

A QUOI FORMER LES BIBLIOTHÉCAIRES, ET COMMENT ?

En prenant la suite et la place du Centre national de coopération des bibliothèques publiques le 1^{er} septembre 1992, l'Institut de formation des bibliothécaires (IFB) n'est apparu d'abord que comme un organisme de formation supplémentaire, dont la naissance, auprès de l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) et des douze centres régionaux de formation aux carrières des bibliothèques (mais aussi auprès des diplômés universitaires de technologie métiers du livre-DUT, de l'Institut national des techniques de documentation-INTD, et autres diplômés d'études universitaires de sciences et techniques-DEUST), semblait ajouter à la confusion provoquée par la mise en place de nouveaux statuts pour les personnels de bibliothèques relevant de toutes les fonctions publiques. Pourtant, cette situation de vilain petit canard n'est pas sans intérêt, et permet de poser quelques questions sur la nature des professions des bibliothèques et sur l'avenir de leurs formations.

Sept questions

Chargé simultanément des programmes de formation initiale du nouveau corps des bibliothécaires¹, et des programmes de formation

continue jusque-là gérés par des services compétents du ministère chargé de la culture et du ministère chargé de l'enseignement supérieur, l'IFB s'est trouvé contraint de répondre à sept questions qui ne peuvent manquer de se poser dès que le problème des formations professionnelles, et notamment des formations initiales, est abordé, même si les questions concernent d'abord ici les « bibliothécaires » :

– comment définir la place du bibliothécaire dans la nouvelle architecture statutaire qui le situe entre conservateur et bibliothécaire-adjoint spécialisé (BAS) ou assistant qualifié de conservation (AQC) ?

– comment aborder une formation initiale qui octroie 450 heures d'enseignement à ces bibliothécaires stagiaires, alors que les conservateurs suivent 18 mois d'études à l'ENSSIB et que les BAS ou AQC auront connu deux années d'études avant d'obtenir leur DUT (1 600 à 1 800 heures d'enseignement) ou DEUST (1 200 heures environ) ? En d'autres termes, les connaissances acquises peuvent-elles s'évaluer à l'aune du nombre d'heures d'enseignement ?

– les références implicites de la profession en France renvoient au programme du CAFB (certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaires). Ce diplôme, pourtant si décrié du temps de son activité, représente encore aujourd'hui un point de repère dès qu'on parle de formation professionnelle initiale. Comment tisser le lien entre reconnaissance d'une formation et identité professionnelle ?

BERTRAND CALENGE
Institut de formation
des bibliothécaires

1. L'IFB est également chargé par convention avec le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale) de la formation professionnelle, dite de spécialité, des bibliothécaires territoriaux stagiaires.

– les bibliothécaires stagiaires reçus par l'IFB relèvent des bibliothèques universitaires, de la Bibliothèque nationale de France ou de la Bibliothèque publique d'information, des municipalités ou départements, de la Ville de Paris... Parmi ceux-ci, on compte aussi bien des bibliothécaires *stricto sensu* que des agents ayant choisi une option documentation. Comment articuler la formation initiale autour d'objectifs *a priori* aussi différents ? Y a-t-il une unité du métier de bibliothécaire, traduisible dans la réalité concrète d'une formation ?

– les statuts de tous les bibliothécaires, quelle que soit leur fonction publique d'appartenance, prévoient que ceux-ci sont affectés à un établissement dès leur recrutement, et qu'ils connaissent donc leur poste au moment où ils commencent leur formation initiale. Comment donc proposer à ces stagiaires une formation initiale qui les rende aptes à exercer leur métier dans tout poste relevant de leur statut, tout en veillant à les rendre les plus compétents possibles dans les spécialités de leur poste d'affectation immédiate ?

– proposer conjointement des programmes de formation initiale et de formation continue amène inévitablement à repérer les insuffisances d'une formation initiale mal adaptée, et à envisager de répondre à des demandes de recyclage. Comment donc articuler les impératifs de la formation initiale et les besoins de la formation continue ?

– enfin, face à toutes ces contraintes et questions, est-on sûr de disposer des outils de formation adéquats ? L'alternance traditionnelle de cours et de travaux pratiques, de stages et de rapports professionnels, répond-elle aux nécessités d'une formation professionnelle efficace ?

Former à quel métier ?

S'il n'est pas question de présenter en quelques lignes l'ensemble des réponses ou hypothèses sur lesquelles l'IFB a cru bon d'engager son action, il est peut-être urgent et

pertinent de se pencher sur la définition même du métier de bibliothécaire, au sens professionnel et non statutaire. En effet, le verbe former implique toujours, à côté du complément d'objet direct (former des individus), son complément d'objet indirect (former à un métier). Faute d'identifier cet objectif, la formation

LES BIBLIOTHÉCAIRES ET LEURS FORMATEURS DÉSIGNENT COMME OBJET DU MÉTIER TANTÔT L'INFORMATION TANTÔT LA GESTION D'UN ÉQUIPEMENT PUBLIC

est vaine et inefficace.

Bien entendu, nous ne reprendrons pas ici les multiples approches du métier de bibliothécaire. De Hubert Fondin², qui distingue le « *bibliothécaire de conservation* », le « *bibliothécaire de lecture* », le « *bibliothécaire spécialisé ou documentaliste* », l'« *analyste du contenu* », à Michel Melot³ qui signale le bibliothécaire-chercheur, le biblio-

thécaire-ingénieur, ou le bibliothécaire-gestionnaire, les modes de description des agents insistent surtout sur les fonctions, sur le rôle de l'agent concerné (même si, comme Michel Melot le souligne, le bibliothécaire idéal doit être tous ces modèles à la fois).

