

# La formation professionnelle en région

## Attention, chantier mobile !

**E**n Bretagne, la formation des personnels des bibliothèques territoriales est une préoccupation ancienne et partagée, qui connaît depuis trois ans des prolongements importants. Un partenariat entre la délégation régionale du CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), la COBB (Agence de coopération des bibliothèques et centres de documentation) et la DRAC (Direction régionale des affaires culturelles) existe depuis 1993.

### Marine Bedel

Direction régionale  
des affaires culturelles  
de Bretagne  
marine.bedel@culture.gouv.fr

### Emmanuelle Blondiaux-Ding

Centre de formation  
aux carrières des bibliothèques  
Bretagne/Pays de la Loire  
emmanuelle.blondiaux-ding@uhb.fr

Au-delà d'une procédure de cofinancement des stages de formation continue organisés pour le personnel des bibliothèques municipales et départementales, il s'agissait de collaborer pour le recueil et l'analyse des besoins des salariés et de leurs établissements, la programmation des stages, la recherche des intervenants, l'évaluation des actions réalisées. Cette collaboration, formalisée par une convention triennale régulièrement renouvelée depuis 1995, visait à une adéquation optimale (bien que contenue dans un cadre budgétaire étroit : environ 100 000 F - 15 000 € - par an pour frais pédagogiques et défraiement des stagiaires) entre les attentes des professionnels et l'offre de formation continue ; elle a permis de tisser des liens solides, mais la nécessité d'élargir sensiblement le champ s'est progressivement fait sentir de part et d'autre, car quelques stages annuels n'apportaient qu'une réponse très partielle aux besoins.

### L'augmentation de la demande

En effet, la lecture publique a connu en une dizaine d'années, en Bretagne (comme ailleurs en France), d'importantes mutations entraînant une forte augmentation de la demande :

- création de nombreuses bibliothèques municipales : 156 constructions aidées par l'État entre 1990 et 2001 ;
- modernisation du réseau : apparition des « médiathèques », avec les nouveaux supports et services, donc les nouvelles compétences que cela implique ; attention nouvelle portée à l'action culturelle et à la médiation ;
- accroissement important des effectifs salariés sur la région : environ 250 emplois territoriaux nouveaux ces cinq dernières années. Il faut d'ailleurs souligner que, malgré cette évolution positive, la Bretagne continue de stagner en queue de peloton des régions françaises pour les dépenses en personnel (alors qu'elle est en tête pour le nombre de prêts par

Conservateur de bibliothèque, **Marine Bedel** a travaillé en BDP avant de devenir conseillère livre et lecture à la DRAC de Champagne-Ardenne puis à la DRAC de Bretagne. Elle a publié plusieurs articles notamment dans *Bretagne des livres*, La lettre de l'ARIC et le Bulletin d'informations de l'ABF.

Conservateur de bibliothèque, **Emmanuelle Blondiaux-Ding** a travaillé à la médiathèque publique et universitaire de Valence, avant de diriger le Centre de formation aux carrières des bibliothèques Bretagne - Pays de la Loire.

habitant), d'où une lourde charge pesant sur les salariés ;

- création de très nombreux postes d'emplois-jeunes depuis fin 1997 : 400 emplois recensés sur des fonctions d'animation livre et multimédia, dont 208 dans les bibliothèques en tant que « médiateurs du livre », « animateurs multimédia », « agents de développement culturel » ou classiques « agents du patrimoine », soit quasiment 20 % des effectifs des bibliothèques bretonnes. Ces recrutements ont contribué à un véritable maillage du territoire en terme d'offre de service et il est apparu indispensable de travailler avec les collectivités employeurs à la professionnalisation de ces salariés, pour accroître les chances de pérennisation des services. Aux besoins de formation des agents territoriaux s'ajoute donc désormais une forte demande émanant des emplois-jeunes, à la fois sur des domaines « classiques » et sur des domaines plus proches de l'animation et de la médiation qui correspondent à leur fiche de poste. Il est certain, en outre, que l'arrivée de ces nombreux emplois-jeunes dans les bibliothèques, avec l'obligation de formation inscrite dans la convention signée entre l'employeur et l'État, a posé de manière renouvelée au sein des équipes, parfois au sein des collectivités, le débat sur les besoins en formation (formation initiale ou stage d'adaptation à l'emploi, diplômante ou non, payée par qui... ?).

