était en quelque sorte de cerner tout ce que doit ou peut faire un agent de catégorie B en bibliothèque... sauf le catalogage, théoriquement réservé aux bibliothécaires adjoints spécialisés ;
- la révision de l'arrêté en 2004 a permis d'affiner encore la cohérence de cette formation face aux besoins de la profession.

Cette articulation pré-/post-formation incite bien entendu à développer encore les liens entre les CFCB et l'Enssib, qui forme bibliothécaires et conservateurs que les CFCB ont préparés à réussir les concours. Comme l'Enssib, les CFCB sont à la croisée des différents types de bibliothèques

(d'État, territoriales, etc.) et, si l'on ose, des différents types de bibliothécaires ; comme l'Enssib, il nous faut réfléchir sur la meilleure formation à apporter à la profession : doit-on former de super-techniciens, des « ingénieurs bibliothéconomistes » ? des médiateurs avant tout ? des gestionnaires ? La distinction entre formation initiale et formation continue a-t-elle un sens à l'heure du LMD (Licence, master, doctorat) et de la VAE (validation des acquis de l'expérience)¹³ ?

Un seul exemple qui mériterait à lui seul tout un développement : faut-il privilégier le recrutement de collègues ayant une formation homogène dans les métiers du livre (DUT, licence professionnelle, IUP ou master professionnel), ou au contraire des collègues ayant avant tout une formation classique dans telle ou telle discipline plus académique, et qui se tournent un beau jour vers notre beau métier ? Les centres de formation ne sont pas le pire endroit pour se convaincre que la profession a réellement besoin des uns comme des autres pour fonctionner efficacement, et que chacun de ces profils correspondra à des besoins ultérieurs en formation continue très différents, très complémentaires, et très indispensables.

Toutes ces questions appellent évidemment des demi-réponses, des nuances et bien sûr de nouvelles questions : c'est à cela aussi que sert la formation continue, parce qu'elle allie souplesse et expérimentation, et les CFCB, à leur niveau, ne sont pas peu fiers d'y contribuer.

Christophe Pavlidès

Directeur de Médiadix

christophe.pavlidès@u-paris10.fr

11. Décret n° 2001-326 du 13 avril 2001, *JO* du 15 avril 2001.

12. Arrêté du 4 février 2002 (*JO* du 23 février 2002) modifié par l'arrêté du 29 juin 2004 (*JO* du 21 juillet 2004).

13. Christophe Pavlidès, « Bibliothécaires et LMD : harmonisation européenne des diplômes ou exception française ? », *BIBLIOTHÈQUE(s)*, octobre 2005, n° 22, p. 35-38.

Médiaquitaine

Formation continue : entre offre et demande

Une des questions fondamentales qui se pose à un centre de formation aux carrières des bibliothèques (CFCB) tel que Médiaquitaine concerne l'adéquation de son offre aux besoins en formation continue des personnels des bibliothèques. S'il est maintenant acquis que la logique des catalogues est obsolète, il n'en reste pas moins que les relations entre offre et demande demeurent complexes.

La mission d'un CFCB est clairement de répondre à la demande des établissements en accompagnant leurs projets par de la formation. Cela implique que ces demandes aient été formalisées, ce qui est aujourd'hui souvent le cas avec la généralisation de plans de formation dans les bibliothèques et le recours de plus en plus fréquent à des cahiers des charges, en particulier pour les formations dites « intra¹ ».

Plans de formation et ingénierie de la formation

La Sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique (SDBIS) au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a mis en place un dispositif qui est maintenant bien rodé². Il fonctionne avec des correspondants formation dans chaque service commun de la documentation (SCD), chargés de recueillir les souhaits des personnels, d'identifier, en lien avec la direction du SCD, les besoins de l'établissement et d'établir des priorités dans un plan

de formation dont ils assurent ensuite le suivi. L'analyse de ces plans est donc devenue un exercice incontournable pour les CFCB. Cependant, il arrive que la réalisation d'un plan soit compliquée (manque de temps, d'effectifs, de compétences dans ce domaine particulier...). C'est ce qui a amené le CFCB de Bordeaux à développer un service de conseils en matière d'ingénierie de la formation. Cela nous a conduits, au début de la mise en place du dispositif, à accompagner les SCD dans l'élaboration de leurs plans de formation.

Nous avons en particulier réalisé pour eux des enquêtes de besoins en 1999. Plus récemment, plusieurs correspondants formation de notre région ayant acquis de l'expérience, nous avons pris en charge l'animation d'un groupe de travail composé des correspondants formation des universités d'Aquitaine. Un espace de réflexion et de mutualisation d'outils qui leur sont utiles a ainsi vu le jour.

Au fil du temps, Médiaquitaine a acquis une certaine expertise dans ce domaine. C'est ce qui a permis de répondre positivement à une sollicitation de l'Institut français de coopération de Tunis qui souhaitait qu'un plan de formation soit réalisé pour l'ensemble du réseau de lecture publique tunisien. Dans une situation un peu extrême où il s'agissait aussi de transférer des savoir-faire dans une autre culture, nous avons pu nous rendre compte à quel point un plan de formation est lié à un projet de développement.

Or, la notion de projet de service s'est diffusée de façon inégale et pas seulement en Tunisie... Cela limite bien évidemment la pertinence de certains plans, d'autant plus que la formalisation dans un plan n'est pas forcément synonyme d'innovation.

Une véritable étude prospective sur les besoins en formation est difficile à réaliser surtout dans le cas de plans annuels qui, inévitablement, font la part belle aux besoins les plus immédiats. Le recueil des souhaits des agents n'est pas non plus gage d'anticipation. Certaines catégories d'entre eux, celles auxquelles il est laissé le moins de responsabilités et qui sont les moins informées des projets du service, ont des difficultés à se projeter dans l'avenir et ont donc tendance à réclamer des formations classiques.

Par conséquent, si les plans de formation nous apportent de précieuses informations, il n'en demeure pas moins qu'ils ne peuvent être notre seule source d'information.

Cahiers des charges et réponse à la demande

Répondre à la demande c'est aussi, le recours à des procédures de marchés publics se développant, apporter des réponses à des cahiers des charges. Les CFCB ont dû acquérir les compétences nécessaires pour monter ce type de dossier et apprendre à se positionner dans une relation commerciale. L'inconvénient de certains cahiers des charges est que les besoins en formation y sont parfois exprimés sous une forme rigide qui laisse peu de marge de manœuvre au centre de formation. La formalisation plus ou moins forte des marchés peut également être un frein au dialogue nécessaire entre organisme de formation et employeur des personnes à former.

Enfin, satisfaire les desiderata de nos bailleurs de fonds qui jouent au moins un rôle de prescripteurs relève toujours de cette logique de la demande. Les CFCB sont principale-

1. Formations qui concernent une catégorie entière de personnels voire tout le personnel d'un même établissement.

2. Brigitte Renouf, Jean-Emile Tosello-Bancal, « Formation continue des personnels de l'enseignement supérieur : vers un renforcement de la dynamique de réseau », *BBF*, 2002, n° 3, p. 23.

ment financés par la Sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique qui, bien que nous ayant fixé comme mission principale de répondre aux besoins exprimés par les SCD à travers leurs plans de formation, nous confie parfois directement des tâches comme la formation aux prérequis du Système universitaire de documentation ou la formation post-recrutement des assistants des bibliothèques.

Par ailleurs, dans le cas de l'Aquitaine, la direction régionale des affaires culturelles (Drac), qui subventionne très régulièrement notre centre de formation, nous encourage à organiser des formations qui contribuent à la mise en œuvre de sa politique de développement du livre et de la lecture. Par exemple, lors de la mise en place par le conseil régional et la Drac, en 2003, de la Banque numérique du savoir en Aquitaine, il nous a été demandé de réaliser des formations destinées à accompagner ce projet (formations à XML, à la numérisation etc.). De même, la Drac Aquitaine, qui a beaucoup travaillé sur la question de la librairie indépendante, a incité Médiaculture à proposer, en lien avec l'Agence régionale pour le livre et l'écrit, des formations dans le domaine de l'économie du livre.