Ces fonctions des agents peuvent recevoir des définitions très fines, comme en témoigne le recensement des métiers⁴ mené par la Direction de l'information scientifique et technique et des bibliothèques en 1994-95, ainsi que les grilles d'analyse pour le positionnement relatif des professionnels de l'information et de la documentation, réalisé par l'ADBS (Association des professionnels de l'information et de la documentation)⁵. Chacun sait aujourd'hui que ces différentes fonctions réclament des compétences diverses, mais on reste inquiet devant la multiplicité de celles qui sont aujourd'hui reconnues : « *A l'énumération de ces nouveaux métiers des bibliothèques, on peut avoir l'impression d'avoir devant soi un avenir composite où les bibliothèques ressembleraient à un patchwork de compétences hétéroclites* »⁶. Savoirs et savoir-faire (et parfois aussi savoir-être) s'articulent pour fonder des compétences, mais le discours reste faible lorsqu'on aborde l'objet même de ces compétences. En clair, quel est l'objet de l'activité du bibliothécaire, y a-t-il un objet commun à tous ces métiers des bibliothèques ? La réponse est difficile, au vu des discours : les bibliothécaires (au sens générique) et leurs formateurs désignent comme objet du métier tantôt l'information tantôt la gestion d'un équipement public. Dans le premier cas, sont valorisés le traitement de l'infor-

2. Hubert FONDIN, « Du traitement du document au traitement de l'information : évolution du rôle et des fonctions de bibliothécaire et de documentaliste à travers la réalité française », *Argus*, n° 4, 1987, p. 117-128.

3. Michel MELOT, « Quels bibliothécaires pour demain ? », *Formation en bibliothèques*, Villeurbanne, IFB, 1^{er} semestre 1993, p. 60-62.

4. *Premier recensement des métiers des bibliothèques : rapport rédigé par Anne Kupiec à la demande de la Direction de l'information scientifique et technique et des bibliothèques (bureau de la*

formation), ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Insertion professionnelle, Paris, Médiadix, 1995, 206 p.

5. Eric SUTTER, « Les profils de compétence des professionnels de l'information et de la documentation », *Documentaliste, Sciences de l'information*, n° 3, 1994, p. 168-173.

6. Albert POIROT, « Nouvelles fonctions, nouveaux métiers : réflexions », *Interlignes*, n° 27-28, 1992, p. 20-22.

mation, l'analyse de contenu, les modalités de la communication, etc. ; dans le second cas, sont mises en évidence les fonctions sociales, administratives et relationnelles des agents. Or les bibliothécaires ne sont pas des spécialistes exclusifs des sciences de l'information, lesquelles hésitent encore sur la problématique globale fondant leur cohérence⁷, ni de purs gestionnaires d'équipements publics ou des travailleurs sociaux.

Nous proposons donc de raccorder étroitement les bibliothécaires aux... collections, et de fonder les métiers des bibliothèques sur un objet clairement identifié : la gestion d'une collection, en tant que fonds et ensemble d'accès documentaires rendus vivants par le service à des publics identifiés. Gérer, développer, animer une collection revient à mettre en œuvre un dispositif institutionnel qui tend à donner vie à une collection constituée et renouvelée, par des services maîtrisés à l'intention d'une population, sous l'impulsion d'une autorité collective et tutélaire. Dans les métiers des bibliothèques entre donc un processus de production (constitution d'une collection, création de catalogues, etc.), inclus dans un processus de service (accueillir et orienter des publics dans une perspective d'information) : « (...) Il faut détacher le bibliothécaire et la bibliothéconomie d'un lieu physique qui ne représente plus l'ensemble des activités professionnelles de ce dernier »⁸.

Conception de la formation et identité professionnelle

Une telle approche globale de l'objet commun des métiers des biblio-

thèques n'est pas sans influencer la conception de la formation des agents appelés à exercer leurs compétences dans ces bibliothèques. Elle n'est pas sans conséquence non plus sur l'identité professionnelle qu'elle peut induire. Si les professionnels des bibliothèques ressentent souvent un malaise quant à la reconnaissance de leur métier (notamment vis-à-vis des universitaires), c'est peut-être en partie parce que l'objet de ce métier n'est pas reconnu comme « science », dans le cadre des sciences humaines et sociales notamment. Mais ne se trompe-t-on pas de bataille lorsqu'on essaye de situer la bibliothéconomie dans un champ universitaire de ce type ? La bibliothéconomie n'est pas que savoirs et recherche de savoirs, elle est acte opératoire, savoir-faire, technique. Peut-être la formation adéquate se rapprocherait-elle davantage par exemple de celle des professions médicales, autre conception universitaire de la formation. Nous ne proposons pas une comparaison *stricto sensu*, mais une réflexion analogique pour mieux sai-

LA BIBLIOTHÉCONOMIE EST ACTE OPÉRATOIRE, SAVOIR-FAIRE, TECHNIQUE

sir la complexité du métier de bibliothécaire et donc des formations initiales possibles ou souhaitables.

