

LES CENTRES DE FORMATION AUX CARRIÈRES DES BIBLIOTHÈQUES (CFCB) *(J.-P. Casseyre, Rapport annuel 1996)*

Dans le programme donné par le Directeur de la DISTNB, l'inspection des CFCB représentait une tâche importante à plusieurs titres. D'une part, ces douze organismes, constitués en deux vagues successives en 1987-1988, n'avaient pas fait l'objet d'inspections. D'autre part, tous les CFCB ont dû procéder depuis 1992-1993 à une réorientation de leurs activités, accompagnée d'évaluations partielles. En 1987, l'objectif de l'administration était de consolider un pan de la formation professionnelle, en liant par convention des centres régionaux aux universités et aux collectivités territoriales. Les missions principales confiées aux centres étaient la préparation du concours de bibliothécaire-adjoint et surtout la préparation du certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire (CAFB), diplôme professionnel servant essentiellement de formation pré-recrutement ou de formation de spécialisation au personnel professionnel des bibliothèques des collectivités territoriales.

La réforme statutaire des emplois des bibliothèques dans la fonction publique territoriale (décrets du 2 septembre 1991) a transformé la situation, en généralisant les formations post-recrutement et en les confiant au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Dès 1992, de nouvelles missions ont été définies aux CFCB:

- Préparation aux concours, formation post-recrutement et formation continue, pour les personnels de l'État; pour les personnels des bibliothèques des collectivités territoriales (par convention avec les délégations régionales du CNFPT) et pour d'autres utilisateurs, sous réserve d'une contrepartie financière.

- Participation à des enseignements professionnalisés dans le cadre de diplômes universitaires (notamment des DUT et DEUST).

- Mission d'étude et de conseil pour les formations aux métiers des bibliothèques, constitution d'une documentation professionnelle, information et orientation sur les métiers.

Le rapport comporte quatre parties :

La première est une description du cadre et des moyens de fonctionnement des centres.

La charge, les statuts, les locaux, les équipements, la documentation, les recettes et les dépenses des centres, leur personnel, l'origine des intervenants sont présentés, sous forme de tableaux commentés. Ils rappellent les différences existant entre les centres: différences de charges, différences de moyens. Ces différences apparaissent en matière de financement (les recettes de formation continue issues du CNFPT et des collectivités territoriales varient selon les sites), au niveau des locaux et des politiques de personnel (paiement de personnel administratif ou enseignant, instabilité des personnels sur contrat), poids de la bibliothèque, dont Dijon et Grenoble-Lyon ont su alléger la charge en l'insérant dans le dispositif de documentation universitaire. La bipolarité est assumée entre Grenoble et Lyon, Besançon et Dijon, lourde entre Limoges et Poitiers. Inversement, certains centres unipolaires ont, depuis leur création, peine à couvrir le champ qui leur est imparti (Caen, Nancy).

La personnalité, l'expérience des responsables de centres, leur capacité de dialogue avec universités et collectivités sont un des éléments du bon fonctionnement des CFCB. Après inspection, il apparaît qu'il est nécessaire de prendre en compte personnalité et expérience pour l'ensemble des personnels de catégorie A et B des centres lors du recrutement à ces emplois. Il est souhaitable que les expériences des personnels soient complémentaires. La compétence des centres peut être soulignée par une politique telle que celle de Grenoble-Lyon, qui recrute à temps partiel des personnes-ressources (Jeunesse, Musique). Des professionnels employés comme personnel associé à temps partiel (PAST) sont une solution appropriée. L'Inspection n'exprime pas d'avis sur les besoins en personnel des centres. De son point de vue, le renforcement des équipes doit prendre en compte quatre critères. Autant que la charge potentielle comptent le volume et la nature des activités, les

projets des CFCB (en appréciant les perspectives de coopération avec les délégations du CNFPT) et enfin la part que prendra chaque CFCB au fonctionnement des centres en réseau.

La seconde partie rend compte des activités des centres dans le cadre de leurs nouvelles missions.

Ces activités sont examinées sous quatre aspects :

- le mode de fonctionnement des centres dans un cadre concurrentiel (identification de la demande, délocalisation des formations, promotion des services et évaluation, secteurs où quelques CFCB constituent des modèles),

- la répartition quantitative des actions de formation,

- une description résumée de ces actions, l'inventaire des autres activités des centres (information, journées d'étude, conseil, formation de formateurs, publications, recherche). L'activité d'information sur le métier est apparue une fonction majeure, qui mériterait d'être quantifiée.

Les données quantifiées doivent être présentées avec beaucoup de réserve. Elles ne sont pas issues d'un cadre statistique homogène. Reconstituées pour une part, elles correspondent à des actions diverses: formations directes, participation, sous-traitance, conférences. Ces données traduisent une activité importante: 12 231 heures de formation, soit 2 205 journées, et 6 740 formés en 1995. Le désengagement des formations initiales vers les nouvelles missions de préparation aux concours et de formation continue a été réalisé, à deux exceptions près. La part des préparations aux concours peut être élevée (plus de 40 % des heures de formation dans quatre CFCB). En revanche trois centres consacrent moins de 30 % de leur temps à la formation continue. Le rapport des formations professionnelles avec la charge potentielle (globale et suivant l'origine du public potentiel) est disparate. En formation continue, la part du personnel d'État est très faible dans deux CFCB, majoritaire dans trois autres. Malheureusement, peu de CFCB ont été en mesure de rendre compte de l'origine géographique des formés.