Ces formations ne correspondent pas toujours à ce qu'auraient souhaité voir organiser en priorité les différentes bibliothèques de la région et ne figurent pas forcément dans leurs plans de formation. Il est cependant justifié d'honorer ces commandes un peu particulières car la formation est aussi un moyen d'infléchir les pratiques professionnelles et de contribuer à la concrétisation de projets que l'État ou les régions incitent les bibliothèques publiques à développer.

Évaluer la pertinence de la demande

Le système « marchand » qui consiste à fournir une réponse à une demande peut toutefois avoir des effets

pervers. Satisfaire les besoins n'est pas tout à fait la même chose que répondre à la demande. Sans aller jusqu'à prétendre définir les besoins de notre public, il semble toutefois légitime pour un centre de formation de revendiquer la possibilité de juger de la pertinence d'une demande.

Certaines demandes de formation sont en réalité des demandes de résolution de problème dont la solution ne relève pas forcément de la formation³. Ce qui nous amène à adopter une attitude prudente et surtout critique par rapport aux besoins exprimés par des employeurs qui ont parfois tendance à se focaliser, c'est compréhensible, sur les questions dont ils sont saisis le plus fréquemment. On sait par exemple que si l'on interroge l'élu d'une collectivité locale sur les compétences que doit posséder un conservateur, il répondra qu'il doit avant tout être un manager⁴. Est-ce que cela signifie qu'il faudrait axer principalement la formation des directeurs de bibliothèques sur le management? Cela ne révèle-t-il pas plutôt que les autres tâches, techniques et scientifiques, sont vraisemblablement effectuées sans poser de problème particulier?

Il est également légitime pour un centre de formation de prétendre exprimer sous forme de programme pédagogique une demande de formation, ce qui implique de l'interpréter. Or, l'un des inconvénients des cahiers des charges, on l'a vu, est qu'ils orientent parfois excessivement des programmes qui auraient tout intérêt à être adaptés avec souplesse. Cette difficulté est d'autant plus importante lorsque le cahier des charges n'a pas pu être élaboré en lien étroit avec la

3. Une erreur de recrutement peut parfois être atténuée par de la formation mais pas toujours, et combien de mauvaises organisations des services aux publics débouchent sur une formation à l'accueil qui tourne au psychodrame...

4. Voir Noëlle Grognot-Landré, compte rendu de l'atelier « Managers, chercheurs, ingénieurs: qu'attendent les collectivités territoriales de leurs conservateurs de bibliothèques? », organisé lors des entretiens territoriaux de Strasbourg par l'Inet en décembre 2002. *BBF*, 2003, n° 3, p. 94.

ou les bibliothèques auxquelles la formation est destinée.

Accompagner la formulation des besoins

Finalement, le cas de figure le plus intéressant est celui qui permet d'engager une véritable discussion avec l'établissement qui a formulé la demande afin de l'accompagner dans la formulation de ses besoins et de débattre avec lui de l'offre pédagogique qui peut être proposée pour les satisfaire. C'est dans une certaine mesure ce qui se passe avec les bibliothèques universitaires. La proximité institutionnelle entre ces dernières et le CFCB de leur région rend en effet possible une réunion annuelle de concertation autour de leurs plans de formation qui permet au CFCB d'élaborer son offre. Cela peut aussi être possible à l'occasion de l'organisation d'un stage « intra ». La formation étant mise en place pour un établissement particulier, une analyse fine des pratiques professionnelles des personnels dans le domaine concerné par la formation peut être réalisée. Cela facilite l'élaboration d'une stratégie pédagogique adaptée qui est généralement déterminée après avoir été discutée avec la bibliothèque qui souhaite former ses agents.

Par ailleurs, répondre aux demandes diverses et variées des bibliothèques d'une région, offrir des réponses à des problèmes très précis aboutit pour le centre de formation à une offre éparpillée, ce qui rend difficile la structuration des connaissances et la création de formations permettant de véritables spécialisations. D'où l'idée, pour remédier à cet inconvénient, de créer, même à partir de demandes ponctuelles, des cycles de formation permettant de travailler en profondeur une question.

Cursus structurés

C'est ainsi que Médiaquitaine a été amené à élaborer pour les SCD d'Aquitaine, en collaboration avec l'unité régionale de formation et de promotion de l'information scientifique et technique (Urfist) de Bordeaux, un cursus sur les bibliothèques numériques. Cette initiative a été prise en 2004 car les plans de formation des SCD exprimaient de façon répétée des besoins de stages sur les TIC (technologies de l'information et de la communication) qui révélaient une forte préoccupation pour la documentation électronique.

Nous avons donc choisi de structurer ces demandes éparses en un cycle qui est aujourd'hui en cours de réforme, les évolutions étant extrêmement rapides dans ce secteur. Il représente actuellement 8 jours de formation soit 48 heures réparties en 4 modules et aborde toutes les questions qui se posent aux bibliothèques universitaires sur ce sujet: devenir de la politique documentaire, structuration et accès à l'information, place de la documentation dans un système d'information, formation et nouveaux services à offrir aux usagers.

Dans un tout autre domaine, celui de la littérature de jeunesse, qui faisait aussi l'objet de demandes de formations récurrentes, c'est sous la forme d'un diplôme universitaire que nous avons choisi d'organiser notre offre. La préparation à ce diplôme totalise 175 heures d'enseignement réparties en 8 modules qui s'étalent sur 3 se-

mestres universitaires. Cela permet d'aborder aussi bien l'histoire de la littérature de jeunesse, l'analyse des différents genres littéraires et celle des besoins des publics que l'action culturelle et les partenariats développés par les bibliothèques pour la jeunesse.

Organiser la veille, évaluer les formations

Que conclure de tout cela? Qu'il convient bien sûr d'être attentif à toutes les demandes de nos publics quelles que soient leurs formes d'expression, mais aussi que l'on ne peut pas se dispenser d'effectuer une veille sur les évolutions du métier de bibliothécaire pour tenter d'appréhender les nouveaux défis que devra relever la profession. Quitte à arriver trop tôt, comme pour la journée d'étude que nous avons organisée en 2001 sur le livre électronique.

Un autre moyen essentiel pour cerner les besoins est tout simplement d'évaluer les formations réalisées. Là encore une large part doit être faite à l'interprétation. On remarque par exemple que, quel que soit le lieu, le type de formation (initiale ou continue), le sujet abordé et même les méthodes pédagogiques employées, les bibliothécaires souhaitent toujours plus de pratique et invariablement moins de théorie. Qu'est-ce que cela signifie? Certainement pas qu'il ne faut organiser que des formations pratiques et distribuer des photocopies de recettes, mais cela mérite que l'on

s'interroge sur l'aide à fournir à nos stagiaires pour qu'ils soient à même de transférer des apports de connaissances, totalement nécessaires, dans un environnement professionnel concret.

Nos méthodes d'évaluation sont sans doute aussi à revoir, le traditionnel questionnaire de satisfaction ayant de sérieuses limites. Cependant, les réponses apportées aux questions qui sont posées à chaud sur les formations complémentaires qu'il serait utile de réaliser sont souvent intéressantes. En effet, à l'issue d'un stage, quand les stagiaires se demandent (on les y incite d'ailleurs) comment ils vont mettre en application ce qu'ils viennent d'apprendre, ils se trouvent dans une situation favorable pour exprimer et analyser leurs propres besoins. Nous aurions également intérêt à exploiter de façon plus systématique les remarques de nos intervenants qui sont eux-mêmes bien souvent des professionnels des bibliothèques et qui sont conduits lors de leurs enseignements à évaluer les connaissances des stagiaires et donc leurs besoins en formation.

On s'aperçoit que l'on est bien toujours amené à bâtir une offre mais que celle-ci se construit en s'appuyant sur des demandes de plus en plus structurées et sur une analyse des besoins qui doit se baser sur des sources d'information diversifiées.

Laurence Tarin

Directrice de Médiaquitaine
tarin@u-bordeaux4.fr

Médiat Rhône-Alpes

Adapter l'offre de formation au changement

Médiat Rhône-Alpes, centre régional de formation aux métiers des bibliothèques, a été créé le 20 septembre 1987. Il a pour caractéristique d'être implanté sur deux sites, à Grenoble, dans les locaux de l'université Pierre-Mendès-France (Grenoble II), université de rattachement administratif, et à Lyon, dans les locaux de l'institut universitaire de formation des maîtres (IUFM), depuis le 1^{er} juillet 2007 (auparavant, le site de Médiat-Lyon était hébergé par le service commun de la documentation de l'université Lyon-I)¹.

