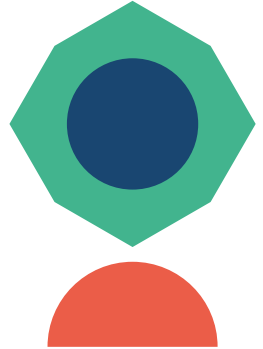
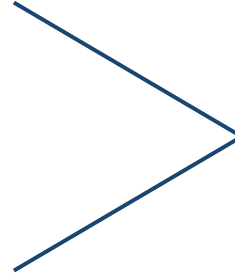
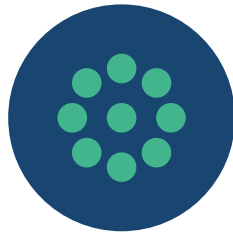


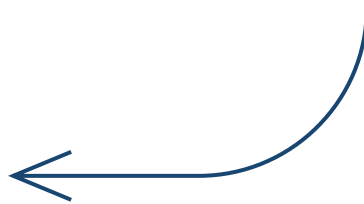
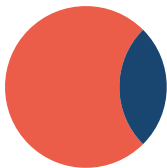


MINISTÈRE
DE LA CULTURE

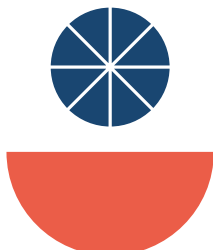
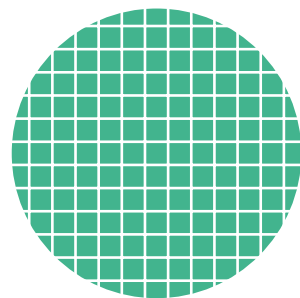
Liberté
Égalité
Fraternité