Dans les professions médicales comme dans les professions des bibliothèques, les compétences mises en œuvre ne relèvent pas strictement des sciences « pures », ni de techniques éprouvées et infaillibles. Toutes deux sont des « arts » (au sens humaniste du terme), qui manipulent des outils de plus en plus complexes dans une approximation toujours réajustée. Ce sont métiers de processus, avec

si g n a u x
d'alarme, dia-
gnostics, choix.
Sur le plan des
compétences
requis dans
ces deux métiers,
on peut pour-
suivre l'analogie :
comme la forma-
tion des méde-
cins fait appel à
la biologie, au
droit, à la psycho-
logie, etc., sans
que ces sciences se substituent à
l'objet central du métier, la formation
des bibliothécaires doit faire appel à
la sociologie, à la linguistique, au
droit, au marketing, à l'informatique,
etc., sans que ces sciences, même
indispensables, puissent se substituer
à ce qu'il faut bien appeler de nos vœux
la bibliothéconomie au sens large.

Ce regard analogique, qu'il ne faut bien sûr pas prendre au pied de la lettre, autorise une meilleure réflexion sur la conception de la formation aux métiers des bibliothèques, en analysant la fonction enseignante non seulement à partir d'enseignants-chercheurs mais surtout d'enseignants-praticiens, en retrouvant la nécessité de l'alternance entre enseignements et pratique professionnelle, en donnant enfin aux professionnels des bibliothèques la certitude intime de l'objet de leur compétence.

Placer la bibliothéconomie au cœur des formations aux métiers des bibliothèques n'est d'ailleurs pas chose absolument nouvelle. Jean Meyriat, tentant d'approcher une théorie de la documentation, distingue lui-même « deux grands chapitres dans la science de l'information » : l'informatologie, qui étudie l'information « à l'état pur », et la documentologie, science des documents, qui relève également de la médiologie (étude des moyens

7. Voir par exemple l'analyse synthétique de Jean TAGNE, « Les sciences de l'information : aspects théoriques et interdisciplinaires », *Argus*, n° 1, 1984, p. 5-9, ou bien les observations du Comité national d'évaluation sur les sciences de l'information et de la communication (CNE, 1993).

8. Gilles CARON, « Vers une philosophie de la bibliothéconomie », *Documentation et bibliothèques*, déc. 1975, p. 187-196.

9. Jean MEYRIAT, « Y a-t-il place pour une théorie de la documentation ? », *Schéma et schématisation, Revue de bibliologie*, n° 40, 1994, p. 39-45.

Niveau 3 « Être capable de contrôler et gérer... » / connaissances approfondies

- | | | |
|---|---|---|
| <p>A- Maîtriser les étapes d'un projet
Rédiger une analyse
Encadrer
<i>gestion de projet - encadrement intermédiaire - techniques d'évaluation - méthodes d'analyse de dossier</i></p> | <p>B- Analyser et mettre en œuvre un plan de développement des collections
<i>gestion des collections</i></p> | <p>C- Créer, gérer et évaluer des services aux utilisateurs
<i>comportement et usages des publics - services d'accueil, mise en espace, adéquation aux publics</i></p> |
| <p>D- Créer et gérer un service de référence
<i>démarche de recherche bibliographique - Service de référence</i>
logues</p> | <p>E- Identifier les clés d'accès bibliographiques
<i>contrôle d'indexation</i>
<i>contrôle de catalogue</i></p> | <p>F- Concevoir et gérer des services interface réseau
<i>PEB, Centre régional CCN..., catalogues collectifs, relations annexe et centrale</i></p> |
| <p>G- Concevoir et gérer des outils informatisés vers le public</p> | | |

Niveau 2 « Être capable d'utiliser... » / connaissances solides

- | | | |
|---|--|---|
| <p>A- Organiser un établissement
<i>organigrammes, établir un budget, gestion de petits établissements, connaissance des bibliothèques et des unités documentaires</i></p> | <p>B- Evaluer des collections et formuler une politique d'acquisition
<i>évaluation des collections, politiques documentaires</i></p> | <p>C- Repérer les circuits d'appropriation de l'information
<i>sociologie de la lecture et de l'appropriation de l'information</i></p> |
| <p>D- Maîtriser des outils bibliographiques
<i>Outils bibliographiques généraux et spécialisés - recherche documentaire</i>
<i>sance des réseaux, négociation - produits documentaires</i></p> | <p>E- Savoir décrire un document
<i>catalogage : clés d'accès</i></p> | <p>F- Gérer un service précis dans un réseau
<i>indexation générale</i> <i>connaissance, partenariat, bibliothéconomie générale</i></p> |
| <p>G- Utiliser un produit informatique complexe
<i>applications documentaires et bibliothéconomiques de l'informatique,</i></p> | | |

Niveau 1 « Être capable de comprendre... » / connaissances élémentaires

- | | | |
|--|---|--|
| <p>A- Connaître l'environnement culturel et éducatif
<i>plans comptables, structure adm., droit de l'information, gestion budgétaire, du personnel, politiques culturelles et éducatives, management, programmation d'un bâtiment</i></p> | <p>B- Gérer fonds spécialisés et patrimoniaux
<i>histoire du livre, patrimoine nouveaux médias</i>
<i>économie de l'édition et de la librairie</i></p> | <p>C- Repérer les pratiques culturelles
<i>techniques d'enquête</i>
<i>techniques d'animation</i></p> |
| <p>D- Comprendre la conception des outils bibliographiques
<i>constitution des banques de données</i></p> | <p>E- Comprendre la construction des langages documentaires
<i>les structures des thésaurus, éléments linguistiques</i></p> | <p>F- Comprendre la conception d'un réseau
<i>histoire des réseaux, pas seulement informatiques</i></p> |
| <p>G- Comprendre les structures matérielles et logicielles du traitement de l'information
<i>informatique générale, informatique réseau</i></p> | | |