Médiat Rhône-Alpes est régi par une convention signée en 1994 par les universités de Grenoble-II, Grenoble-I, Lyon-I, Lyon-II et Lyon-III, par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et enfin par la direction régionale des affaires culturelles du ministère de la Culture. Médiat Rhône-Alpes est « un service interuniversitaire commun » aux établissements de l'enseignement supérieur de la région, rattaché directement au président de l'université Pierre-Mendès-France de Grenoble².

Vingt ans après³, où en sommes nous dans notre offre de formation faite aux professionnels des bibliothèques ou à ceux qui se destinent à entrer dans la carrière en présentant les concours de la filière bibliothèques ?

1. La bibliothèque de Lyon-I entre dans une phase de rénovation complète et a dû renoncer à nous accueillir pendant la durée des travaux. L'Urfist de Lyon-I est dans le même cas que le centre.

2. Article 1 de la convention de 1994.

3. Je précise que la suite du texte n'a rien à voir avec le roman d'Alexandre Dumas mais que, de même que Médiadix a fait un bilan de la formation continue et du rôle du CFCB lors des journées d'étude des 28 et 29 juin derniers, « 20 ans au service des bibliothèques, 20 ans au service de la formation continue », plusieurs centres de formation dont Médiat Rhône-Alpes pourraient célébrer cette période de 20 ans.

Les orientations de la formation continue depuis 2000

Premier constat général : la formation des professionnels du livre et des bibliothèques mérite, plus qu'aucune autre peut-être, la qualification de continue. On ne peut être qu'en plein accord avec Michel Melot⁴ lorsqu'il rappelle combien « *il faut avoir conscience que nos métiers sont éminemment évolutifs, qu'ils l'ont toujours été et que nous devons consolider la trame qui les tisse [...] C'est pourquoi il nous faut envisager des programmes concrets d'actions de formation, de réflexion, de recherche [...] »*.

En guise de constat plus précis, nous remarquons que, depuis 2000, de nombreux établissements de la région Rhône-Alpes ont mené des projets de service assez vastes. Il s'agit des services communs de la documentation des universités ou de bibliothèques municipales ayant des programmes touchant l'organisation des espaces (avec des constructions ou des restructurations de bâtiments), l'offre de services aux publics (accueil, mise en place du multimédia, services à distance...) ou l'organisation fonctionnelle des équipes. Nous avons presque le sentiment d'une « instabilité » très grande dans les établissements de la région. C'est pourtant très certainement le cas partout en France et à l'étranger.

4. Cf. Michel Melot, « Archivistes, documentalistes, bibliothécaires : compétences, missions et intérêts communs », *BBF*, 2005, n° 5, p. 9-12.

Des actions de formation spécifiques

À partir de là, l'équipe de Médiat Rhône-Alpes a été amenée à développer des actions de formation spécifiques, discutées, construites avec les établissements, répondant à des besoins d'une équipe, à un moment donné, dans un environnement politique ou dans une situation de gestion de ressources humaines particuliers. Il ne s'agit pas d'actions de formation évolutive mais plutôt de programme de formation modelé à la demande, *in vivo*.

Ces programmes très concrets d'actions de formation passent par une phase d'analyse des besoins avant de déboucher sur un plan de formation complètement concerté. Le changement quel qu'il soit ne peut pas se faire contre les équipes mais tout au contraire avec elles, en dialoguant pour faire comprendre les raisons du changement. Dans certains cas, nous avons pu constater que cette première étape avait pu apporter une évolution dans les hypothèses de changements.

Ces programmes de formation, visant à accompagner des changements, à modifier des organisations, des bâtiments, des services aux publics doivent poser la problématique des interactions entre plusieurs facteurs. Interactions nécessaires donc entre les missions de l'établissement, les objectifs et les valeurs des équipes et des personnes, les compétences (à développer, à trouver, à conforter), les formations, les recrutements. L'interaction réussie sera une situation d'équilibre qui validera l'hypothèse des changements. Mais la situation d'équilibre n'est pas acquise définitivement et peut être remise en cause. Elle doit surtout être évaluée et toujours être susceptible d'évoluer.

LES CENTRES DE FORMATION AUX CARRIÈRES DES BIBLIOTHÈQUES

Dans de telles opérations, la formation est une des meilleures manières sans doute de prendre en compte la dimension humaine du changement. Car le changement ne se fait pas sans les personnes. Une des membres de l'équipe de Médiat Rhône-Alpes, spécialisée dans les formations au management, insiste volontiers sur le caractère incontournable du facteur humain : « *Changer des techniques, changer des structures, des procédures, des cultures passe toujours par les personnes. Un changement se traduit donc toujours par un changement dans les comportements*⁵. »

Concrètement, ces programmes de formation parfois très étalés dans le temps (jusqu'à trois ans) ont été nommés « projets spécifiques » par la Sous-direction des bibliothèques qui, pour les établissements documentaires de l'enseignement supérieur, participait pour 50 % au financement jusqu'en 2006.

Le rôle des personnels de Médiat Rhône-Alpes a été diversifié en fonction des thématiques à traiter et des compétences de notre équipe d'intervenants. Nous allons en rappeler quelques principes ici. Certains stages « en intra » – pour employer le vocabulaire en cours dans le milieu de la formation – ont pu être pris en charge directement par un membre de l'équipe ou par des intervenants du monde des bibliothèques. Il s'agit d'actions de formation plutôt techniques telles que des stages sur la politique documentaire, le désherbage, la mise à la disposition des nouveaux supports, l'utilisation de la liste Rameau pour un réseau d'une communauté d'agglomération, etc. Ces actions sont porteuses de changement ou sous-entendent le changement. Mais il s'agit là de processus relativement bien circonscrits.

Dans d'autres cas, l'équipe de Médiat a été amenée à intervenir en

partenariat avec un cabinet de formation externe. Il s'agit de projets d'établissements beaucoup plus lourds et complexes, qui ont nécessité des interventions de formation sur deux à trois ans. Médiat Rhône-Alpes a pu aider l'établissement à élaborer le cahier des charges d'appel à candidature pour recruter le cabinet de formation. L'établissement choisit ensuite le formateur. Puis le contenu des modules de formation est défini plus précisément entre la direction de la bibliothèque, le cabinet de formation et Médiat Rhône-Alpes. Dans le cas de bibliothèques territoriales, le responsable du service de gestion des ressources humaines ou de la formation a été souvent associé. Nous intervenons ensuite pour la rédaction conjointe des bilans et des évaluations des actions menées.

Une offre adaptée aux changements

Les atouts du centre pour participer à ces nouvelles formes de formation, et cela même dans le cas où un cabinet de formation externe intervient, sont à nos yeux les suivantes : la connaissance du terrain régional des projets des établissements, l'apport de nos propres expériences et compétences auprès de la bibliothèque, puisque le personnel est avant tout constitué de bibliothécaires (au sens large) et la capacité du centre à avoir un certain recul, voire une neutralité.

Pour notre équipe, les expériences acquises dans chaque nouveau projet mené alimentent un savoir-faire, une réactivité (nous retrouvons finalement de nombreux points similaires entre les projets) et nous apportent de nouvelles compétences. Ces expériences sont investies en retour dans de nouvelles orientations de notre offre de stages sur catalogue.

Enfin, une dernière remarque : le personnel du centre ne s'est pas formé seulement « sur le tas », au fil des projets auxquels nous avons pu participer et toujours en fonction

des besoins des bibliothèques. Nous avons en effet suivi une formation spécifique qui s'est déroulée sur deux ans (2002 et 2003). D'une part, il s'agissait pour nous de mieux appréhender la relation pédagogique, le rapport à un public d'adultes, les processus d'apprentissage et les techniques de formation. D'autre part, au cours d'une seconde session, nous avons approfondi les compétences en ingénierie de formation.

Pour conclure sur cette orientation nouvelle de la formation continue nécessaire aux bibliothèques et sur le rôle du CFCB de Rhône-Alpes, je crois que, de même que « *nos métiers sont éminemment évolutifs* », nos actions de formation pour accompagner ces évolutions doivent être variées, adaptées, spécifiques, techniques, « pointues », etc. Les établissements ont besoin de trouver une réponse, en termes de formation, rapide et souple⁶.