Les personnels des bibliothèques territoriales et leur pratique de la formation

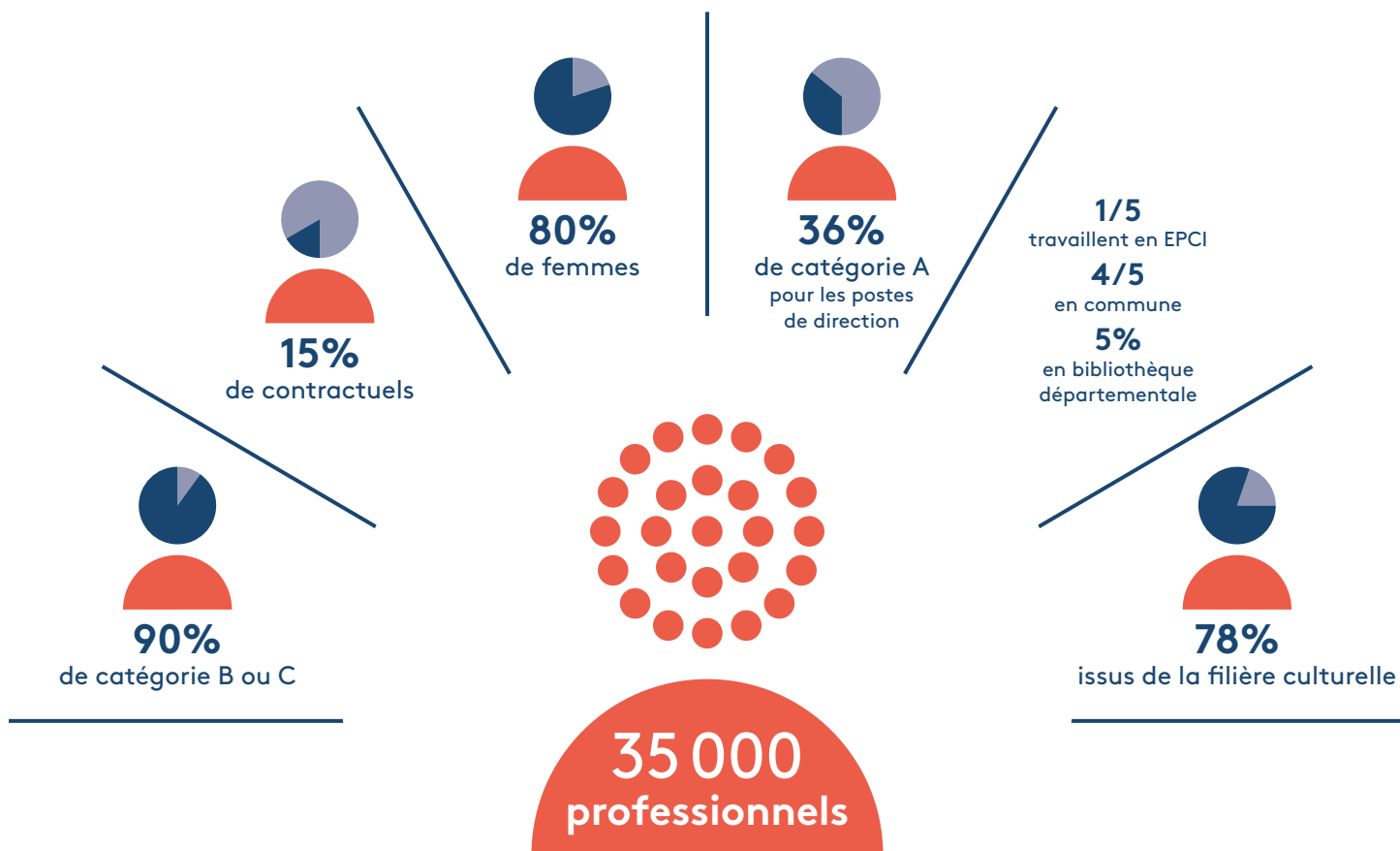


Chiffres-clés



<u>Préambule</u>	2
Contexte	4
Sources, méthodologie et précautions de lecture	5
› Enquête sur « Les pratiques et les attentes des agents territoriaux en matière de formation et d'accompagnement », avril 2021, CNFPT	6
› Données issues de l'INSEE ou de la synthèse des bilans sociaux, 2019, CNFPT	6
› Observation régionalisée portant sur les années 2017, 2018 et 2019, CNFPT	6
› L'enquête annuelle sur l'activité des bibliothèques, 2018, ministère de la Culture	7
<u>Qui sont les personnels des bibliothèques ?</u>	9
Données générales	12
› 96 000 professionnels et bénévoles	12
› Une large majorité de fonctionnaires de catégorie B ou C	12
› Genre, démographie et ancienneté	13
› Approche territoriale	13
› Comparaison entre les personnels des bibliothèques territoriales et d'enseignement supérieur	14
Quelle évolution et quelle diversification des profils ?	16
› La difficulté à appréhender l'évolution des profils	16
› La diversité des filières et cadres d'emplois	16
<u>Comment se forment-ils ?</u>	19
Comment se forment les professionnels, quelles sont leurs attentes, quels freins rencontrent-ils ?	22
› Quelles pratiques de formation ?	22
› Quelles attentes vis-à-vis de la formation ?	24
› Quelles contraintes d'accès à la formation ?	27
Focus sur 5 facteurs qui ont une incidence sur la formation	34
› En bibliothèque départementale, un meilleur accès à la formation	34
› La taille de la bibliothèque municipale ou intercommunale, un facteur déterminant	34
› La composition des équipes a une incidence sur la formation des agents	36
› Le rapport à la formation dépend des fonctions exercées	38
› L'accès à la formation dépend-il de l'organisation territoriale ?	39
<u>Situer sa bibliothèque</u>	41
Se situer en fonction des effectifs	42
Se situer en fonction du nombre d'habitants desservis	43
Se situer en fonction de la surface de la bibliothèque ou du réseau de bibliothèques	44
Bibliothèque départementale : se situer en fonction des effectifs	46
<u>Annexes</u>	47

Les personnels des bibliothèques territoriales



et leur pratique de la formation

Une forte culture de la formation des professionnels

se forment davantage

que les autres agents territoriaux

- plus souvent
- via plus d'organismes de formation

rencontrent des freins

- 1/3 renonce à se former à cause de l'organisation du travail (charge de travail, difficulté à être remplacé, etc...)
- manque d'accompagnement
- refus de l'employeur
- distance géographique et contraintes familiales



Quand une équipe est très peu formée

- le taux d'inscrits est extrêmement bas
- le nombre d'emprunts est très faible
- les partenariats tissés avec la bibliothèque sont quasiment inexistants

Des différences d'accès à la formation

taille et type de bibliothèque

+

plus de formations en bibliothèques départementales

-

moins de formations et de personnes formées dans les bibliothèques comptant moins de 25 agents

composition des équipes

+

la présence de cadres de catégorie A et B s'accompagne d'un meilleur accès à la formation pour toute l'équipe

-

les bénévoles semblent moins accéder à la formation que les salariés

fonctions exercées

+

les directions et les cadres intermédiaires montrent plus d'appétence pour la formation

-

les agents d'accueil sont moins nombreux à se former

organisation territoriale

+

EPCI : meilleure formation des bénévoles

-

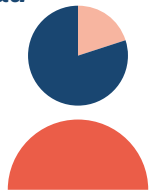
territoires insulaires, montagneux et ruraux : moins de formations

La transformation profonde que connaissent les bibliothèques appelle une évolution importante de leurs métiers et une diversification des compétences de leurs personnels. La formation des professionnels accompagne cette transition et constitue donc un enjeu majeur pour le CNFPT comme pour le ministère de la Culture.



De quelles compétences les bibliothèques territoriales de demain auront-elles besoin ? Comment former au mieux leurs personnels, à travers une offre lisible, accessible, adaptée aux besoins très hétérogènes des quelques 97 000 professionnels et collaborateurs occasionnels (souvent appelés « bénévoles ») qui font vivre ces équipements, des lauréats de concours qui s'apprêtent à prendre leur poste ou des étudiants qui s'orientent vers ces métiers ? Comment favoriser l'accès de tous à la formation et prendre en compte les nouvelles formes de transmission, qu'elles soient fondées sur les nouvelles technologies ou sur l'évolution des modes d'organisation du travail qui font de plus en plus la part belle au partage de compétences et à l'intelligence collective ?

La publication de ces chiffres-clés, publiés en parallèle au nouveau référentiel de compétences des bibliothèques territoriales, est l'une des dix mesures issues de la large concertation qui s'est tenue en 2021 et qui a été présentée lors des Assises de la formation, organisées le 30 novembre 2021. Celle-ci a réuni ministères de la Culture et de l'Enseignement supérieur, organismes de formation au premier rang desquels le CNFPT, associations professionnelles, d'élus et de cadres territoriaux et Inspection Générale. Elle a permis d'élaborer un diagnostic commun et d'identifier différentes mesures visant à favoriser le développement de nouvelles compétences, mieux structurer l'offre de formation et en faciliter l'accès. Celles-ci constituent le 3^{ème} volet du plan Bibliothèques du ministère de la Culture, « Former mieux », aux côtés des objectifs « Ouvrir plus » et « Offrir plus ».



Ces chiffres-clés visent à offrir des données actualisées sur la profession et sur ses modalités d'accès à la formation, ainsi que des éléments permettant à chaque bibliothèque de se situer dans le paysage national. Ce document s'articule en plusieurs parties :



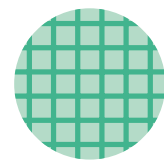
1.

Un portrait général de la profession



2.

Une analyse de ses modalités d'accès à la formation



3.

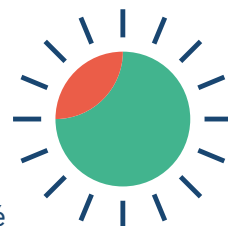
Des tableaux permettant à chaque bibliothèque de se situer par rapport aux moyennes nationales du point de vue de la composition des équipes.