Dans ce contexte, la DRAC a pris deux initiatives. D'une part, elle a proposé à la DRTEFP (Direction régio-

nale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) de missionner la COBB pour le suivi du programme « nouveaux-services/emplois-jeunes » dans les domaines du livre et du multimédia : une chargée de mission a été recrutée en octobre 1998. D'autre part, elle a initié à partir de novembre 1999 de nombreuses réunions avec la COBB, les quatre BDP, le CFCB (Centre de formation aux carrières des bibliothèques Bretagne-Pays de la Loire), parfois le responsable du DEUST métiers du livre de l'université de Rennes 2 et, surtout, le CNFPT. D'emblée, le CFCB s'est fortement investi sur ces chantiers, alors qu'il s'était jusqu'alors très peu tourné vers le secteur de la lecture publique ; son territoire interrégional l'a très naturellement amené à proposer que la réflexion sur les personnels territoriaux soit développée conjointement sur les deux régions, Bretagne et Pays de la Loire.

#### COBB : la mission « nouveaux services/emplois-jeunes »

Cette mission à temps partiel (40 % au départ, désormais 60 %) a jusqu'à présent été reconduite (au moins jusqu'en septembre 2003). Elle a porté, dans un premier temps, sur l'accompagnement des employeurs dans la formalisation de leurs projets, puis sur le recensement et l'analyse des besoins en formation des jeunes salariés. Elle est désormais orientée vers :

- la *professionnalisation* : participation au projet ALM (Animation livre et multimédia) ;

- la *pérennisation des activités* : collaboration à des journées d'études (sur la médiation du livre, sur l'animation autour du multimédia), conseil, mise en réseau des salariés emplois-jeunes et des employeurs ;

- la *pérennisation des postes* : relais d'information entre la DRTEFP, le CNFPT, les salariés, les employeurs (plan de consolidation à 3 ou 5 ans pour les associations, information sur les concours de troisième voie et la procédure de Validation des acquis de l'expérience - VAE).

Mi-2002, 30 jeunes parmi les emplois-jeunes en bibliothèque territoriale avaient mis fin avant terme à leur contrat, 20 par suite de réussite à un concours et d'intégration dans une collectivité, 10 pour diverses raisons personnelles.

## L'offre de formation

Le travail a d'abord permis de dresser un état des lieux de l'offre de formation en Bretagne, en premier lieu la formation initiale diplômante ou préparatoire aux concours.

Le DEUST, à l'origine orienté en priorité vers les emplois de catégorie B des bibliothèques (État et collectivités), conduit désormais davantage, depuis sa nouvelle habilitation en 1999, d'une part vers la poursuite d'études en licence, d'autre part vers l'insertion directe dans le secteur de la documentation privée ou parapublique.

Dans ces conditions, les cycles de préparation aux métiers et concours des bibliothèques (150 heures) organisés par le CFCB rencontrent un succès grandissant : le nombre moyen de stagiaires par session est passé de vingt en 2000 à une cinquantaine en 2002.

La formation dispensée par l'Association des bibliothécaires français (ABF) connaît une affluence régulière : suivie par près de 300 bénévoles ou agents ces dix dernières années, reconnue par la profession et par les collectivités, elle débouche aujourd'hui sur une situation paradoxale qui place une personne titulaire du diplôme de l'ABF dans une position *a priori* plus favorable, lors d'un recrutement, qu'un assistant de conservation en cours de FI - Formation initiale.

Des BEATEP « animateurs-médiateurs du livre » et « animateurs multimédia » sont organisés depuis 1999 par les CEMEA (Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active) et l'UBAPAR (Union bretonne pour l'animation des pays ruraux) ; ils concernent parfois des salariés « emplois-jeunes » travaillant en bibliothèque ou cherchant au sein des dites bibliothèques des lieux de stage, et contribuent à un rapprochement (encore souvent timide) entre les « mondes » de l'animation et de la lecture publique. Mais nombre de salariés (et d'employeurs) ont « calé »

devant les 450 heures et le coût de cette préparation à un brevet d'État.

Deuxièmement, la formation initiale postrecrutement des assistants territoriaux et assistants qualifiés, du ressort des délégations régionales, est fortement critiquée : alors qu'elle représente un investissement très lourd pour le CNFPT, les collectivités employeurs et les salariés, son contenu est jugé inadéquat par rapport aux besoins réels de l'intéressé et de son établissement. Les causes du mal sont bien identifiées : concours généralistes, parcours antérieurs très diversifiés, hétérogénéité des postes occupés selon la taille et le niveau de développement de la bibliothèque, multiplicité des missions confiées à ces cadres intermédiaires, tous ces facteurs appelleraient des cursus beaucoup plus individualisés et des contenus plus opérationnels.