Je me garderai cependant ici d'oublier les vertus des sessions de formation où les stagiaires venus d'horizons différents, de bibliothèques territoriales ou universitaires, peuvent échanger sur des pratiques, s'ouvrir sur d'autres types de publics et de missions. Médiat Rhône-Alpes propose un catalogue semestriel de « stages inter⁷ », des journées d'études, des conférences (« *Judis du livre* » et « *Mardis du patrimoine écrit et graphique* ») et des voyages d'étude à l'étranger⁸. Ce catalogue est élaboré à partir des plans de formation annuels des établissements d'enseignement supérieur de la région mais aussi à partir de partenariats avec des interlocuteurs importants du monde du

6. Attention, cependant, aux mythes du changement pointés par Patrick Legeron (*Le stress au travail*, Éditions Odile Jacob, 2000) et en particulier, celui selon lequel le changement peut s'effectuer instantanément.

7. Le catalogue est édité sous forme papier et disponible sur le site de Médiat Rhône-Alpes : http://mediat.upmf-grenoble.fr/catalogue-Semestre2_2007_pour_Web.pdf

8. En 2006, visite des bibliothèques de Londres, Brighton et Birmingham ; en 2005, des bibliothèques de Berlin et Dresde ; en 2004, des bibliothèques de Turin et de Genève ; en 2003, des bibliothèques de New-York et de Yale.

5. Muriel Coulon, professeur associé à temps partiel de l'université Pierre-Mendès-France, nommée à Médiat Rhône-Alpes depuis le 1^{er} janvier 2007.

livre de la région (en particulier, l'Arald - Agence Rhône-Alpes pour le livre et la documentation). Certains stages, enfin, sont déterminés en concertation avec la direction régionale des affaires culturelles (Drac).

Le panorama serait incomplet si je ne faisais pas mention des actions de formation construites pour les délégations de Lyon et de Grenoble du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) : depuis 2004, Médiat répond aux appels d'offres comme un prestataire de services parmi d'autres. Le code des marchés publics ne nous permet aucune dérogation. Ainsi, malgré la lourdeur des procédures et l'impossibilité de travailler sur les contenus des formations ou les objectifs, nous choisissons de répondre à certains lots relevant directement de nos compétences. Nous pourrions développer plus longuement ce sujet mais je terminerai simplement en affirmant qu'il nous a paru indispensable de nous lancer dans ce « monde concurrentiel⁹ » tout simplement car c'était là la seule manière de remplir notre mission de formation pour les professionnels des bibliothèques territoriales.

Un regret demeure : le centre ne peut bien évidemment en aucun cas travailler en concertation avec le CNFPT sur les axes des formations, en tout cas de manière organisée comme cela avait été le cas quelques années auparavant.

Du CAFB aux diplômes d'université intégrés au LMD : dix ans après, où en sommes-nous ?

La disparition du certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire (CAFB) à la suite de la réforme des statuts en 1992 a entraîné pour Médiat Rhône-Alpes une importante

9. Nous appliquons une tarification de la journée de formation votée par le conseil d'administration de Médiat Rhône-Alpes, puis par le conseil d'administration de l'université.

réorientation des actions de formation. Comme ce fut le cas à Médiadix, une des conséquences directes a été la création d'un diplôme d'université (DU) « Bibliothèques et littérature pour la jeunesse » en 1994¹⁰. Les derniers diplômes CAFB sont délivrés en juin 1994 et les premiers diplômés en « Bibliothèques et littérature pour la jeunesse » sortent en juin 1995.

La création d'un deuxième diplôme d'université, « Discothèques et bibliothèques musicales » est votée fin novembre 1996 et la formation accueille les premiers stagiaires à la rentrée 1997. Enfin, un diplôme d'université « Traitement automatisé de l'information et de la documentation », également co-habité par l'IUT et Médiat Rhône-Alpes, est ouvert ; celui-ci en revanche est géré par l'IUT-2.

Les promotions se sont succédé, avec un nombre plus important de candidats pour la spécialité Jeunesse que pour la spécialité Musique (qui n'a pas pu être ouverte tous les ans). Ces diplômés ont été appuyés sur des partenariats plus ou moins forts avec l'IUT-2 et le nouvel IUP¹¹ « Métiers des arts et de la culture. Spécialité Métiers du livre », avec beaucoup d'incertitudes souvent quant aux volumes horaires qui pourraient être suivis par les étudiants de l'IUP qui s'inscrivaient à ces spécialités.

Dès 2003, un projet de licence professionnelle a été construit, dans le cadre de la réforme LMD (Licence-master-doctorat), en partenariat avec l'IUT-2. Il s'agissait de réactiver le partenariat, de rénover les contenus pédagogiques et d'insérer très fermement les 150 heures du DU « Bi-

10. La fin du CAFB est entérinée à Médiat Rhône-Alpes par le conseil d'administration de 1993. La décision est alors prise de construire en partenariat avec l'IUT, département « Information-communication » de Grenoble, ce diplôme d'université. Une maquette de formation est élaborée avec 150 heures de cours et 80 heures de stage pratique. Le niveau de recrutement est fixé à bac + 2 (DUT Métiers du livre ou DEUST de documentation ; aujourd'hui nous donnons aussi la possibilité de faire une validation des acquis professionnels avec trois ans d'expérience).

11. L'Institut universitaire professionnel a débuté ses enseignements en octobre 1999.

ibliothèques et littérature pour la jeunesse » dans le cadre d'une formation initiale. L'intérêt est complètement réciproque : Médiat Rhône-Alpes apporte un réseau d'intervenants professionnels (éditeurs, illustrateurs, libraires et bibliothécaires) à l'IUT qui assure les interventions « universitaires » (psychologie de l'enfant, économie du livre...). La licence professionnelle a été habilitée en 2005 et la première promotion, à la fois de stagiaires du DU et des étudiants de l'IUT, est accueillie en septembre 2005. Il est aussi prévu qu'outre les étudiants de l'IUP précédemment cités, des étudiants de l'université de Grenoble-III ayant suivi une option d'ouverture professionnelle « Métiers des bibliothèques » puissent en troisième année de licence (L3) participer aux enseignements du DU.

En ce qui concerne le DU consacré aux bibliothèques musicales, un partenariat a été construit avec le département de musicologie de l'université de Grenoble-II. Cependant, il faut se rendre à l'évidence, depuis 2004 très peu d'étudiants ont choisi de participer à cette option d'ouverture professionnelle qui avait pourtant été intégrée à la maquette pédagogique et permettait de valider des crédits européens. Ce partenariat a de fait pris fin en 2006 puisque le DU n'a pas été ouvert. Nous entamons, en juin 2007, une refonte complète des contenus pédagogiques pour une spécialité plus ouverte vers le multimédia et l'image, et sans doute mieux adaptée aux besoins de formation des bibliothèques territoriales.

Un troisième diplôme d'université, « Publics et services en bibliothèques : formation professionnelle de base »

Celui-ci n'est adossé à aucune autre formation universitaire. Ce diplôme, créé par l'université de Grenoble-II, a été ouvert en septembre 2004. Il faisait suite à la Formation

professionnelle de base, issue elle aussi du défunt CAFB, et d'un BEATEP (brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse) « Médiateur du livre¹² », interrompu en 2002. La nouvelle formule d'un diplôme composé autour des compétences fondamentales, permettant le cas échéant la gestion de petites unités documentaires mais apportant aussi une culture bibliothéconomique de base, intègre la fonction de médiation vers les publics: une unité d'enseignement est consacrée à cette thématique, validée par un projet de médiation. Ce diplôme d'université, certes indépendant des autres formations universitaires, peut permettre aux stagiaires de valider 30 crédits européens, à faire valoir ensuite pour intégrer une formation universitaire spécialisée.