Sources, méthodologie et précautions de lecture

Les données utilisées ont été réunies par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences territoriales du CNFPT et l'Observatoire de la lecture publique du ministère de la Culture. Elles permettent de mieux identifier qui sont les professionnels des bibliothèques territoriales, d'analyser leur répartition par cadre d'emplois, grade, métier, territoire ou collectivité d'exercice. Elles offrent ensuite des informations sur leurs pratiques de la formation, leurs attentes en la matière et sur les freins qui se présentent à eux.

Nous avons croisé plusieurs sources différentes, présentées ici.

Certaines concernent l'intégralité des professionnels de bibliothèques, d'autres une partie d'entre eux répondant à un critère précis (contractuels ou bénévoles par exemple), d'autres des échantillons représentatifs. Nous avons souvent exprimé les chiffres obtenus en taux pour plus de lisibilité, les effectifs concernés par les différents jeux de données analysés n'étant pas toujours identiques ni exactement concordants. Nous vous invitons à lire ces chiffres-clés à travers les tendances qu'ils dégagent et les espaces d'analyse qu'ils ouvrent plutôt que comme des chiffres absolument exacts au pourcentage près, les données statistiques comportant toujours des informations manquantes et des biais.



Enquête sur
« Les pratiques et
les attentes des agents
territoriaux en matière
de formation et
d'accompagnement »,
avril 2021, CNFPT



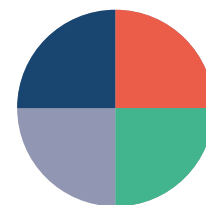
Données issues
de l'INSEE ou de
la synthèse des bilans
sociaux, CNFPT



Observation
régionalisée portant
sur les années 2017,
2018 et 2019, CNFPT



L'enquête annuelle
sur l'activité
des bibliothèques,
ministère de la Culture



1 Enquête sur « Les pratiques et les attentes des agents territoriaux en matière de formation et d'accompagnement », avril 2021, CNFPT

En 2020, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale a conduit une enquête visant à mieux connaître les pratiques et attentes des agents territoriaux en matière de formation mais aussi à analyser les conditions de travail lors du 1^{er} confinement (17 mars au 11 mai 2020) et les effets de la crise¹.

Cette enquête a été conduite entre octobre et décembre 2020, auprès de 30 000 agents environ issus de 293 collectivités et représentatifs de la diversité des régions, types d'employeurs, secteurs d'activité, métiers, statuts et catégories. Elle s'appuie, en ce qui concerne les bibliothèques, sur 210 réponses de « chargés d'accueil »², 559 réponses de « bibliothécaires » et 108 réponses de personnes occupant des fonctions de « direction de bibliothèques ».

2 Données issues de l'INSEE ou de la synthèse des bilans sociaux, 2019, CNFPT

Ces données sont fournies par l'INSEE et par les collectivités qui transmettent au CNFPT la synthèse annuelle de leurs bilans sociaux. Les chiffres qui en sont issus sont assez proches de ceux exploités par l'Observatoire de la lecture publique du ministère de la Culture. Ils nous ont servi de base pour comptabiliser le nombre de professionnels travaillant en bibliothèque et leur répartition par cadre d'emplois.

3 Observation régionalisée portant sur les années 2017, 2018 et 2019, CNFPT

Ces données sont issues d'une enquête conduite sur une période de trois ans par l'Observatoire du CNFPT auprès d'un échantillon de collectivités. Elles offrent des informations très détaillées sur les professionnels, leur répartition par filière, statut et territoire. Elles proposent une présentation par métier, suivant la typologie élaborée dans le cadre du Répertoire des métiers de la fonction publique territoriale utilisée par le CNFPT :

Les métiers des bibliothèques, typologie élaborée dans le cadre du Répertoire des métiers de la fonction publique territoriale, utilisée par le CNFPT.

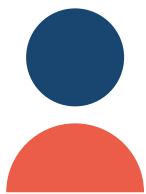


Directrice ou directeur de bibliothèque

Cette personne définit les rôles et contributions de la bibliothèque en faveur des enjeux sociaux, économiques et culturels de la collectivité. Elle conduit un projet d'établissement, optimise et contrôle l'emploi des ressources.

1 — <https://www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/etudes/pratiques-attentes-agents-territoriaux-matiere-formation-daccompagnement/national>

2 — Ces trois catégories correspondent ici à la typologie des trois métiers identifiés par le Cnfpt pour les bibliothèques. Le terme de bibliothécaire n'est donc pas entendu en tant que cadre d'emplois mais sert ici à identifier des fonctions exercées de type encadrement intermédiaire.



Bibliothécaire

Cette personne sélectionne et enrichit les ressources documentaires dans le cadre du projet et des objectifs de développement de la bibliothèque ou du centre documentaire, participe à la conception et à la mise en œuvre d'installations et de services aux usagers. Elle apporte un soutien technique aux responsables de bibliothèques d'un secteur géographique sur un territoire rural. Elle assure la médiation entre les ressources documentaires, les services et les usagers. Elle conserve et assure la promotion des collections.



Chargé d'accueil

Cette personne accueille le public et entretient les collections (réception, équipement, petites réparations), contrôle la qualité de la conservation, gère les opérations de prêt et de retour et inscrit les usagers. Elle peut participer à l'acquisition et à la promotion des collections.

Il faut souligner que l'on trouve, au sein de chacun de ces trois métiers, des agents occupant différents cadres d'emplois. Le *métier* de bibliothécaire ne coïncide donc pas avec le *cadre d'emplois* de bibliothécaire. C'est pourquoi nous serons vigilants à toujours préciser dans quelle acception nous utilisons ce terme très générique.