Troisièmement, les stages de formation continue proposés dans les catalogues régional et interrégional du CNFPT, correspondant au plus près aux attentes recensées (grâce à l'enquête annuelle réalisée par la COBB), sont toujours saturés, d'autant plus qu'une partie des stagiaires s'y inscrit dans le cadre de la formation initiale. Les sessions organisées par les BDP concernent un nombre croissant de salariés (désormais autour de 30 % des personnes formées), débouchant sur une complémentarité de fait (mais non reconnue officiellement) avec le CNFPT, en particulier pour les agents de catégorie C.

Le CNFPT analyse aussi clairement que les professionnels les faiblesses du système en vigueur, en grande partie liées à l'insuffisance de la cotisation obligatoire de 1 % et à l'échelonnement sur toute l'année des recrutements et des entrées en formation. Il ressent la nécessité de décloisonner les différents types de formation (initiale postrecrutement, continue, préparation aux concours) et souhaiterait diversifier les situations formatives (formation en présentiel ou à distance, stages d'analyse de pratiques, échanges poste à poste...)

pour améliorer les réponses offertes. L'objectif, à travers ces réflexions, est autant financier que pédagogique, mais les différents partenaires ont décidé d'adopter un parti pragmatique et d'abandonner les positions idéologiques.

Globalement, la confrontation de l'offre et de la demande a mis en évidence l'insuffisance quantitative des formations proposées et leur inadéquation aux nouveaux services comme à la réalité des recrutements. Les partenaires se sont dès lors mobilisés sur deux chantiers prioritaires : d'une part une amélioration conséquente de la formation des assistants territoriaux (projet FIA<sup>1</sup>, interrégional Bretagne et Pays de la Loire associant les deux DRAC, les deux délégations du CNFPT, le CFCB et la COBB, en cours de lancement), d'autre part la mise en œuvre en Bretagne d'un programme expérimental prioritairement destiné aux emplois-jeunes (projet ALM, « Animation livre et multimédia », conduit par un comité de pilotage fédérant le CFCB, la DRTEFP, la Plate-forme de professionnalisation Bretagne, la DRJS (Direction régionale de la jeunesse et des sports), la DRAC et la COBB, dont la première édition a eu lieu en 2001-2002).

### Les actions expérimentales ALM et FIA

Bien que distinctes, les formations expérimentales ALM et FIA sont issues de réflexions qui se sont alimentées mutuellement ; elles reposent en fait sur les mêmes principes et s'organisent selon des schémas comparables. En effet, l'objectif commun peut être formulé très simplement : proposer aux assistants territoriaux<sup>2</sup> d'une part et aux animateurs livre et multimédia

d'autre part, une formation post-recrutement adaptée à leurs besoins professionnels réels et à leurs acquis antérieurs, sachant que ces besoins professionnels se définissent à la fois par rapport au poste occupé au moment de la formation et par rapport à l'évolution nécessaire et/ou souhaitée au cours de la carrière professionnelle. À partir de là, le travail s'est développé autour de trois grands axes : les contenus, les modalités pédagogiques, la validation.

### La définition des contenus de la formation

Qu'est-ce qu'un assistant ou un animateur livre et multimédia doit posséder comme savoirs et savoir-faire pour exercer son métier de manière efficace et pertinente ? La question est rapidement apparue moins simple qu'il n'y paraissait, en particulier pour les animateurs, et nous a amenés à réfléchir en termes de compétences et non pas seulement en termes de connaissances<sup>3</sup>. Les groupes de travail ont ainsi élaboré deux référentiels de compétences, qui se veulent exhaustifs au regard de la diversité des situations professionnelles.

Dans le cas de la formation ALM, la chargée de mission emplois-jeunes de la COBB s'est inspirée des méthodes du ministère du Travail et de l'Emploi (répertoire national de fiches « référentiels - métiers ») pour décrire finement ces postes nouvellement créés, postes s'appuyant parfois sur des fonctions classiques d'agent de bibliothèque, mais plaçant souvent plus explicitement les publics au cœur des préoccupations.