Au-delà de l'objet d'étude que nous nous étions fixé, à savoir l'intégration des diplômes d'université de Médiat Rhône-Alpes dans le LMD, il paraît intéressant de regarder les publics qui sont toujours nombreux à demander à participer à cette formation. Nous ouvrons depuis 2004 chaque année à Médiat (sites de Lyon et de Grenoble) des promotions de 20 à 27 stagiaires. En 2004 et 2005, les groupes ont été complétés par des personnes préparant le diplôme d'auxiliaire des bibliothèques de l'Association des bibliothécaires de France (ABF)¹³. Le DU peut être suivi en deux ans, disposition qui favorise grandement les personnes en formation continue; il s'adresse à des personnes ayant le baccalauréat (diplôme nécessaire pour l'entrée à l'université) ou le niveau du baccalauréat. Des validations d'acquis professionnels sont aussi possibles.

Les publics de cette formation sont très intéressants, d'un point de

vue sociologique tout d'abord. Leurs parcours, leurs origines sont très variés. Nous pourrions les organiser en quatre grandes catégories: les demandeurs d'emploi, les personnes en reconversion (professeur des écoles, personnel petite enfance, assureur, assistant commercial, maître nageur...), des contractuels divers (CAE - contrat d'accompagnement à l'emploi, CES - contrat emploi solidarité, emplois jeunes...), des personnes en quête de professionnalisation (bénévoles, adjoints du patrimoine). L'intégration dans un même groupe de ces personnes issues d'horizons aussi divers est faite par une motivation qui est testée avant la formation et par un travail sur l'accueil au sein du groupe. Le risque existe cependant et la cohérence du groupe est fragile. Mais ce qui fait surtout l'intérêt de ces groupes, non plus d'un point de vue sociologique et externe, mais à partir des retours des intervenants, c'est la formidable réactivité de ce public sur certaines thématiques de la formation.

Enfin, Médiat Rhône-Alpes s'efforce de suivre l'insertion des personnes ayant participé à cette formation diplômante. Il leur est bien sûr clairement dit en début de formation que le moyen pour obtenir un emploi pérenne en bibliothèque publique est la voie des concours. La plupart des stagiaires se donnent le temps pour accomplir cette démarche et préfèrent le plus souvent passer par une situation intermédiaire.

La préparation aux concours de catégorie A: histoire d'une intégration dans une spécialité commune à deux masters disciplinaires

La préparation aux concours de la filière bibliothèque est une des principales missions des centres régionaux de formation. Médiat Rhône-Alpes a peut-être la particularité de proposer d'accueillir dans les préparations aux

concours des étudiants, de « vrais externes », et cela depuis l'origine.

Au moment du passage des diplômes de l'université à la réforme du LMD, Médiat Rhône-Alpes a proposé d'accueillir des étudiants dans le cadre d'une option professionnelle ou « spécialité » destinée à préparer aux concours de conservateur et de bibliothécaire (fonction publique de l'État et fonction publique territoriale). Les masters d'histoire, d'histoire de l'art et de philosophie de l'université de Grenoble-II ont été habilités à ouvrir, en septembre 2004, une spécialité intégrant cette préparation aux concours de la filière bibliothèque. Il serait sans doute trop fastidieux ici de reprendre le détail de l'organisation pratique des maquettes pédagogiques. Médiat Rhône-Alpes est responsable du volet professionnel de cette spécialité et membre du conseil de master. Il organise les contenus à l'intérieur d'unités d'enseignement (UE) réparties sur quatre semestres (Master 1 et Master 2) et validées par des crédits européens.

Les enseignements sont en réalité les mêmes que ceux dispensés dans la préparation avant le LMD, avec, comme objectif, l'entraînement aux épreuves écrites et orales ainsi que des apports en culture générale. Les étudiants doivent cependant suivre en M1 une UE disciplinaire et rédiger un mémoire en M2, mémoire d'initiation à la recherche sur un sujet en lien avec le monde du livre. Le nombre de demandes d'entrée en M1 est assez important et la question de la « sélection » - tout en sachant que le mot est incorrect - est posée. Nous demandons aux étudiants de rédiger une lettre de motivation pour nous permettre d'évaluer - sommairement, j'en conviens - leur capacité à rédiger et argumenter, mais aussi pour comprendre s'ils sont au fait du niveau de ces différents concours. Un entretien téléphonique peut compléter et apporter des explications sur les objectifs de la formation.

Enfin, Médiat Rhône-Alpes a obtenu de conserver une organisation

12. Médiat avait depuis six ans la charge d'organiser l'enseignement de ce BEATEP par délégation de la Drac Rhône-Alpes et de la direction régionale de la jeunesse et des sports.

13. Une convention entre Médiat Rhône-Alpes et l'ABF a en effet permis d'accueillir dans certains cours les candidats au diplôme de l'ABF.

des enseignements sur deux jours de la semaine (avec une journée pour le M1 et une autre pour le M2) afin de permettre aux personnes en formation continue de participer plus facilement. Si les étudiants inscrits en master suivent la formation en deux ans, il est tout à fait possible pour les personnes souhaitant se consacrer entièrement à la préparation des concours de suivre en une seule année la préparation.

La troisième rentrée a eu lieu en septembre 2006, avec une nouvelle campagne d'habilitation des diplômes nationaux de l'université de Grenoble-II. Le master de philosophie n'a

pas gardé, sur demande du ministère, cette spécialité. En revanche, le master « Lettres et arts » de l'université de Grenoble-III la proposera à partir de la rentrée 2007.

L'intégration des diplômés d'université ou de la préparation aux concours offre une ouverture pour les étudiants et les stagiaires de Médiat Rhône-Alpes. De plus, le centre trouve une place moins marginale dans la carte des formations de l'université. Des partenariats sont nouveaux, d'autres sont renforcés.

Les enjeux de la formation continue dans les prochaines années sont de pouvoir réagir très vite et de ma-

nière spécifique sur des projets d'établissements, tout en faisant évoluer les techniques bibliothéconomiques. De manière plus précise, je parierais volontiers sur les formations concernant les politiques documentaires, aussi bien dans les bibliothèques territoriales que dans les bibliothèques des universités, mais c'est une question... à suivre, dans une vingtaine d'années.

Marie-Madeleine Saby

Directrice de Médiat Rhône-Alpes

marie-madeleine.saby

@upmf-grenoble.fr

Un centre de formation dans sa région L'exemple de Marseille

Le centre régional de formation aux carrières des bibliothèques (CRFCB) de Marseille est installé dans les locaux de l'université de Provence (Aix-Marseille-I). Il est rattaché administrativement au service commun de formation continue et d'éducation permanente de cette université.

Il repose statutairement sur une convention signée en 1994 par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de la Culture et de la Communication et l'université de Provence.

Moyens et fonctionnement

Le centre de formation compte actuellement trois responsables pédagogiques et un secrétaire. Depuis le mois de janvier, une personne en contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE) chargée de la salle de documentation¹ et de l'accueil a étoffé la petite équipe. Le conservateur (directeur) et les bibliothécaires

adjoints spécialisés gèrent l'organisation et conçoivent les programmes de formation pour les personnels des bibliothèques de l'enseignement supérieur et des collectivités territoriales. La secrétaire assure la coordination logistique, gère les inscriptions des stagiaires et toute la partie administrative des stages.

Le centre est logé dans l'enceinte universitaire, dans un espace de 350 m² qui comprend trois bureaux, deux salles de cours, une salle consacrée à la documentation et à l'accueil et une autre qui tient lieu d'espace pour les réunions.

Le centre peut bénéficier gratuitement de salles au sein de l'université en cas d'affluence (plusieurs stages en même temps), notamment de salles informatiques au sein d'un nouvel espace du SCD, prioritairement

destiné à recevoir les stagiaires de l'unité régionale de formation à l'information scientifique et technique (Urfist) de Nice délocalisés à Marseille, mais aussi, selon la disponibilité, les stagiaires du CRFCB et ceux du SCD lors de formations internes.

Compétences

L'activité du CRFCB de Marseille s'exerce dans la zone géographique qui comprend les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca) et Corse.

La région Paca compte six universités : Aix-Marseille-I (Provence), Aix-Marseille-II (Méditerranée), Aix-Marseille-III (Paul Cézanne), Avignon, Toulon et Nice. Le CRFCB accueille également des stagiaires de l'Ensam (École nationale supérieure d'arts et métiers), ou de l'IUFM (institut universitaire de formation des maîtres) de notre région, qui a intégré l'université de Provence le 1^{er} janvier 2007.