La dernière étude disponible à ce jour est celle réalisée sur les années 2017 à 2019. Si les données sont relativement concordantes, le nombre d'agents travaillant en bibliothèque est inférieur dans ce jeu de données à celui présenté par les bilans sociaux et l'enquête annuelle de l'Observatoire de la lecture publique du ministère de la Culture. C'est pourquoi nous utiliserons ces données essentiellement sous forme de taux.



L'enquête annuelle sur l'activité des bibliothèques, 2018, ministère de la Culture

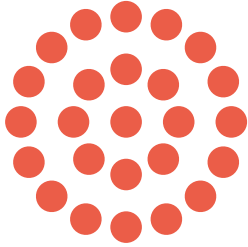
Le code du patrimoine (art. R. 314-1) prévoit que les collectivités territoriales transmettent chaque année au ministère de la Culture (SLL, Observatoire de la lecture publique) les statistiques nécessaires à l'élaboration d'un rapport annuel sur l'activité des bibliothèques des collectivités territoriales.

Les données collectées sont complémentaires de celles du CNFPT notamment concernant les types de bibliothèques classées par organisation territoriale (municipales, intercommunales, départementales) ou par effectifs. Elles intègrent également des données concernant les bénévoles. Nous avons utilisé les chiffres portant sur l'année 2018, afin de pouvoir croiser ces données avec celles du CNFPT.

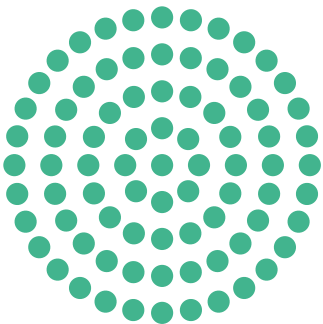


1.
Qui sont
les personnels
des bibliothèques
territoriales ?

Qui sont les personnels

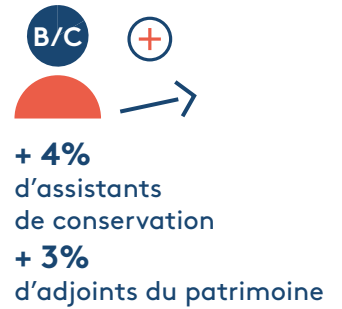
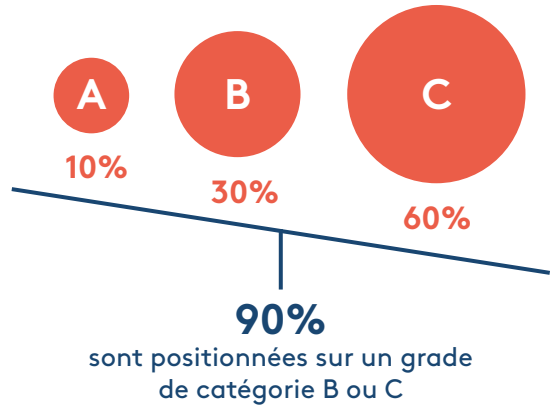


35 000
professionnels



61 000
collaborateurs
occasionnels

travaillent en
bibliothèque territoriale



entre 2014 et 2019



2/3
des personnes
travaillant
en bibliothèque

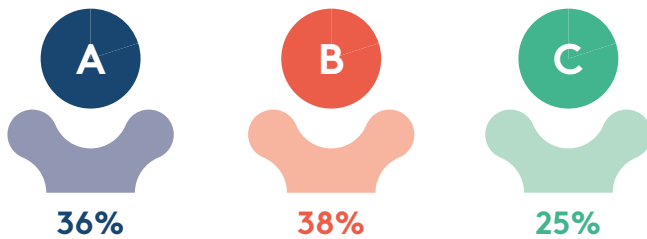


1/4
des effectifs en
Equivalent
Temps Plein

des bibliothèques territoriales ?

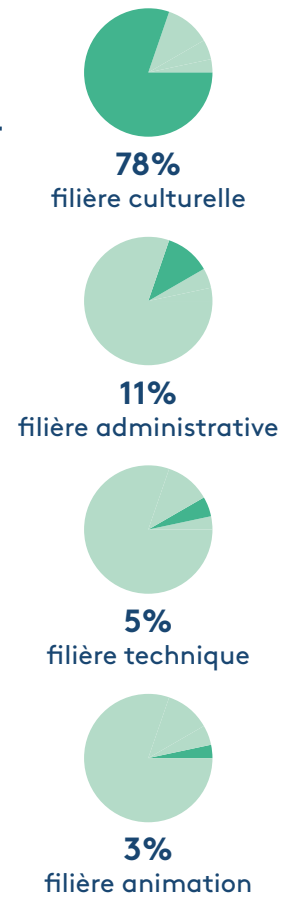
De la taille des bibliothèques

Qui occupe les postes de direction ?



plus la bibliothèque est importante, plus il y a de catégorie A

Des filières et cadres d'emplois



grande diversité

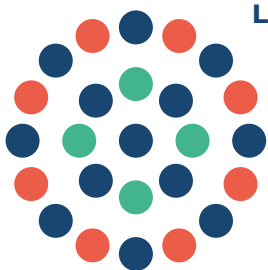
De l'organisation territoriale



- mobilité interne
- reconversions professionnelles
- diversification des profils
- ...

96 000 professionnels et bénévoles

On estime qu'environ 35 000 professionnels et 61 000 collaborateurs occasionnels¹ travaillent en bibliothèque territoriale.



Les bénévoles représentent environ les deux tiers des personnes travaillant en bibliothèque, et un quart des effectifs, si l'on traduit leur engagement en Équivalent Temps Plein. En ce qui concerne les salariés, plus de 70% d'entre eux travaillent à temps complet, 16% à temps partiel (choix de l'agent) et 12% à temps non complet (poste proposé ainsi par l'employeur). Les personnes occupant des fonctions de direction travaillent plus souvent à temps plein (82%) que les autres.