↓
↑

Approfondissements possibles dans un profil de spécialité (Adaptation à l'emploi)

Grille d'objectifs de compétences pour les bibliothécaires : mode d'emploi

- Les compétences associent savoir-faire (en caractères romains dans le tableau) et savoirs associés à ces savoir-faire (en italique) ;
 - les « lettres » signalent les domaines de compétence (les niveaux de compétence, exigés par les fonctions statutaires, croisant ces domaines) et décrivent en fait sept grands champs de l'activité professionnelle des bibliothécaires : **A** : Agir dans un environnement et un cadre institutionnels ; **B** : Développer, gérer et renouveler des fonds ; **C** : Offrir des services à des publics ; **D** : Maîtriser la médiation documentaire ; **E** : Créer des produits documentaires (au sens large) ; **F** : Agir dans le cadre de réseaux ; **G** : Utiliser les technologies de l'information ;
 - les niveaux de compétences retenus peuvent être repérés sur une échelle à 5 niveaux ; niveau 0 : cette compétence est inutile pour le métier concerné ; niveau 1 : être capable de comprendre (connaissances élémentaires, de base) ; niveau 2 : être capable d'utiliser aisément (connaissances solides) ; niveau 3 : être capable de gérer, et de contrôler d'autres agents (connaissances approfondies) ; niveau 4 : être capable d'expertiser et de concevoir de nouveaux outils (ce niveau n'est jamais acquis en formation initiale, et nécessite beaucoup d'expérience professionnelle et de formation continue) ;
 - le tableau présenté ici n'intègre pas les « profils de spécialité » propres à chaque agent ;
 - le tableau, qui se lit non de façon dynamique mais comme une mosaïque d'instantanés, représente en quelque sorte un « contrat d'objectifs » pour un bibliothécaire en formation initiale ; mais il ne décrit pas la réalité des aptitudes et spécialités développées pour chaque agent au long de sa carrière.
- La carrière d'un agent fait intervenir des passages à des niveaux supérieurs dans certaines compétences (savoirs et savoir-faire) par formation continue et expérience professionnelle. Dans la formation initiale d'un bibliothécaire est intégrée une préspecialisation, liée au poste d'affectation, qui approfondit l'adaptation à l'emploi. Ces préspecialisations (profils de spécialités) ne sont pas représentées sur le tableau.

matériels de la communication sous tous leurs aspects)⁹. Désigner la bibliothéconomie comme objet central de la formation n'exclut en rien le recours aux nombreuses sciences qui enrichissent, dynamisent, renouvellent cette bibliothéconomie, mais cela éclaircit les axes forts de cette formation.

Définir des objectifs de compétence

Dans la définition des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice des métiers des bibliothèques, il serait donc possible de définir par approximation le noyau dur de tous les métiers des bibliothèques, voire de proposer un bibliothécaire généraliste et universel. Or, cette hypothèse se heurte à deux objections :

- l'examen des compétences requises dans les différents types d'établissements fait apparaître le besoin de spécialistes. Et « *la question de la formation des spécialistes appelle donc plusieurs types de réponses : valorisation des forma-*

10. Conseil supérieur des bibliothèques, *Rapport du Président*, 1993.

tions antérieures (...), intégration de certaines spécialités essentielles dans la formation initiale, développement des formations continues »¹⁰ ;

– l'existence d'une organisation statutaire des emplois, au sein des établissements, implique une répartition du travail et des compétences qui doit se traduire dans la formation initiale¹¹.

L'IFB a donc raisonné dans deux directions complémentaires, pour établir les parcours de formation initiale des bibliothécaires (au sens statutaire) :

– on ne passe pas directement d'un « métier-source » (commun à tous les professionnels) à un « métier-cible » (de spécialiste). Il y a passage par un « profil de spécialité » intermédiaire : un bibliothécaire acquiert les compétences générales de son statut et, pour devenir (par exemple) catalogueur expert, commence par entrer dans un profil de « traitement du document ». L'approche de ce profil de spécialité peut relever de la formation initiale, mais

11. Sur les fonctions des agents dans le cadre des nouveaux statuts, voir Bertrand CALENGE, Jean-Louis PASTOR, « Statuts, fonctions et organigrammes : réflexion sur les métiers des bibliothèques », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 39, n° 4, 1994, p. 32-45.

alors dans un contexte de personnalisation du cursus, lié au poste occupé par le bibliothécaire au début de sa formation : le profil de spécialité participe à la fois de la formation initiale et de la formation continue ;

- les compétences professionnelles s'articulent sur un statut réglementaire qui fait que le bibliothécaire n'a pas dans un établissement les mêmes fonctions qu'un conservateur ou qu'un bibliothécaire-adjoint spécialisé par exemple, même si tous participent d'une profession « bibliothéconomique ». Il y a donc des niveaux de compétences recherchés en formation initiale et propres au corps ou cadre d'emploi des bibliothécaires. Bien entendu, une telle démarche ne va pas sans approximations ou raisonnements intuitifs ; il n'est en effet pas simple de définir un corps ou cadre d'emploi qui vient d'être créé, à partir de ses définitions statutaires, d'autant plus que la réalité des emplois vient souvent, dans un premier temps, contredire la théorie¹² (on peut voir une représentation de ce double mouvement dans le graphique ci-dessous).