2. Pour faciliter la lecture, le terme « assistant » est ici utilisé pour désigner à la fois les assistants et les assistants qualifiés, mais cela ne signifie aucunement que des formations identiques leur seront proposées.

3. Par exemple, être capable de traduire en une action concrète et effectivement réalisée par le stagiaire les principes et enjeux d'une politique d'animation de qualité, et non pas apprendre de manière théorique les principes, les enjeux et les techniques d'animation.

Pour la FIA, la réflexion sur le référentiel a démarré à partir des tableaux conçus dans le cadre de l'action ALM et s'est enrichie de travaux antérieurs, notamment ceux d'Anne Kupiec<sup>4</sup>. Parallèlement (mais nous ne l'avons découvert que plus tard !) une démarche comparable était menée au sein du Pôle national de compétence Culture du CNFPT sur les emplois de bibliothécaire au sens générique et non statutaire du terme<sup>5</sup> ; ceci nous a permis, à partir de 2002, d'inscrire notre projet FIA dans la continuité du processus national en cours, en le plaçant comme une expérimentation spécifique pour les cadres B.

Si la diversité des postes nous amenait à décrire des champs de compétences extrêmement larges, il nous fallait néanmoins garder à l'esprit que les durées de formation devaient être « réalistes ». D'un autre côté, la diversité des profils des stagiaires et de leurs acquis antérieurs excluait la possibilité d'une offre unique de formation. La solution choisie, pour les deux projets, a été de concevoir une proposition qui soit à la fois centrée sur les fonctions exercées et individualisée, pour s'adapter à chaque profil de poste et à chaque profil de stagiaire. À partir de « troncs communs » correspondant aux compétences considérées comme indispensables (mais qui, pour certains et notamment les lauréats issus des concours internes ou de troisième voie, feront l'objet d'allègement total ou partiel), ont donc été imaginées des spécialisations, tant le champ d'action des bibliothèques d'aujourd'hui est vaste. Pour les emplois-jeunes, cette différenciation porte seulement sur « livre » ou « multimédia ». Pour les territoriaux, on peut espérer proposer une véritable formation pour les secteurs musique, image, patrimoine... et même jeunesse<sup>6</sup>.

4. Direction de l'information scientifique et technique des bibliothèques, *Premier recensement des métiers des bibliothèques*, Rapport rédigé par Anne Kupiec, Médiadix, 1995.

5. Voir dans ce numéro l'article d'Alain Scève, p. 51-60.

### La formation Animation livre et multimédia (ALM)

L'action de formation Animation livre et multimédia s'est inscrite, pour la première expérimentation (2001-2002), en grande partie dans le cadre du dispositif « nouveaux services – emplois-jeunes » : 33 salariés emplois-jeunes sur 35 stagiaires, dont 25 exerçant en bibliothèque.

**Les objectifs** de l'action sont de :

- permettre aux salariés qui exercent des fonctions d'animation s'appuyant sur le livre et/ou le multimédia d'acquérir et de valider les compétences professionnelles nécessaires à leur exercice ;
- professionnaliser les activités.

**La formation** est :

- **Professionnelle.** Elle procède notamment par analyse des pratiques et réalisation de projets dans la structure de travail.
- **Transversale.** Elle est centrée sur les fonctions d'animation, quel que soit le lieu de travail.
- **Innovante.** Elle vise l'acquisition de compétences et pas seulement de connaissances.
- **Individualisée.** Le parcours de formation adapté aux besoins du salarié et de l'employeur, est construit en concertation avec eux lors d'un entretien sur site avec des professionnels qui accompagnent le stagiaire pendant son parcours.
- **Modulaire et capitalisable.** La formation prend en compte les acquis professionnels, favorise la construction du projet professionnel du stagiaire et son orientation vers des diplômes nationaux, par le biais de la VAE – validation des acquis de l'expérience.
- **Certifiée.** Une action conduite en situation professionnelle permet d'obtenir, à l'issue de la formation, une certification au niveau régional.

#### La démarche

Une grille de compétences, établie par le Comité de pilotage en procédant à une lecture transversale des trois référentiels métiers d'agent de développement culturel, de médiateur du livre et d'animateur multimédia, permet de recenser les besoins prioritaires de l'employeur et du salarié.