1 — Le rapport de l'IGESR *Le rôle et la place des bénévoles dans les bibliothèques territoriales*, publié en 2022, propose une estimation de 70 000 personnes : « Une estimation minimale du nombre des collaborateurs occasionnels du service public en bibliothèques pourrait conduire à considérer seulement les (...) quelque 61 179 personnes [qui] ont été enregistrées par le SLL dans la collecte statistique en 2018 : parmi eux, 10 676 bénévoles sont considérés comme « qualifiés ». Au demeurant, il est facile de démontrer qu'un nombre non négligeable de bibliothèques, singulièrement les plus petites, celles-là même qui ont le plus fréquemment recours aux bénévoles, ne déclarent pas leurs données statistiques dans cette enquête. Une extrapolation raisonnable peut conduire à donner le chiffre de 70 000 bénévoles, volontaires et personnes engagées dans un service civique, regroupées sous le vocable commun de collaborateurs occasionnels du service public. »

2 — Source : données issues de l'INSEE-SIASP, traitées par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT. Suivi des effectifs territoriaux au 31 décembre 2019. NB : le nombre de bénévoles provient des données 2018 de l'Observatoire de la Lecture Publique.

3 — Cf Annexe 2

Environ 15% des agents sont contractuels, un taux qui a augmenté de 3 points depuis 2014². Cette tendance ne semble pas propre aux bibliothèques : le CNFPT note une évolution à la hausse de 4,4% pour la fonction publique territoriale entre 2010 et 2020. La présence de contractuels est plus marquée au sein des catégories B et C (15%), que parmi les catégories A (5%). Près de la moitié d'entre eux occupent un poste temporairement vacant. On notera que le taux de contractuels est nettement plus faible (de l'ordre de 2% à 3%) quand les bibliothèques incluent des bénévoles. Il est également nettement plus faible (5%) dans les bibliothèques départementales.

Une large majorité de fonctionnaires de catégorie B ou C

Plus de 90% des personnes qui travaillent en bibliothèque sont positionnées sur un grade de catégorie B ou C³. Elles sont environ 30% à occuper un poste de catégorie B et 60% un poste de catégorie C. **On observe une nette diminution du nombre de personnels de catégorie A entre 2014 et 2019** : -20% pour les conservateurs et -7% pour les bibliothécaires. Les autres cadres d'emplois de la filière bibliothèque ont quant à eux légèrement augmenté : +4% d'effectifs pour les assistants de conservation et +3% en pour les adjoints du patrimoine.

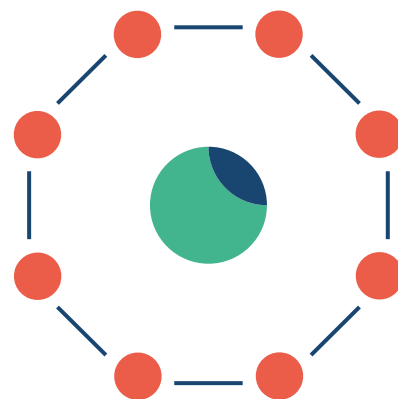


On soulignera une particularité des métiers des bibliothèques, liée à la très grande diversité des territoires et de la taille des équipements de lecture publique : les postes de direction sont occupés par des agents de grades très variés. Seuls 7% des directeurs et directrices de bibliothèques sont conservateurs de bibliothèque et 20% bibliothécaires. 36% appartiennent à la catégorie A, 38% à la catégorie B et 25% à la catégorie C. Le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques est le plus représenté au sein de ce métier. Cela induit des besoins de formation spécifiques, les formations à la direction d'équipement ne pouvant par exemple se limiter à viser un public de catégorie A.

En ce qui concerne les cadres et cadres intermédiaires (métier de bibliothécaire dans la typologie utilisée par le CNFPT), environ la moitié d'entre eux dispose d'un cadre d'emplois d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et presque un tiers sont adjoints territoriaux du patrimoine et

des bibliothèques. Le cadre d'emplois de bibliothécaire reste minoritaire, à 13%.

Si l'on observe les bibliothèques départementales, celles-ci se distinguent par un taux de personnels de catégorie A et B nettement supérieur aux bibliothèques municipales et intercommunales, respectivement aux alentours de 17% et 36%.

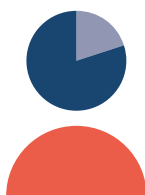


Genre, démographie et ancienneté

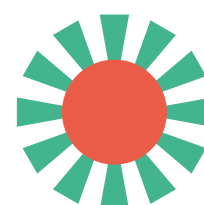
Environ 80% des personnes travaillant en bibliothèque sont des femmes. 1 agent sur 2 a entre 40 et 55 ans, 1 sur 4 a plus de 55 ans et 1 sur 4 a moins de 40 ans. Il n'existe à ce titre aucune différence notable selon le métier exercé⁴.

Les données du CNFPT nous renseignent sur l'ancienneté des professionnels des bibliothèques au sein de leur collectivité actuelle⁵. Les arrivées récentes regroupent à la fois les jeunes professionnels qui ont entamé leur carrière au sein de leur première collectivité et des agents qui ont changé de collectivité au fil de leur carrière. Il est intéressant de constater qu'environ

60% des professionnels des bibliothèques travaillent dans leur collectivité depuis moins de 5 ans. Dans la mesure où 75% des agents des bibliothèques ont plus de 40 ans, on peut supposer qu'il ne s'agit pas seulement de jeunes professionnels mais que ce chiffre de 60% témoigne d'un renouvellement non négligeable des équipes.



À travers ces données, on observe que la mobilité professionnelle semble corrélée au métier exercé. Les personnels de direction restent moins longtemps au sein de leur collectivité : 9 sur 10 présentent moins de 10 ans d'ancienneté contre 8 sur 10 pour les cadres ou cadres intermédiaires (métier de bibliothécaire) et 7 sur 10 pour les agents d'accueil. A contrario, les agents d'accueil restent plus longtemps au sein de la même collectivité : près d'un quart d'entre eux n'en a pas changé depuis plus de 15 ans.