Métiers-cibles (au sens du Recensement des métiers - DISTB)

Du métier-source aux métiers-cibles : la formation initiale dans un cadre statutaire.

Contenus professionnels et niveaux à atteindre

Il s'agissait donc en définitive de fixer des objectifs de compétences à atteindre pour la formation initiale des bibliothécaires, combinant contenus professionnels d'un « métier-source », et « niveaux » à atteindre dans une perspective statutaire. La réflexion a abouti au tableau de la page précédente, qui présente en fait un recensement des compétences exigibles de tout bibliothécaire (quelle que soit son affectation) à la fin des formations initiales communes à ces

12. Voir à cet égard l'article de Dominique LAHARY, « Sous l'organigramme, le statut ? », *Bulletin d'informations de l'ABF*, n° 162, 1994, p. 41-45.

bibliothécaires. Bien sûr, il y a là des paris : le statut du bibliothécaire ne devrait pas l'amener à concevoir des thésaurus, ni à être un expert en histoire du livre... Mais la formation initiale comprend complémentaiement une part de « spécialité » (adaptation à l'emploi) qui amène à faire progresser le niveau de compétence ici ou là en fonction de cet emploi.

Cette grille peut être adaptée à d'autres statuts des bibliothèques (conservateurs, AQC ou BAS, etc.). Et des compétences de niveaux différents sont exigibles pour chacun de ces statuts : un bibliothécaire n'aurait pas à maîtriser la technique du catalogage autant qu'un AQC, mais devrait savoir contrôler les accès et la qualité globale d'un catalogue ; un bibliothécaire n'aurait pas à concevoir un réseau de bibliothèques comme un conservateur, mais devrait gérer et évaluer des services aux usagers, etc.

Ce schéma d'objectifs de compétences n'est pas nouveau non plus dans le monde des bibliothèques. L'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de Montréal commence la présentation de son guide de l'étudiant par l'énoncé de tels principes et affirme : « *A la fin de ses études, tout étudiant doit être en mesure de (...)* ».

L'intérêt de formaliser ainsi des objectifs de compétences est multiple :

- pour le stagiaire : vérification de ses acquis avant la formation et après son cursus ;
- pour l'établissement d'affectation : éclaircissements sur les compétences envisagées pour « ses » bibliothécaires ;
- construction des modules d'enseignement et des évaluations d'acquis par référence à cette grille d'objectifs de compétences ;
- possibilité de faire évoluer les contenus des enseignements, non en fonction de savoirs qui évoluent,

mais en fonction des compétences demandées aux agents dans la réalité de leur métier : l'évolution des sciences est prise en compte en tant qu'elle influence les compétences exigées des bibliothécaires¹³ ;

– possibilité ultérieure d'une « certification » globale portant non sur des matières particulières, mais sur des aptitudes générales validées ;

LA FORMATION INITIALE EST CONÇUE COMME UN PROCESSUS QUI PART D'UN MÉTIER- SOURCE VERS UN PROFIL DE SPÉCIALITÉ, LE MÉTIER-CIBLE RELEVANT DE LA SPÉCIALISATION DE L'AGENT

– utilisation de la grille pour valider chez un bibliothécaire stagiaire des compétences acquises antérieurement et donc le dispenser le cas échéant du suivi de certains enseignements qui lui seraient inutiles¹⁴ ;

– évaluation des domaines où la formation continue pourrait apporter des compétences améliorées, en fonction des spécialisations nécessaires.

Les compétences repérées sur cette grille mériteraient d'être confrontées aux compétences transversales signalées dans le recensement des

métiers-cibles réalisé par la DISTB. Il conviendrait aussi de mener le même travail pour les bibliothèques de lecture publique, et de mesurer alors l'écart entre métier-source (commun à tous les bibliothécaires dans un statut donné) et métiers-cibles. A l'IFB, est menée une réflexion qui envisage, pour la formation initiale, des modules d'adaptation à l'emploi autour de trois axes complémentaires : approche de la maîtrise d'outils dans des grands domaines disciplinaires (médecine, jeunesse, etc.), approche des profils de spécialité liés à l'emploi (traitement des documents, accueil des publics, gestion, etc.), approche d'un métier-cible (biblio-orienteur, gestionnaire de projet en ingénierie documentaire, etc.) en établissant des relations entre les postes réels des agents et le recensement des métiers de la DISTB.

Vers la formation permanente

La formation initiale est donc conçue comme un processus qui part d'un métier-source vers un profil de spécialité, le métier-cible relevant de la spécialisation de l'agent.

C'est dire combien la formation continue est, dans ce processus, inséparable de la formation initiale. S'agit-il pourtant de formations identiques ? Certainement pas, car elles partent de points de vue différents : dans la formation initiale, même conçue en alternance avec un emploi d'affectation, le stagiaire est placé en situation d'apprenant : il peut se référer à son poste, acquérir les outils du praticien, mais toujours en construisant son identité professionnelle. Dans la formation continue, l'agent apprend à resituer ses connaissances et acquis professionnels dans une perspective nouvelle, mais en disposant déjà de ces acquis. Dans la formation initiale, on part d'un projet professionnel modélisé auquel on tente de faire participer le stagiaire ; dans la formation continue, on part des réalités professionnelles des agents pour les aider à progresser dans leur spécialité.