1. La salle de documentation qui n'est pas qu'un lieu de ressources documentaires mais un lieu de passage stratégique, dynamique et potentiel de rencontres entre les intervenants, les stagiaires, le personnel... et les lecteurs.

LES CENTRES DE FORMATION AUX CARRIÈRES DES BIBLIOTHÈQUES

Le CRFCB organise des actions en Corse pour le personnel de l'université de Corte, en y intégrant parfois celui des bibliothèques publiques territoriales (BDP et BM) pour éviter la dispersion des moyens.

Le centre de formation de Marseille prépare les candidats qui travaillent dans les bibliothèques de l'enseignement supérieur à tous les concours « traditionnels » et « réservés » des bibliothèques de l'État : concours (externe et interne) de magasinier en chef, d'assistant des bibliothèques et de bibliothécaire adjoint spécialisé, de bibliothécaire et de conservateur des bibliothèques.

Selon le nombre de candidats, le CRFCB organise une préparation délocalisée à Nice, en concertation avec le SCD et sa correspondante formation. Cette préparation s'appuie sur des intervenants niçois ou d'autres régions si nécessaire.

Le CRFCB participe également au dispositif d'enseignement à distance organisé par Médiadix pour les sites éloignés. En région, sont particulièrement concernés les SCD de Corte et de Nice²; des antennes universitaires dotées de bibliothèques ont été ouvertes dans les Alpes (Digne, Gap) ou des personnes peuvent bénéficier de préparation à distance en cas de besoin.

Formation continue

Le CRFCB assure également la formation continue des personnels de bibliothèques universitaires à partir du recensement des besoins auprès des correspondants formation, à travers leur plan de formation et dans le cadre de réunions régionales annuelles. Les correspondants formation sont la pierre angulaire de l'édifice de la formation continue dans l'enseignement supérieur. Les centres régionaux sont des services de proxi-

2. Celui de Nice si le nombre de candidats s'avère insuffisant pour mettre en place une préparation en présentiel sur site.

mité qui répondent à des demandes de formation qui constituent souvent la base du catalogue annuel des stages. Leur mission est de satisfaire au mieux les besoins exprimés par les correspondants.

Cependant, le centre peut également anticiper les besoins et être une force de proposition. En 2007, nous avons organisé des stages non demandés par les correspondants formation comme « Action culturelle en bibliothèque universitaire », « Conserver et valoriser le patrimoine » ou « Cataloguer le livre ancien ».

Le contexte des bibliothèques change en permanence, les modes d'accès à la documentation, avec les TIC, évoluent très vite. Le CRFCB doit toujours être en phase avec la réalité de ce mouvement et être capable de concevoir un programme adapté, de trouver les intervenants compétents.

Bibliothèques territoriales

Les relations avec les bibliothèques territoriales se sont adaptées au nouveau paysage politique et administratif. Le CRFCB de Marseille coopère ainsi depuis de nombreuses années avec le Centre national de la fonction publique territoriale, mais dans un contexte aujourd'hui très différent. De partenaire institutionnel, il est devenu prestataire : il répond aux appels d'offres lancés par le CNFPT dans le cadre des marchés publics qui s'imposent désormais pour toute la formation professionnelle initiale et continue.

Il est possible cependant de répondre directement à des demandes de collectivités territoriales, communes et départements pour des formations sur site.

Cependant les besoins en formation continue ne sont pas toujours exprimés par les personnels des bibliothèques territoriales ou en tout cas relayés auprès des organismes de formation.

La création de la commission technique « formation » par l'Association

des bibliothécaires de France (ABF) permet de réunir au moins deux fois par an des directeurs de bibliothèques territoriales de la région et des responsables régionaux d'organismes de formation (CNFPT, CFCB), ainsi que les conseillers pour le livre et la lecture de la direction régionale des affaires culturelles (Drac) pour faire le point de la formation en région. La commission est un lieu de dialogue entre ces représentants. Son objectif est d'harmoniser l'offre et la demande de formation en région à destination des personnels des bibliothèques territoriales : journées d'étude ABF, stages des bibliothèques départementales, du CNFPT et du CRFCB, ainsi que des autres organismes œuvrant en région Paca (Agence régionale du livre, Centre de conservation du livre d'Arles, Centre ressources illettrisme, Cobiac - Collectif de bibliothécaires et intervenants en action culturelle...). Cette commission technique formation en région est une particularité provençale.

On retiendra que le CRFCB de Marseille s'efforce de travailler en partenariat tant au niveau territorial qu'au niveau de l'État.

Vers un réseau des centres

Aujourd'hui la notion de territoire s'estompe en partie. Notamment avec la volonté de la Sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique de créer un réseau des centres avec des responsabilités particulières incombant à chacun : organisation de stages nationaux au logiciel Lagaf (Logiciel d'aide à la gestion des actions de formation) au centre de formation de Caen, enseignement à distance à Médiadix, etc. Et, depuis 2006, la formation des correspondants formation incombe à Marseille, sous la responsabilité pédagogique de la Sous-direction. Cette année-là, Marseille a assuré la coordination logistique (accueil du stage, inscriptions des stagiaires, appui sur le réseau régional des cor-

respondants formation, participation à des groupes de travail sur la démultiplication des stages et l'évaluation des stages). Le centre de Marseille assurera désormais la responsabilité pédagogique en partenariat (autres centres de formation, réseau national des centres de formation) avec des intervenants professionnels des bibliothèques et indépendants.

Mais cela permet surtout de donner un ancrage national au centre régional pour une thématique importante puisque cela concerne la formation de nos interlocuteurs privilégiés dans les établissements de l'enseignement supérieur. « *L'objectif du stage est de permettre aux correspondants formation d'appréhender le dispositif de la formation continue relevant de l'enseignement supérieur et notamment de mieux cerner le rôle central des CFCB* » précise Brigitte Renouf, responsable de la formation continue des personnels des bibliothèques à la Sous-direction des bibliothèques et de l'information scientifique du ministère de l'Enseignement supérieur³.

Partenariats régionaux et internationaux

Toujours dans sa logique partenariale, le CRFCB développe des relations avec le pôle universitaire niçois. L'université de Nice et l'université de

Provence ont ainsi signé une convention sur la délocalisation d'une salle Urfist mise à disposition, équipée par l'Urfist, le CRFCB et le SCD. Une salle qui servira en premier lieu aux stages Urfist, puis aux stages du CRFCB et enfin au SCD.

Le CRFCB de Marseille est également partenaire du SCD de Nice pour un programme Tempus à l'initiative de l'université de Nice pour le Kirghizstan et participe à ce titre à l'organisation de la formation des personnels des trois bibliothèques universitaires kirghizes : la bibliothèque de l'université technique nationale kirghize (KNTU) dans la capitale Bichkek (principal coordinateur du projet dans le pays), la bibliothèque de l'université d'État Issyk-Kul (partenaire) à Karakol dans l'est du pays, la bibliothèque de l'université d'État de Jalal-Abad (partenaire) dans le sud-ouest.

Le troisième partenaire européen est le Centre national de documentation d'Athènes.

L'objectif du programme Kirlibnet⁴ est de créer un réseau de fourniture de documents entre les bibliothèques et plus précisément de renforcer la coopération entre les bibliothèques des universités du Kirghizstan, en créant un réseau structuré entre les bibliothèques universitaires de Bichkek, Karakol et Jalal-Abad.

Le programme prévoit également de développer l'usage de la documentation électronique dans l'ensei-

gnement supérieur kirghize en aidant les bibliothèques des trois universités partenaires à créer ou à développer un département de la documentation électronique.

L'objectif qui retient l'attention du CFCB concerne la création des services de formation de Karakol et de Jalal-Abad en direction des usagers et des personnels. La formation est en fait au cœur du projet Kirlibnet et sous-tend tous les autres projets : la fourniture de documents à distance et la documentation électronique.

Après une vingtaine d'années d'existence, le CRFCB de Marseille accomplit toujours ses missions de base en prenant en compte les changements intervenus dans le métier : informatisation des bibliothèques mais aussi rapport à l'utilisateur (stages d'accueil, formation des usagers) et aux collections (politique documentaire), inscription dans son environnement (droit d'auteur, sociologie des publics, etc.).