Les parcours, d'une durée de 8 à 25 jours par stagiaire, sont contractualisés entre l'employeur, le salarié et le CFCB. L'accompagnement des stagiaires par des professionnels ressources est contractualisé pour l'ensemble de la formation. Il doit favoriser tant la professionnalisation des salariés dans la construction de leur projet que celle des activités exercées. Un livret de suivi est proposé au stagiaire, première étape vers une validation des acquis de l'expérience pour ceux qui souhaiteront s'engager dans cette voie.

Pour tous les salariés, une certification finale atteste l'acquisition des compétences nécessaires pour pratiquer les activités d'animation livre et/ou multimédia. Les candidats conduisent une action d'animation en situation professionnelle, action qu'ils présentent dans un écrit et analysent dans un entretien oral devant un jury composé de professionnels de l'animation et de la culture.

Coordonnée par le CFCB et par un comité de pilotage réunissant l'ensemble des financeurs, la formation 2001-2002 a été dispensée par les CEMEA Bretagne et Basse-Normandie et la Fédération des œuvres laïques du Finistère (Maison de la lecture de Brest), organismes choisis sur appel d'offres. Elle a bénéficié de financements DRTEFP, DRJS, DRAC et FSE (fonds social européen). L'évaluation du premier cycle ALM, débouchant éventuellement sur des adaptations du dispositif, et une enquête de besoins pour évaluer le nombre de personnes susceptibles de s'inscrire à un cycle ALM 2003-2004 (selon des modalités financières certainement différentes) sont en cours.

Ces référentiels de compétences, complétés par des référentiels de formation, ont servi à élaborer une grille d'analyse des besoins du stagiaire : cet outil permet, lors d'un entretien

6. Dans le cadre de la FIA, les champs de compétences s'articulent autour d'un tronc commun et de 10 options : patrimoine, musique, cinéma, littératures, littérature jeunesse, animation et médiation, images, multimédia, presse et information, documentaires. Ces options demandent encore à être travaillées et affinées, mais le principe en est acquis.

tripartite (stagiaire, employeur et organisme responsable de la formation<sup>7</sup>), l'analyse fine des compétences acquises/à acquérir/à approfondir, puis la construction du parcours individuel de formation du stagiaire. Seuls les modules répondant à des besoins repérés seront proposés au stagiaire et programmés ; on évitera ainsi les

7. Le CFCB assisté de professionnels des bibliothèques et de l'animation pour ALM ; le CNFPT et le CFCB pour la FIA.

formations redondantes et inutiles et on dégagera du temps pour les spécialisations. Cette étape permettra également de planifier les cycles de formation, sur douze mois dans le cas de la formation ALM, sur trois ans maximum dans le cas de la FIA ; s'agissant de la FIA, certaines sessions pourront ainsi être ouvertes à des stagiaires de formation continue afin d'enrichir l'offre pour l'ensemble des agents.

On peut d'ores et déjà noter que la validité de la démarche de construction de parcours individualisés, à partir d'entretiens individuels s'appuyant sur les référentiels, est confirmée par l'analyse des deux types de personnes à former : les niveaux d'études sont globalement élevés mais n'ont de correspondant direct, ni en termes de compétences professionnelles, ni en termes de cadre d'emploi<sup>8</sup>. En outre, l'implication des employeurs dans le dispositif se révèle importante pour la reconnaissance des métiers et la pérennisation des services.

### Les modalités pédagogiques

Le deuxième axe de réflexion a été celui des modalités pédagogiques. La volonté d'offrir une formation professionnelle qui touche au plus près aux compétences exigées par les métiers a orienté les deux projets vers des propositions de « formations - actions » et d'analyse des pratiques, complémentaires de modules plus classiques de transmission de connaissances. Ce choix correspond à la fois aux modes d'apprentissage des adultes, aux modes d'appropriation d'une compétence (à la fois savoir et savoir-faire) et à la conviction que la bibliothéconomie est une science appliquée, non une science pure. Les niveaux d'études des stagiaires, ALM ou FIA, permettent d'en-

8. Cette réalité mérite d'ailleurs d'être traitée avec une grande prudence si l'on veut pouvoir continuer de conseiller aux collectivités le recrutement de cadres A ou B selon la taille du service et la nature des missions confiées.