Cette distinction connaît pourtant

13. Une première journée d'études, destinée à analyser ces compétences recherchées, a eu lieu à l'IFB le 30 mai 1995, rassemblant plus de 60 chefs d'établissements, formateurs, et professionnels divers.

14. Ces dispenses sont malheureusement impossibles pour les bibliothécaires d'État issus d'un concours externe, les textes réglementaires l'interdisant. L'IFB a donc mis en place des substitutions de modules.

une double limite :

– les changements d'affectation des agents les amènent souvent à reprendre l'acquisition de compétences spécifiques pour aborder de nouvelles responsabilités. Un catalogueur expert ne devient pas du jour au lendemain bibliothécaire dans un service de références. Ces agents doivent repasser par un profil de spécialité et donc, partiellement, aborder à nouveau une démarche de formation initiale. Cela ne va pas sans difficultés, et l'on connaît les problèmes de réadaptation rencontrés lors de telles formations¹⁵ ;

– nombre de bibliothécaires stagiaires ont connu une formation professionnelle antérieure à leur recrutement, et vivent leur formation initiale davantage comme une formation continue d'adaptation à l'emploi que comme une formation à un métier spécifique.

Formation initiale, formations continues

L'évolution des techniques et objectifs des bibliothèques, la mobilité souhaitée dans les carrières professionnelles, tendent à abolir une distinction trop formelle entre formation initiale et formation continue.

Peu à peu naît l'idée selon laquelle une formation initiale, incluant un profil de spécialité pour le premier emploi occupé, est poursuivie par des formations continues aidant à la spécialisation, puis par des remises en perspective pour d'autres emplois, dans lesquels on pourra à nouveau se spécialiser... Un métier (statutaire) se construit dans un processus continu, ponctué par des cycles de formations permanentes. C'est pourquoi l'IFB a voulu que, pour leurs modules de formation de spécialité, des bibliothécaires stagiaires puissent être inscrits

15. Voir par exemple Jean-Luc PERROT, « Aide à l'apprentissage scientifique et développement cognitif : à propos de la formation de techniciens expérimentés », *Education permanente*, n° 119, 1994, p. 135-154, ou Jean-Pierre DARRE, « La coopération entre chercheurs et praticiens est-elle imaginable ? », *Education permanente*, n° 119, 1994, p. 89-98.

dans des programmes dits de formation continue, et inversement que, dans le cadre de l'offre de « formation continue », soient proposés aux agents des bibliothèques des modules conçus spécifiquement pour la formation de spécialité des bibliothécaires stagiaires.

Je reste convaincu qu'un métier, pour être identifié, nécessite ces alternances dans un processus de formation permanente. Mais une telle approche ne va pas de soi pour tous les emplois ni pour toutes les situations. On peut être légitimement inquiet pour l'avenir d'un statut comme celui des magasiniers : ceux-ci ne disposent d'aucun pré-requis professionnel, d'aucune formation initiale. Peut-on raisonnablement escompter qu'ils développeront des compétences et une identité professionnelle sur la seule base d'une hypothétique formation continue ? Il y aurait une solution acceptable réglementairement, mais qui nécessite beaucoup de volontarisme : proposer une formation initiale d'application (dans le cadre budgétaire de la formation continue) sur la première année de stage des magasiniers nouvellement recrutés, ce qui permettrait de fonder les bases des compétences de ce corps (magasinage au sens large – équipement, maintenance, classements multiples –, pratique de l'accueil, maintenance des matériels techniques et assistance à leur utilisation).

Questions autour de la formation permanente

Un objectif de formation permanente pose également la question des cadres de cette formation : l'enrichissement réciproque de la formation initiale et de la formation continue s'accommode mal de la dichotomie poursuivie entre une formation initiale qui, bien que professionnelle aussi, serait du ressort de cursus universitaires, et une formation continue qui relèverait d'organismes gérés par les professionnels du secteur. Si l'on poursuit la démarche affirmée depuis longtemps d'une intégration de la formation professionnelle des bibliothécaires dans les enseignements universitaires¹⁶, on peut se demander si la nature même de cet enseignement professionnel ne le rapprocherait pas davantage des facultés de médecine, auquel cas il faudrait développer la possibilité de « praticiens-enseignants » conservateurs ou bibliothécaires, sur le modèle des praticiens hospitalo-universitaires.

Comme nous l'écrivions plus haut, cette analogie n'est pas une com-

16. Alain GLEYZE, Daniel RENOULT, « Formation professionnelle des bibliothécaires et enseignement supérieur : quelques réflexions sur les évolutions récentes », *Bulletin d'informations de l'ABF*, 1991, n° 150, p. 63-66.

BBF Réabonnement 1996

Pensez-y dès maintenant

ENSSIB/BBF
Raymonde MABO
17/21 boulevard du 11 novembre 1918
69623 VILLEURBANNE CEDEX

paraison *stricto sensu*, mais peut laisser penser que l'intégration de la formation des professionnels des bibliothèques dans le contexte universitaire peut prendre une autre « forme » et s'appuyer sur d'autres principes que ceux régissant les sciences humaines et sociales, lesquelles demeurent bien sûr indispensables pour appuyer et stimuler le développement des outils bibliothéconomiques encore trop peu nombreux.