La capacité d'adaptation d'une petite structure (entre quatre et sept personnes selon les périodes) laisse présager qu'elle pourra affronter les chantiers en cours et à venir, tant au niveau des bibliothèques qu'au niveau de l'environnement administratif (autonomie des universités, marchés publics...).

Patrick Mano

Directeur du CRFCB de Marseille

Patrick.Mano@univ-provence.fr

3. Jusqu'en avril 2007. En septembre 2007, c'est Elisabeth Collantes qui remplace Brigitte Renouf à ce poste.

4. Le projet déposé le 15 décembre 2005, agréé en juin 2006 doit être réalisé entre septembre 2006 et août 2009.

Problèmes rencontrés par la formation continue des bibliothécaires

Constat d'une directrice d'un petit CFCB

Le centre de formation aux carrières des bibliothèques de Bourgogne et de Franche-Comté « Bibliest » a un assez petit bassin de « clientèle ». Deux services communs de la documentation (celui de Bourgogne comprenant Dijon et les sites délocalisés à Auxerre et au Creusot et celui de Franche-Comté comprenant Besançon et l'institut universitaire de Belfort-Montbéliard), cinq bibliothèques municipales classées (Dijon, Autun, Chalon-sur-Saône, Besançon et Dole) et huit bibliothèques départementales de prêt représentent les établissements les plus importants. Si l'on compte les autres bibliothèques municipales, la profession représente environ 1 200 agents. Le seul institut universitaire de technologie de ces deux régions préparant au diplôme universitaire de technologie (DUT) Métiers du livre est celui de Dijon.

Pour remplir ses trois missions (information-orientation, préparation aux concours et formation continue), l'équipe de Bibliest se compose au total de trois agents.

Après deux années passées à la direction d'un CFCB et une enquête de besoins auprès de collègues, je constate plusieurs freins à la formation continue des agents des bibliothèques: inadaptation des conditions de recrutement (formation initiale, concours, débouchés, formation post-recrutement, inadéquation de la grille de la filière Bibliothèques...); insuffisance de la coopération entre les structures de formation; baisse des effectifs en bibliothèques et des moyens affectés à la formation continue; problèmes de déplacement des agents; manque de formateurs.

Difficultés liées à l'insertion professionnelle

Le système actuel de recrutement (statuts de 1991) a une incidence sur la formation continue des bibliothécaires. Les conditions d'obtention des diplômes et le contenu des épreuves influent sur les programmes des CFCB: préparation aux concours, formation continue dont les nouveaux agents sans formation initiale ont besoin... À étudier les programmes et les épreuves des concours, les débouchés et les besoins des professionnels en poste, en préparant la programmation des formations du CFCB, on finit par s'interroger sur la pertinence de la grille de la filière Bibliothèque, formation initiale et concours compris!

En accord avec l'Association des bibliothécaires de France, j'estime nécessaire, après quinze années de recul, de revoir l'adaptation de cette grille à la réalité du métier.

Sur les 6 grades actuels, un au moins est inutile dans l'organisation des bibliothèques: celui d'assistant des bibliothèques (niveau bac, sans formation professionnelle, fonction publique territoriale - FPT et fonction publique d'État - FPE), dont les fonctions se calquent en réalité sur celles des B+ (bibliothécaire adjoint spécialisé - BAS ou assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques - AQC).

Dans la toute récente réforme des deux grades de catégories C (magasinier et magasinier principal à l'État et adjoint territorial du patrimoine 2^e et 1^{re} classes à la FPT), n'apparaissent ni clarification ni simplification de la grille, mais un changement de terminologie et de conditions

d'avancement. Alors que c'est la pertinence de toute la grille qui doit être étudiée.

Cependant, c'est surtout l'accès à ces grades qui pose problème: les concours ne sont pas adaptés (conditions de diplômes, épreuves externes et internes, formations post-recrutement) aux emplois réels et aux compétences nécessaires en bibliothèque. Le travail de réflexion initié par l'ABF est donc très utile et j'espère qu'il sera pris en compte par les pouvoirs publics.

Entrer dans un métier sans diplôme de formation professionnelle, pour les concours C+ et B, devrait sous-tendre une formation post-recrutement technique, ce qui n'est pas toujours le cas. S'il existe ces formations pour les assistants de la FPE (Médiadix) et pour les agents territoriaux des catégories B (CNFPT), elles sont courtes pour les premières et plutôt orientées « administration territoriale » pour les secondes. Pour les catégories C, rien n'est prévu. Les personnels ont ainsi vraiment besoin de formation continue dès leur prise de poste, donc des CFCB et du CNFPT.

Pour les concours C+ (magasinier principal et adjoint territorial du patrimoine 1^{re} classe) et B (assistant), ce sont surtout les épreuves qui me semblent aberrantes: comment réussir des épreuves aussi techniques sans formation initiale ni expérience professionnelle pour les candidats externes? L'obligation d'ouvrir un concours tant en externe qu'en interne n'exige pas d'en calquer les épreuves, déjà difficiles pour les candidats internes! Mais quelles épreuves seraient réellement adaptées au recrutement de non-professionnels de niveau bre-

vet ou bac? Il est difficile pour les personnels des CFCB, dans le cadre de leur mission d'information et de préparation aux concours, de conseiller ces concours externes aux candidats sans diplôme professionnel (tels celui de l'ABF ou le DUT).

Si le second grade de la catégorie B (B+ : BAS et AQC) exige un diplôme professionnel (DUT ou un diplôme admis en équivalence) pour se présenter au concours, les épreuves laissent perplexes : pour les BAS, il s'agit d'épreuves similaires à celles du DUT (catalogage, bibliographie, composition de bibliothéconomie) : autant sélectionner les candidats sur les notes qu'ils ont obtenues aux examens du DUT ! Pour les AQC, les épreuves sont plus générales mais tournent aussi autour de la bibliothéconomie déjà sanctionnée par le DUT (composition et questionnaire), seule l'épreuve interne de rapport sur dossier demande une compétence supplémentaire. De quoi faire regretter les anciens concours sur titres aux candidats...

En ce qui concerne les concours de catégorie A, l'interrogation porte sur la similitude entre les conditions de diplômes et les épreuves des concours de bibliothécaires et de conservateurs, que ce soit pour la FPT ou la FPE. Licence, dissertation, note de synthèse, grand oral, langue... seule la seconde langue pour le concours externe de conservateur distingue ces deux concours. La différence ne s'affirme vraiment que dans la durée de la formation post-recrutement à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (Enssib) et les conditions de recrutement des territoriaux (en poste avant ou après l'Enssib, selon le grade)¹. La différence de statut entre bibliothécaires et conservateurs né-

1. Les bibliothécaires territoriaux doivent avoir été recrutés sur la liste d'aptitude par une collectivité pour suivre les formations Enssib et Écoles nationales d'application des cadres territoriaux, leurs frais de formation (transports et logement à Villeurbanne) leur sont remboursés par leur employeur. Les lauréats du concours territorial de conservateur sont détachés auprès

cessiterait une véritable distinction dans le recrutement.

Nous devons tenir compte de tous ces paramètres, ainsi que du nombre de postes ouverts, lorsque nous conseillons et orientons les personnes intéressées par les carrières des bibliothèques.

Coopération avec les services de formation continue

Centre national de la fonction publique territoriale

Les missions des CFCB pour la fonction publique d'État (et éventuellement pour la fonction publique territoriale) et celles du CNFPT pour la fonction publique d'État sont similaires : formation continue, préparations aux concours, formation initiale post-concours².

Une coopération entre les CFCB et les délégations régionales des CNFPT semble logique (mutualisation de moyens, publics communs, redondance des formations, etc.) pour certaines thématiques, notamment dans les régions à faible densité professionnelle, comme la nôtre.

Depuis la réforme du code des marchés, les délégations régionales du CNFPT estiment non seulement ne plus pouvoir collaborer avec d'autres services tels les CFCB, mais, et c'est ce qui me gêne réellement, les considèrent comme des prestataires

du CNFPT pour suivre les formations Enssib et Institut national des études territoriales, puis figurent sur une liste d'aptitude et sont, ensuite, stagiaires dans leur collectivité (6 mois, rémunérés au même échelon qu'à l'Enssib). Leurs frais de formation ne sont donc pris en charge ni par le CNFPT ni par un employeur. Les bibliothécaires d'État sont en poste avant de suivre la formation Enssib et leurs frais sont pris en charge par leur administration, les conservateurs d'État sont élèves de l'Enssib sans frais de formation et sont titularisés et nommés en poste dès la fin de la formation. On remarque ici la différence de traitement entre les conservateurs d'État et territoriaux : ces derniers sont stagiaires 24 mois au lieu de 18 pour les premiers.