Approche territoriale

Un agent salarié sur cinq travaille aujourd'hui dans un établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Les quatre agents sur cinq restants travaillent majoritairement dans des communes, à l'exception de ceux employés par des départements (5% des effectifs à l'échelle nationale).

De manière générale, on observe une adéquation entre le nombre d'agents employés en bibliothèque et la population desservie. Quatre régions, l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie, regroupent la moitié des effectifs salariés.

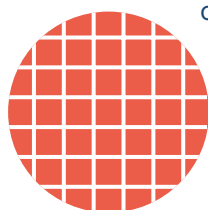
Il existe en revanche des différences régionales dans la répartition entre personnels de direction, cadres intermédiaires et chargés d'accueil. La répartition par métiers réalisée par le CNFPT indique par exemple un taux de cadres et cadres intermédiaires (métiers de directeur et de bibliothécaire) particulièrement élevé en Auvergne-Rhône-Alpes et en Normandie, mais a contrario très faible en Outre-mer et en Corse.



⁴ — Cf Annexe 3
⁵ — Cf Annexe 4

Comparaison entre les personnels des bibliothèques territoriales et d'enseignement supérieur

Nous avons comparé les données concernant les personnels des bibliothèques universitaires, écoles, Instituts d'Études Politiques et grands établissements assimilés⁶ avec celles relatives aux personnels des bibliothèques territoriales. Nous pouvons observer que la répartition par corps et



cadres d'emplois relevant des métiers des bibliothèques au sein de la filière culturelle est sensiblement différente. Si le nombre d'assistants de conservation est relativement analogue au nombre de bibliothécaires adjoints spécialisés, la proportion de conservateurs et bibliothécaires est nettement inférieure dans la fonction publique territoriale, ce qui a pour corollaire une part d'agents du patrimoine très supérieur.



Si l'on se penche sur les grades de l'ensemble des effectifs travaillant en bibliothèque, toutes filières confondues, la différence est encore plus marquée, comme le montre le schéma ci-après. Les bibliothèques d'enseignement supérieur comptent trois fois plus de cadres A ou A+ et nettement plus de cadres B (31% contre 24%). On notera que le recours aux contrats à durée déterminée est légèrement supérieur dans les collectivités territoriales mais que celles-ci emploient davantage de personnels issus de la filière culturelle – bibliothèques (78% contre 62%). On peut émettre l'hypothèse, que seule une étude plus approfondie permettrait de vérifier, que la transformation des métiers au sein des bibliothèques universitaires a conduit ces établissements à faire évoluer de manière significative la structure des emplois, au profit de la catégorie A+ / A et B et au détriment de la catégorie C.

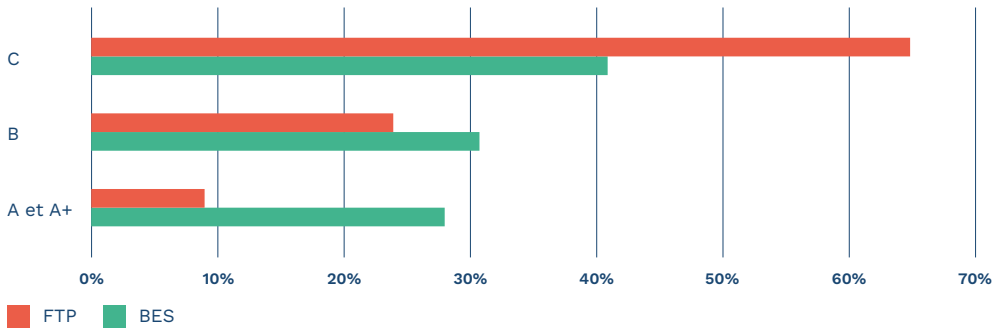


Le nombre d'heures de formation suivies est quant à lui similaire, si l'on compare les professionnels (c'est-à-dire les personnels de l'enseignement supérieur et les personnels des bibliothèques territoriales qui n'emploient pas de bénévoles) : tous ont bénéficié en moyenne de 20h de formation par an et par personne.

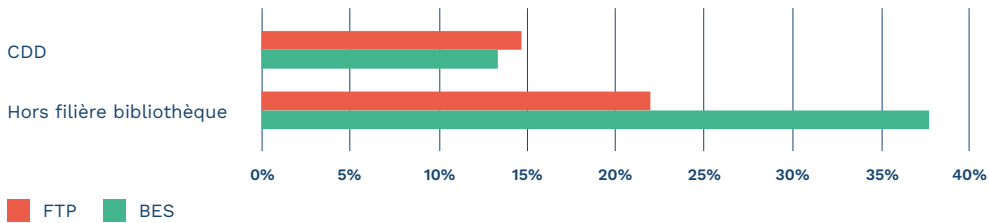
À noter : les données dont nous disposons nous permettent de comparer les effectifs non pour chacun des corps ou cadres d'emplois mais pour des regroupements par grade. Nous ne pouvons donc pas distinguer notamment entre les conservateurs et les bibliothécaires. Nous soulignons par ailleurs que les différentes bases de données dont nous disposons proposent une répartition légèrement différente des effectifs par grade pour la fonction publique territoriale et invitons les lecteurs à considérer ces chiffres comme des ordres de grandeur.