Or, cette reconnaissance de la bibliothéconomie comme science appliquée reste à trouver. Il est frappant de constater que le principe même des PAST (maîtres de conférences associés à mi-temps) interdit théoriquement à des fonctionnaires, même experts et novateurs dans leurs métiers, d'exercer de façon plus régulière une activité d'enseignement¹⁷. Il est également frappant de constater que la bibliothéconomie n'a pas de reconnaissance statutaire comme science appliquée, ni les praticiens des bibliothèques comme enseignants-chercheurs ou enseignants-praticiens.

Les
outils
de
formation

Autre question posée à partir de la formation permanente, celle des outils de cette formation.

Si les plans de formation ont fait dans les établissements une percée remarquable ces dernières années, la réponse réglementaire reste relativement figée en journées-stagiaires, stages financés au titre des accords-cadres, des enga-

17. Un fonctionnaire à temps partiel ne peut réglementairement exercer d'activité d'enseignement, et assurer un mi-temps d'enseignement et de recherche est difficilement compatible avec l'exercice de responsabilités à temps plein. Même si des accommodements sont parfois trouvés au sein d'une université, on n'a pas d'exemple de professionnel territorial qui ait pu être recruté de cette façon.

gements ministériels ou toute autre modalité. N'est-il pas temps de consacrer des crédits de formation continue non seulement à des stages où les agents seraient physiquement présents, mais aussi, et même davantage, à des outils qui irrigueraient l'ensemble de l'activité professionnelle sous toutes ses formes ?

Par exemple, pour faire face aux constants besoins de remise à niveau dans les établissements, l'IFB étudie la possibilité de réaliser en partenariat un outil d'enseignement du catalogage assisté par ordinateur. La publication de manuels à

PLUTÔT QUE
DE POUSSER LES
BIBLIOTHÉCAIRES
À S'IDENTIFIER À
LEURS PUBLICS,
IL EST PRÉFÉRABLE
DE LEUR DONNER
DES OUTILS
BIBLIOTHÉCONOMIQUES
POUR SERVIR
CES PUBLICS

visée de formation (telle la collection « La boîte à outils » de l'IFB) devrait être multipliée, et on pourrait imaginer des forums-formation sur des thèmes précis par voie télématique (en utilisant Internet par exemple)¹⁸. La formation permanente peut également répondre à cet autre besoin des établissements : disposer de spécialistes dans certains domaines biblio-

18. Olivier PUECH, « Internet favorise l'enseignement à distance », *Le Monde*, 27 mai 1995, p. 19.

théconomiques. En effet, si la formation initiale fait le pari d'une unité du métier sur une architecture de fonctions statutaires, la formation continue professionnelle peut abandonner cette référence statutaire pour aborder la question des « métiers-cibles » spécialistes.

Quant à la nécessité souvent affirmée (dans les bibliothèques spécialisées notamment) de disposer de compétences à caractère disciplinaire, une conception de formation permanente pourrait résoudre certaines contradictions. A l'heure actuelle, on voudrait valoriser davantage, lors des recrutements ou affectations, des diplômes disciplinaires antérieurs à l'entrée dans le métier ; mais à quoi bon tenter de séduire par exemple des diplômés scientifiques pour les concours de recrutement des bibliothèques, si ces diplômés n'ont aucune garantie ni contrainte d'exercer après leur recrutement dans des bibliothèques relevant de leur discipline ? Et serait-ce d'ailleurs souhaitable et possible pour tous les types de bibliothèques ?

Compétén

des *subject specialists* dans les pays anglo-saxons, on constate que leur connaissance intime des outils documentaires dans leur spécialité disciplinaire s'appuie à l'origine sur une formation bibliothéconomique généraliste.

Exiger qu'un bibliothécaire dans une bibliothèque de biologie ait des diplômes de biologie aurait trois conséquences : d'abord, s'il doit être reconnu comme biologiste il devrait poursuivre sa formation dans cette discipline, participer aux recherches, etc. ; ensuite il devrait également faire de la formation et de la recherche en bibliothéconomie ; enfin il serait inévitablement destiné à la biologie pour toute sa carrière. Et que dire alors des bibliothécaires ayant à gérer des bibliothèques encyclopédiques ou pluridisciplinaires ?

Il est souhaitable donc de clarifier les deux données liées à cette question des compétences disciplinaires. Un, c'est d'abord une compétence bibliothéconomique appliquée à un public et à un fonds. Deux, l'acquisition de cette compétence s'établit à la frontière entre formation initiale (généraliste) et formation continue (après connaissance de son poste sur un emploi précis).

Alors, la logique d'aller et retour entre formation « initiale » et formation « continue » peut s'établir au fur et à mesure de la carrière de chaque bibliothécaire, nécessairement non prisonnier d'une discipline ou d'une spécialité, sans négliger l'accroissement de compétence disciplinaire acquis par la confrontation régulière de l'agent avec les collections et les publics de chaque discipline : « *Le métier s'acquiert, mais le métier se transmet également, et enfin le métier se construit* », pour reprendre une phrase d'Anne-Marie Bertrand¹⁹.

Faut-il encore former les bibliothécaires ?

Les réflexions évoquées jusqu'ici sont un pari sur l'avenir des professionnels des bibliothèques, et plus particulièrement des bibliothécaires au sens statutaire.

Elles peuvent connaître une première limite dans la conception même des métiers à venir dans les bibliothèques. Certains parient sur un éclatement de cette famille de métiers, entre « *ceux qui posséderaient des connaissances solides sur les derniers systèmes de livraison d'information utilisables dans leur spécialité, et d'autre part ceux qui auraient suivi un cursus classique de bibliothéconomie* »²⁰.