2. Pour la FPE, cette formation est maintenant uniquement dévolue à Médiadix, en raison du faible nombre d'agents concernés.

de services devant répondre à leurs appels d'offres. Or nous ne sommes pas des cabinets de formateurs.

La coproduction (avec convention) de stages peut être une solution de collaboration entre les CFCB et le CNFPT, lorsqu'il faut couvrir un besoin commun des bibliothécaires de la FPE et de la FPT, dont les effectifs ne suffiraient pas à remplir deux stages identiques.

Le réseau des CFCB

Le réseau des CFCB fonctionne plutôt bien (échanges d'information, préparation à distance des concours gérée par Médiadix...). Mais les opérations ne sont pas faciles à envisager en termes de coproduction de stages, pour des raisons géographiques. Certains besoins exprimés par des agents ne concernent qu'une ou deux personnes par région et un stage national, confié à un des CFCB, serait une bonne réponse. Malheureusement, cette option ne peut être retenue en raison des problèmes de déplacements des agents.

Les structures de formation initiale

Il y a peu de coopération entre ces structures (instituts universitaires de technologies, instituts universitaires professionnalisés...) et les CFCB. Des sessions d'information sur les concours et les débouchés pour les étudiants, organisées par les CFCB, seraient intéressantes, ainsi qu'une coopération dans la recherche d'enseignants.

Les étudiants et les demandeurs d'emploi ont peu de possibilités de préparer les concours des bibliothèques en dehors de l'Institut de préparation à l'administration générale (Ipag) et du Centre national d'enseignement à distance (Cned). Les préparations du CNFPT ne sont ouvertes qu'aux agents de la FPT ; celles des CFCB aux agents de la FPE à quelques exceptions près (Bibliest accepte des agents de la FPT et des

candidats individuels à titre payant, car les seuls fonctionnaires ne sont pas en assez grand nombre pour remplir les sessions).

Déficit de stagiaires

La situation des bibliothèques n'est actuellement pas favorable et cela se ressent particulièrement chez les petits centres de formation – je mets à part des centres tels Médiadix (Île-de-France et Dom-Tom) et Médiat (Rhône-Alpes) par exemple, dont les bassins professionnels sont plus importants.

Nous programmons nos formations en fonction des besoins exprimés par les professionnels (enquête directe auprès des agents, réunions départementales, groupe de travail sur la formation...), mais il nous arrive néanmoins d'annuler des stages faute d'inscrits.

Les raisons invoquées par les responsables des bibliothèques ne sont pas liées au manque d'intérêt du catalogue de Bibliest (il correspond effectivement à la demande), mais à des difficultés de gestion des équipes.

Baisse d'effectifs

La baisse des effectifs, notamment en personnel qualifié, a pour effet de rendre difficile la gestion des plannings et diminue les autorisations d'absence pour formation. Paradoxalement, l'augmentation de la proportion de personnel non qualifié dans les équipes nécessiterait un recours à la formation continue plus important.

Les déplacements jouent aussi un rôle dans la disponibilité des agents en service public.

Difficultés de déplacements

La majorité des agents nous font part de difficultés de déplacements, pour des raisons tant professionnelles (budget, absence plus longue, refus d'autorisation de récupération

des temps de déplacements...) que personnelles (familiale...). Ainsi, les stages interrégionaux sont difficiles à remplir, même lorsque la distance entre les deux SCD (Dijon et Besançon) n'est que de 90 km.

Baisse des budgets de formation

La baisse des budgets est assez générale en bibliothèque et la formation est particulièrement touchée.

Si les formations des CFCB sont gratuites pour les SCD, il reste néanmoins à rembourser les frais de déplacements aux agents. Pour les agents territoriaux, la règle est le recours aux stages du CNFPT (les collectivités financent obligatoirement cette structure) qui sont gratuits (stages et déplacements). Les agents ont donc du mal à obtenir un stage dans une autre structure (formations payantes), même si aucune délégation du CNFPT n'en propose d'équivalent. Il y a une forte disparité entre les bibliothèques territoriales : certaines disposent d'un budget annuel de formation hors CNFPT, d'autres non. Ainsi, nous travaillons toujours avec les mêmes collectivités et ne pouvons atteindre une part importante de la profession, en dehors d'une collaboration avec le CNFPT.

Effets sur les préparations aux concours

Actuellement, nous ne pourrions remplir une session (nous sommes même passés de deux sessions – Dijon et Besançon – à une seule) avec les seuls agents des bibliothèques. Nous n'avons pas d'inscrits de la FPT (en raison du coût). Par contre, nous avons beaucoup de demandes de la part d'étudiants (IUT, universités), de demandeurs d'emploi et d'autres professionnels en recherche de reconversion (enseignants, documentalistes...).

Les demandes des agents des SCD sont en baisse : ils semblent découragés par le faible nombre de postes mis aux concours et par la diffi-

culté des concours même en interne (épreuves, nombres d'inscrits...). La majorité de nos inscrits de la FPE sont des contractuels. Les concours ne semblent plus être une possibilité d'avancement interne prise par les titulaires.

Effets sur la formation continue

Les inscriptions aux stages se répartissent entre les agents de la FPE et de la FPT selon les thématiques et le coût des stages. Sans cette mixité, la plupart de nos formations ne pourraient avoir lieu et nous ne remplirions pas alors notre mission envers les SCD.

Les stages obtenus par les territoriaux sont généralement les formations gratuites (financement de la direction régionale des affaires culturelles – Drac, coproduction avec le CNFPT, journées professionnelles et séminaires, toujours gratuits) ou sur des thématiques non abordées dans l'année par le CNFPT (il s'agit souvent de stages de spécialisation : musique, audiovisuel, jeunesse, littérature, environnement juridique, technologies de l'information et de la communication, actualités de la profession...), notamment dans le cadre des stages « métiers » qui doivent se cumuler avec les stages sur la FPT de la formation initiale post-concours organisée par le CNFPT.

À la différence des autres centres, nous notons, en Bourgogne-Franche-Comté, une désaffection pour les stages de techniques professionnelles (catalogage, indexation...), tant pour les territoriaux que pour les agents de l'État.

Les actions le plus souvent refusées par les employeurs, autant de la FPE que de la FPT, sont les visites d'établissements. Elles sont souvent considérées comme du « tourisme » alors qu'il s'agit de véritables formations (nous prévoyons toujours une intervention thématique spécifique à l'établissement) et de rencontres enrichissantes : les bonnes idées sont faites pour être reprises!

Difficultés de recrutement des formateurs

Une des difficultés majeures qui m'avait été annoncée lors de ma prise de poste, était la faiblesse du vivier des intervenants.

De moins en moins de professionnels disposent de temps pour assurer des formations et le recours à des cabinets de formateurs est indispensable. L'appel à candidature lancé par Bibliest depuis l'automne 2005 a pourtant été assez efficace³, mais

3. Les collègues intéressés peuvent télécharger et nous renvoyer le formulaire, disponible sur le site de Bibliest, rubrique Accueil.
www.u-bourgogne.fr/index.php?rid=480

nous avons eu autant de réponses de formateurs libéraux que de collègues (de toutes catégories de la filière).

Bibliest a proposé au réseau des CFCB la création d'un outil commun (base d'intervenants), cette idée est actuellement à l'étude et je suis persuadée que cette mutualisation de nos ressources serait efficace.

Difficultés pour maintenir l'activité d'un petit centre

Dans ce contexte, il est difficile de maintenir une activité satisfaisante pour un petit centre de formation. Il faut beaucoup d'énergie pour ar-

river à offrir un catalogue attractif et rechercher des partenariats efficaces (Drac, CNFPT, associations et agences de coopération...). La communication est essentielle et la mission d'information et de centre de ressources d'un CFCB prend de l'importance.

Natalie Cêtre

Directrice de Bibliest

Université de Bourgogne

Natalie.cetre@u-bourgogne.fr