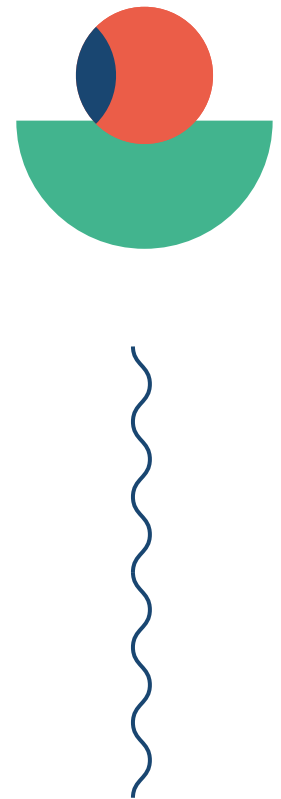
› COMPARAISON ENTRE BIBLIOTHÈQUES D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (BES) ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FTP) : GRADES (2019)



› COMPARAISON ENTRE BIBLIOTHÈQUES D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (BES) ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FTP) : FILIÈRES ET STATUT (2017-2019)



Source : pour la FPT, effectifs issues de l'INSEE-SIASP, traitées par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT. Suivi des effectifs territoriaux au 31 décembre 2019. Heures de formation issues de l'Observatoire de la lecture publique, 2018. Pour l'enseignement supérieur : enquête statistique sur les bibliothèques universitaires et services documentaires de l'Enseignement supérieur esgbu.esr.gouv.fr, 2019. Afin de comparer des situations analogues, les heures de formation de la FPT ne concernent que les bibliothèques territoriales ne faisant pas appel à des bénévoles.

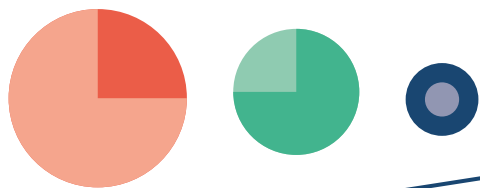


Quelle évolution et quelle diversification des profils ?

La difficulté à appréhender l'évolution des profils

La transformation des bibliothèques qui est à l'œuvre repose sur les personnes qui font vivre ces lieux au quotidien. L'évolution des métiers, le développement de nouveaux services, l'hybridation des profils dont il est si souvent question peuvent-ils se lire en filigrane derrière les chiffres ?

Les données manquent concernant les parcours des agents, leur formation initiale ou leur niveau de diplôme. Cette part d'ombre est d'autant plus importante pour les collaborateurs occasionnels et les contractuels au sujet desquels nous disposons de très peu d'informations. Ces derniers représentent pourtant une source de diversification des profils non négligeable dans les équipes. Par ailleurs, l'apparente homogénéité des cadres d'emplois peut masquer des répartitions des fonctions très diverses d'une bibliothèque à l'autre et des profils atypiques. Les compétences ne se réduisent pas au statut occupé.



On pourra souligner combien la période de crise sanitaire traversée a mis en lumière la capacité des agents à développer de nouvelles manières de travailler et initié un certain nombre de changements dans les pratiques.

L'enquête conduite par le CNFPT sur les pratiques et les attentes des agents territoriaux en matière de formation et d'accompagnement s'est intéressée à cette période de crise. Pendant le confinement de 2020, les professionnels des bibliothèques ont davantage été mobilisés que les autres agents territoriaux pour des activités différentes de celles habituellement exercées (43% contre 30% en moyenne). Ils sont également particulièrement nombreux à avoir télétravaillé : cela a concerné 1 agent sur 2 contre 1 sur 3 pour l'ensemble des métiers des collectivités territoriales. Enfin, interrogés sur les effets à prévoir de la crise sur leurs activités, la collectivité, le service, le management, la relation aux usagers et les services proposés aux publics, ils étaient plus nombreux que les autres à penser que la crise aurait à l'avenir des effets importants sur leur service, la relation avec les usagers et surtout sur l'offre de services proposée.



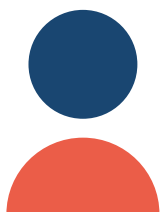
La diversité des filières et cadres d'emplois

On ne peut que souligner la très grande diversité des filières et des cadres d'emplois présents dans les bibliothèques. L'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction publique territoriale du CNFPT propose une approche statistique par métier qui permet d'appréhender finement cette diversité des profils. Pour rappel (précisions p. 5), voici la typologie utilisée :



Les chargés d'accueil⁷

en charge de tâches d'accueil et d'entretien des collections.



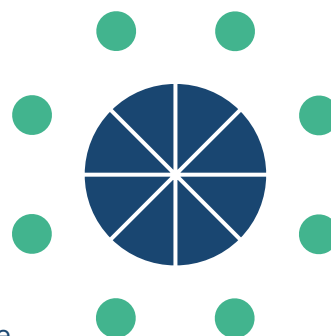
Les bibliothécaires⁸

en charge de la conception des services proposés au public et de fonctions d'encadrement intermédiaire.



Les directrices et directeurs de bibliothèque⁹
en charge de définir le projet de lecture publique et de le conduire.

Presqu'un quart (22%) des personnes travaillant en bibliothèque n'appartiennent pas à la filière culturelle. Les autres filières les plus représentées sont la filière administrative (11%), technique (5%) et animation (3%). De l'ingénieur au technicien paramédical en passant par l'éducateur de jeunes enfants et le conseiller socioéducatif, les profils sont très variés. On notera que les postes de direction sont occupés à plus de 80% par des agents de la filière culturelle et à 10% de la filière administrative.



La diversité est nettement plus marquée pour le métier de « chargé d'accueil » qui ne réunit que 72% d'agents de la filière culturelle, que pour les métiers d'encadrement : 14% relèvent de la filière administrative, 7% de la filière technique, 3% de la filière animation.