D'autres vont jusqu'à craindre la mort de l'enseignement bibliothéconomique, devant l'incapacité des bibliothécaires à se situer avec ambition dans le nouveau marché de l'information et à trouver leur identité professionnelle²¹.

En faisant le pari d'une unité professionnelle pour les corps et cadre d'emploi des bibliothécaires, l'IFB fait bien sûr un pari sur l'ensemble des agents professionnels des bibliothèques ; il le fait également poussé par la contrainte réglementaire d'une unité statutaire de ces agents et par la réalité des carrières des individus.

Une conception de service dans un cadre précis

Cette approche est volontairement représentative d'une certaine idée du métier de bibliothécaire, animé par une conception de service, dans le cadre très précis de la gestion de collections.

Nous rejoignons ainsi les ambitions de Gilles Caron : « *Le bibliothécaire est à une croisée des chemins : ou*

il accepte de se redéfinir socialement, de s'identifier aux besoins d'informations de la population et de rendre effectivement le service en question, ou il recule encore une fois d'un cran, replié sur lui-même et sa bibliothèque moribonde. Les implications du premier choix sont de nature à bouleverser beaucoup d'attitudes acquises au sein de la profession. S'identifier aux besoins d'informations des gens, c'est promouvoir le droit à l'information pour la population ; c'est rejoindre le journaliste, le chercheur et les autres groupes œuvrant au sein de la grande famille de l'information et participer aux mêmes combats pour une accessibilité totale de tous à l'information. C'est évidemment s'identifier comme spécialiste de l'information dans le secteur de notre compétence, l'information enregistrée, et faire le « marketing » en conséquence auprès du public appelé à bénéficier de nos services. Au sein du groupe plus restreint des spécialistes de l'information enregistrée, c'est briser les barrières existantes entre les spécialités en s'identifiant, tous et chacun (bibliothécaires, documentalistes, informaticiens, etc.) à une profession unique qui intègre et projette publiquement ce qui constitue, de fait, l'objet de notre profession et n'entraîne pas de confusion au sein de la population à desservir. Au sein du monde des bibliothèques, c'est abolir les barrières encore existantes déterminant l'accès à divers types de bibliothèques, centres de documentation ou autres. Toutes les bibliothèques ne peuvent mettre en place des collections aptes à satisfaire les besoins de toutes les clientèles. Cependant, tous les bibliothécaires ou ce qu'ils pour-

19. Journée d'études organisée le 19 juin 1995 par Médiadix à l'occasion de la publication du Premier recensement des métiers des bibliothèques.

20. William GOSLING, « Les deux axes de la formation », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 37, n° 3, 1992, p. 42-43.

21. Bert R. BOYCE, « The Death of Library Education », *American Libraries*, March 1994, p. 257-259.

22. Gilles CARON, *art. cit.*

raient devenir, devraient être en mesure de diriger l'utilisateur vers la personne ou les centres spécialisés aptes à rendre le service en question, tout comme on attend du médecin qu'il puisse orienter vers les spécialistes s'il ne peut lui-même rendre le service demandé »²².

Le pari et la réalité

Cette analyse ne méconnaît pas les besoins en bibliothécaires spécialistes dont font état les établissements. Mais la logique retenue conseille d'adopter un point de vue unitaire pour une formation initiale à un certain niveau statutaire, et de programmer les formations continues sur le long terme pour développer les spécialités jugées nécessaires.

Or, ce pari est parfois battu en brèche par la réalité humaine et administrative des bibliothèques. Dans les bibliothèques dépendant de l'État, nulle part n'existe de gestion prévisionnelle des emplois, et un bibliothécaire qui arrive sur un poste sera souvent utilisé non en fonction d'un plan préétabli, mais selon la charge

de travail existante et la place qui lui est laissée par les autres agents déjà présents : un bibliothécaire sera ici chef de section, là aura le rôle d'un chef d'équipe de magasinage, là encore sera placé sur un poste de catalogage vacant... Et cela vaut pour les autres corps d'emploi ! Combien

SANS FORMATION INITIALE BIEN PENSÉE, PAS DE FORMATION PERMANENTE POSSIBLE

de chefs d'établissements déplorent des pyramides d'emplois totalement absurdes !

Comment, alors, maintenir la cohérence interne d'une formation initiale qui se réfère à un « modèle de fonctions » et se heurte par ailleurs, pour des raisons diverses voire contradic-

toires, aux réalités (provisoires ?) des agents contraints par leurs postes précis et des chefs d'établissement contraints par une gestion à court terme ?

Du côté des bibliothécaires territoriaux, la situation n'est pas plus brillante. Si les collectivités locales maîtrisent mieux l'architecture de leurs emplois, c'est au caractère unitaire d'une formation initiale qu'elles s'en prennent, estimant avoir droit immédiatement au spécialiste qu'elles voudraient recruter sur leur « employable ».

Du point de vue de l'État, c'est la gestion prévisionnelle des emplois qui fait obstacle à la formation initiale ; du côté des collectivités territoriales, c'est la gestion prévisionnelle à long terme des compétences qui est absente. Or, sans formation initiale bien pensée, pas de formation permanente possible, car les infrastructures des compétences requises par le statut de l'agent font défaut. Certains ne sont alors pas loin de prôner la formation sur le tas, ou la formation à la carte, seules capables de suivre au plus près les errements que nous avons décrits. Ne nous y trompons pas. Les difficultés de la formation initiale du