### La formation postrecrutement (FIA) en Bretagne et Pays de la Loire

Selon les textes, la formation initiale postrecrutement s'articule autour de quatre étapes fondamentales :

- L'établissement du contrat tripartite entre le CNFPT, le stagiaire et son employeur. Signé à l'issue d'un entretien réunissant ces acteurs, ce contrat détermine le Parcours individuel de formation (PIF) du stagiaire, en tant qu'agent territorial et en tant que personnel de bibliothèque.
- La Formation avant titularisation (FAT), qui correspond à une période d'un an de stage, comprend 60 jours de formation, répartis en 20 jours théoriques de parcours obligatoire, dit Tronc commun, d'une part, et, d'autre part, 20 jours de modules théoriques et 20 jours de stages pratiques, inclus dans le parcours individuel et s'apparentant à un parcours de spécialisation. Cette FAT donne lieu à une délivrance d'attestation qui conditionne la titularisation du fonctionnaire.
- Cette attestation s'appuie également sur la réalisation d'un projet en lien avec la situation professionnelle.
- La Formation d'adaptation à l'emploi (FAE), d'une période de deux ans, suit la FAT. Elle comprend 40 jours de modules théoriques et 20 jours de stages pratiques, relevant tous du parcours individuel.

En Bretagne et Pays de la Loire, l'action expérimentale FIA a été conçue de façon à pouvoir s'imbriquer dans ce cadre réglementaire. Le cursus de la FIA, parcours et modalités, s'organise donc de la façon suivante :

- L'entretien tripartite qui va déterminer le parcours individuel de formation se fait à partir de la grille de compétences. Cet outil n'est autre qu'un référentiel de compétences mis en relation avec les situations formatives nécessaires à l'acquisition de ces compétences.
- La programmation des situations formatives intervient une fois déterminé

et validé le parcours de chaque stagiaire d'une promotion (un groupe d'une trentaine de stagiaires).

Cette étape permettra de planifier les programmes de formation sur un à trois ans et une ouverture des sessions de FI à des stagiaires de formation continue afin d'enrichir et de diversifier l'offre de formation pour l'ensemble des agents.

- Durant le parcours de formation, chaque stagiaire bénéficie d'un suivi individualisé qui lui permettra à la fois de mieux s'approprier les compétences mises en jeu et/ou d'affiner, le cas échéant, son projet. Les modalités de ce suivi restent à déterminer.
- S'il est impossible de modifier la durée et les contenus du tronc commun, en revanche, l'ensemble du Parcours individuel de formation peut se construire autour des axes de spécialité et des options présentés dans la grille de compétences, soit 100 jours de formation dans les domaines de la bibliothéconomie au sens large du terme.
- La répartition entre sessions théoriques et stages pratiques est remplacée par les propositions de formation-action et de formation par analyse des pratiques. Le choix de la situation formative est déterminé par la nature de la compétence à acquérir et non par le seul respect d'un cadre réglementaire. Il est à noter qu'un tel dispositif exige une très forte (ré)implication des professionnels et de leurs établissements.
- À l'issue de la formation, un certificat de compétences acquises est proposé aux stagiaires, sur la base d'une action menée en situation professionnelle et évaluée par un jury. Cette démarche permet une évaluation en acte de la pertinence du dispositif et de l'efficacité des modalités pédagogiques, mais elle répond aussi au souci de reconnaissance de la formation et de reconnaissance des métiers.

visager sans crainte ces modalités moins traditionnelles. Cela permet aussi, dans le projet FIA, d'inscrire nos propositions dans le cadre formel de la FI, répartie en modules théoriques et stages pratiques. En d'autres termes, les habituels stages d'observation en bibliothèque seront remplacés par des situations formatives en établissement, fondées sur l'analyse des pratiques au sein de cet établissement. Ceci suppose, il faut le souligner, un accord du CNFPT pour rémunérer

le professionnel accueillant des stagiaires.

Durant le parcours de formation, chaque stagiaire bénéficie d'un suivi individualisé qui doit lui permettre à la fois de mieux s'approprier les compétences mises en jeu et/ou d'affiner, le cas échéant, son projet. Pour la formation ALM, ce suivi a été assuré par des professionnels des bibliothèques et de l'animation ; pour la FIA, il sera assuré par le CNFPT et le CFCB, selon des modalités encore à définir.

### La validation des formations

La validation de ces formations concerne tant les stagiaires eux-mêmes que les professionnels. Pour les emplois-jeunes, il était important de faire entrer la démarche de formation dans un processus de reconnaissance officielle, eux-mêmes le souhaitant vivement. La délivrance d'un diplôme existant n'étant pas possible, il a été décidé d'une part de clôturer le cycle par une épreuve de certification (sur la base d'une action d'animation menée en situation professionnelle et évaluée par un jury), d'autre part d'inscrire la formation ALM dans la perspective de la « validation des acquis de l'expérience<sup>9</sup> ».