La troisième partie résume les avis exprimés sur les centres par les Universités, les directeurs des services communs de documentation, et les interlocuteurs du secteur de la lecture publique, conseillers pour le livre et la lecture, directeurs de bibliothèques.

Sur ces différentes bases, la **quatrième partie** propose un bilan. Il concerne les moyens, le personnel et les statistiques des CFCB et surtout leur cadre de fonctionnement.

Les centres de formation sont une construction complexe. Constitués comme un réseau de formation, ils doivent coopérer et travailler en cohérence avec d'autres organes de formation professionnelle de l'État, tout en participant à trois cultures: universités, personnel d'État des bibliothèques de l'enseignement supérieur, personnel de la lecture publique et collectivités territoriales sans compter des populations nouvelles (CES, vacataires plus nombreux).

Peu de propositions peuvent être faites pour consolider la structure CFCB en tant que telle. Pour rassembler leurs tutelles et interlocuteurs principaux serait nécessaire une instance nationale, du type observatoire des formations. Au niveau régional ou interrégional, une modification des comités de direction ne paraît envisageable qu'au cas par cas. Point de contact entre trois cultures, les CFCB ont à mener une politique de relation équilibrée. Celle-ci est apparue incomplète dans quelques sites (Aix-Marseille, Caen, Lille, Nancy). Mais au delà des situations particulières, l'enquête conduit à évoquer des obstacles fonctionnels et à faire des recommandations dans quatre secteurs: réseau des CFCB (et relations des CFCB avec les URFIST et l'IFB), relation avec les Universités (et notamment place des actions de perfectionnement professionnel lorsque le CFCB est inclus dans un Département ou un IUP), relation avec les personnels d'État (organisée par la DPESR), relations avec les bibliothèques publiques, les collectivités territoriales et les délégations du CNFPT.

On peut s'interroger sur la relation des centres avec les collectivités territoriales si la situation actuelle perdure. Les constats sont les suivants :

- la majorité de la clientèle potentielle relève de ce secteur La demande des bibliothèques publiques est forte. Mais c'est une demande mal organisée, à rationaliser via des plans de formation. Or les interlocuteurs naturels des collectivités ne sont pas les centres mais les délégations du CNFPT. L'appui du CNFPT est indispensable aux petites communes ;

- les relations des CFCB, avec les délégations du CNFPT sont inégales. Parallèlement des bibliothèques s'interrogent sur l'adaptation des processus financiers des délégations aux besoins de formation spécifique ;

- la justification de l'action des CFCB, ce sont les attentes des bibliothèques publiques. Celles-ci craignent la disparition de la culture professionnelle en catégorie B, si les formations initiales se banalisent. La demande, exprimée dans plusieurs régions est : enseignement bibliothéconomique de base pour les assistants de conservation, spécialisations du type CAFB pour les assistants qualifiés.

On peut faire en regard des propositions :

- Chaque centre devrait engager une enquête sur les besoins de formation, une réflexion sur leur évolution, un inventaire de l'offre en sollicitant les directeurs des différents types de bibliothèques. Cet exercice existe pour les SCD via la DPESR. Il a ses limites en lecture publique : les prérogatives des services de formation des collectivités et des délégations du CNFPT. Mais, en formation continue, la relation directe à la demande est maintenant indispensable. Cela suppose l'appui des bibliothécaires sur le terrain, de l'ABF et des associations régionales. Le comité de direction des centres doit en ce cas accentuer son rôle d'instance pédagogique.

- L'appui des DRAC, un échange construit entre chaque directeur de CFCB et les conseillers pour le livre et la lecture de sa circonscription semblent bénéfiques pour l'information des DRAC et l'image des CFCB.

- Les centres ne pourront combler les lacunes du nouveau dispositif statutaire que si ces lacunes sont reconnues par le CNFPT et ses délégations.

- Faut-il compenser tacitement les lacunes de la formation d'assistant de conservation ou débattre du maintien des recrutements à ce niveau ? Certaines bibliothèques ne recrutent que des assistants qualifiés, les postes d'assistants sont réservés à la promotion interne. Une autre hypothèse (en cours d'étude) est la reprofessionnalisation des épreuves du concours d'assistant. Un concours sur titre sur la base du DUT, au lieu des concours d'assistants et d'assistants qualifiés, aurait pu éviter d'ajouter aux formations initiales la préparation aux concours.

- Quelle est la viabilité des diplômes d'université "spécialités du CAFB" s'ils ne sont pas reconnus par le CNFPT à court terme et liés à la formation post-recrutement des assistants qualifiés et à la formation continue ? Ce sont des formations de bonne qualité, universitaires et professionnelles, assez souples (des formations en alternance ont été envisagées). On peut espérer leur reconnaissance de fait par nombre de collectivités territoriales, confrontées au besoin de recruter des spécialistes. Mais il faudra du souffle aux CFCB moyens pour porter des diplômes d'université à petits effectifs en les autofinçant pendant plusieurs années.

Un mouvement de reconnaissance des diplômes d'université par le CNFPT se fait jour, semble-t-il. La meilleure solution serait qu'un texte d'application prévoie l'équivalence diplôme d'université/formation initiale d'application, formation organisée par convention entre délégations du CNFPT et CFCB. Au minimum est nécessaire une intervention auprès du CNFPT, pour qu'il accepte de prendre financièrement en charge les stages de ce type que les collectivités voudraient voir suivre par leurs agents.