Pour la FIA, il n'était statutairement pas envisageable de rendre obligatoire une quelconque forme d'évaluation finale. Néanmoins, l'attestation de fin de formation actuellement fournie n'a guère de valeur. Il a paru nécessaire, dans un contexte de contestation de la FI et de craintes de déqualification largement partagées, de faire reconnaître par la profession la qualité de ce nouveau cursus. Par conséquent, d'une part les professionnels sont fortement sollicités pour participer au comité technique mis en place pour la définition précise des contenus et des sessions, d'autre part un travail de conviction a déjà démarré, coordonné par le CFCB et la COBB, pour encourager l'implication active des professionnels dans les modules, enfin une certification

9. La loi 2002-73 du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, prévoit que toute personne ayant exercé une activité (salariee, non salariee ou benévole) pendant une durée minimale de trois ans peut demander la validation des acquis de son expérience en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme d'enseignement supérieur. Les objectifs de cette loi sur la VAE sont, notamment, de rapprocher les formations universitaires des qualifications professionnelles et de répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes des individus et des entreprises en évitant le réapprentissage de savoirs déjà assimilés.

sera proposée aux stagiaires, sur la base du volontariat.

De manière générale, le désengagement de nombreux bibliothécaires du champ de la formation professionnelle, constaté ces dernières années, s'explique certes par la surcharge de travail, mais aussi par une défiance à l'égard du dispositif actuel. Ce n'est guère valorisant de participer à un système que tous décrient ! C'est pour tenter d'inverser la tendance qu'ont été retenues les différentes modalités déjà évoquées : association des professionnels à la validation des référentiels de compétences, au choix des situations formatives, aux entretiens de parcours, aux jurys de certification, à l'évaluation des deux actions pour proposer d'éventuelles adaptations.

### Premiers constats

À l'issue de la formation ALM, et même si son évaluation n'est pas achevée, on peut formuler quelques constatations.

D'une part, l'association de deux mondes professionnels, ceux de l'animation et des bibliothèques, a constitué un réel apport pour le projet et pour les professionnels impliqués, alors qu'elle était considérée par d'autres comme une gageure. Ce sont les différences qui ont créé une dynamique, non seulement dans la réflexion, au sein du comité de pilotage et sur le terrain avec les professionnels ressources, mais aussi dans la formation elle-même et dans l'appréhension de métiers en évolution.

Par ailleurs, le choix des modalités pédagogiques par analyse des pratiques et par formation-action qui a, dans un premier temps, suscité certaines réactions dubitatives, s'avère tout à fait efficace, mais il exige un encadrement du stagiaire plus personnalisé que d'autres pédagogies.

Enfin, l'implication des professionnels est un facteur déterminant dans la valorisation et la qualification recherchées et ceci repose sur un énorme travail de contact et de persuasion.

L'action expérimentale FIA, quant à elle, entre seulement dans sa phase de mise en pratique et devrait avoir accueilli les premiers stagiaires, pour les entretiens de construction de parcours, avant la fin 2002. Les délais de mise en œuvre effective s'expliquent en particulier par une organisation interne et des usages différents entre les délégations régionales du CNFPT.

En conclusion, nous souhaiterions souligner combien ces expérimentations sont enrichissantes et, n'ayons pas peur des mots, plaisantes ! L'association de différentes institutions et de différentes cultures professionnelles a permis à l'ensemble des partenaires de dépasser certains *a priori* et d'enclencher une dynamique qui se poursuit au-delà de ces deux expérimentations. Une connaissance et une confiance réciproques se sont établies qui rendent aujourd'hui les réunions et autres comités de pilotage très conviviaux. Pour difficiles et lourds que puissent être les travaux d'expérimentation, cette confiance et cette convivialité font que d'autres chantiers sont déjà en cours de réflexion, toujours dans le domaine de la formation et avec le même souci de travail partenarial, la même volonté de se questionner sur nos missions et nos métiers. Car nous pensons, sans nécessairement l'avoir formulé aussi explicitement dans les premiers temps, que participer à la formation, c'est participer à la réflexion sur le métier et contribuer à la construction des identités professionnelles.

Novembre 2002