Comment expliquer cette diversité ? Les données manquent pour préciser ce point. On peut émettre l'hypothèse qu'il s'agit pour une part de postes spécialisés, par exemple de régisseur ou d'agent administratif. D'autre part, cela peut être lié à des stratégies de mobilité : politique interne favorisée par la collectivité, recrutement externe de personnes en reconversion professionnelle, stratégies de recrutement visant à diversifier les profils, etc. Il faut avoir à l'esprit que cette diversité ne relève cependant pas systématiquement d'un choix : la pratique des reclassements correspond souvent davantage au besoin de trouver un nouvel emploi pour des personnes ne pouvant plus exercer leurs fonctions précédentes (inaptitude médicale, situation de conflits, etc.) qu'à de réels choix de carrière pour ces agents ou à de réels choix de recrutement pour les bibliothèques. Il n'en reste pas moins que l'ensemble de ces changements de parcours, qu'ils aient été souhaités ou non, contribuent à la diversification des profils présents dans les bibliothèques. Enfin, cette diversité peut également s'expliquer en partie par des difficultés à trouver des candidats répondant aux compétences recherchées et exerçant dans la filière culturelle.

⁷ — <https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/C4B-06>

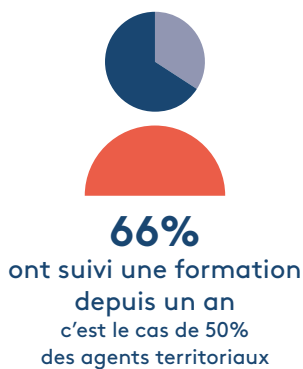
⁸ — <https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/C4B-04>

⁹ — <https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/C4B-03>

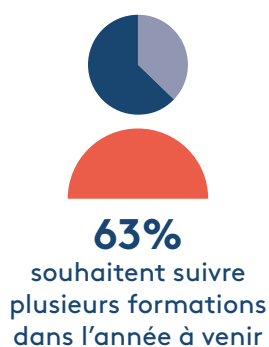
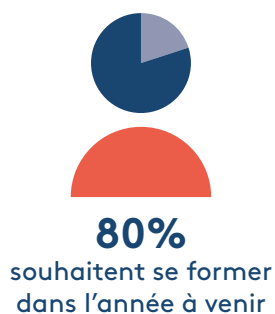
2. Comment se forment-ils ?

Comment se forment les professionnels ?

Une forte culture de la formation des professionnels



3/4
satisfaits
des formations
suivies



Le CNFPT est
le premier organisme
de formation sollicité

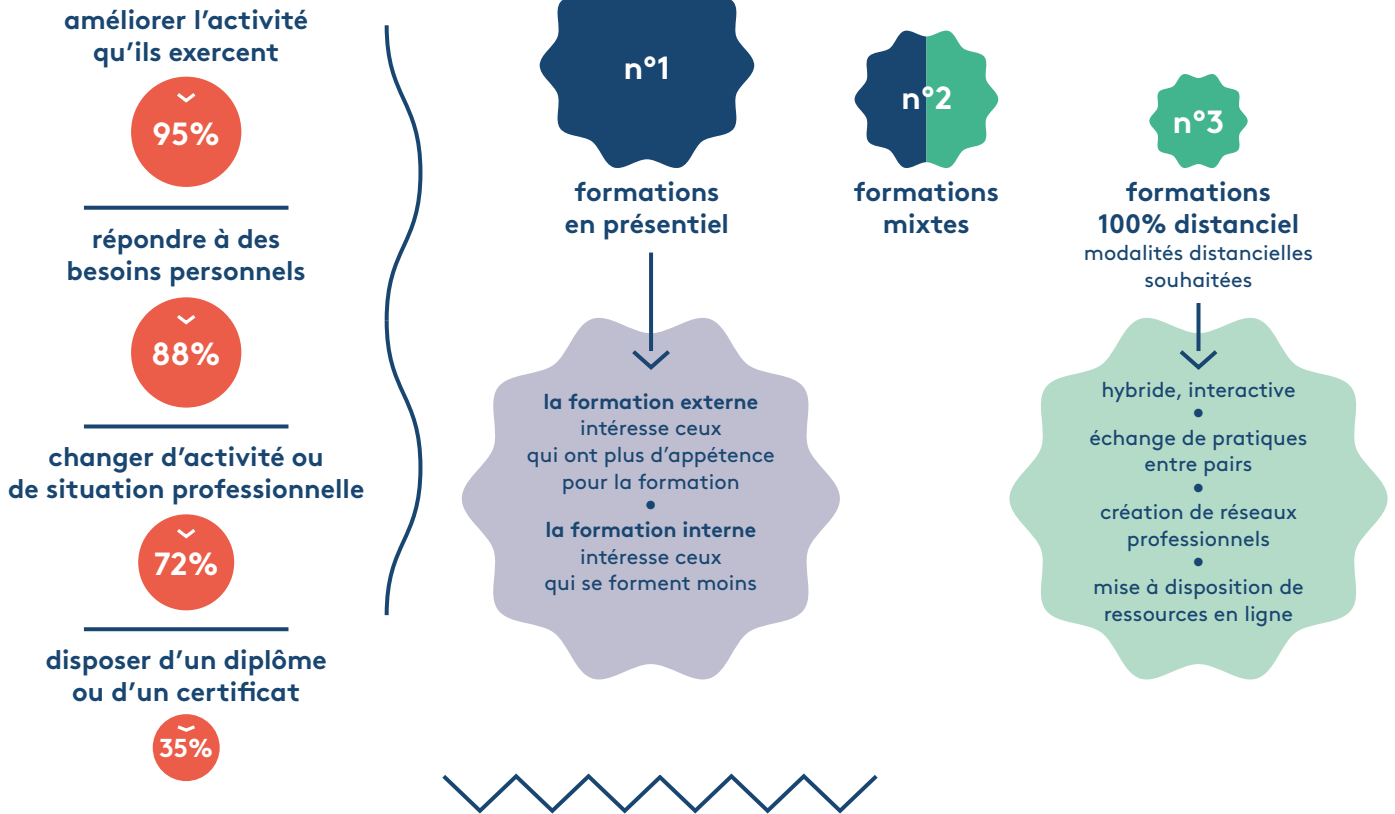


Quand une
équipe est
très peu formée

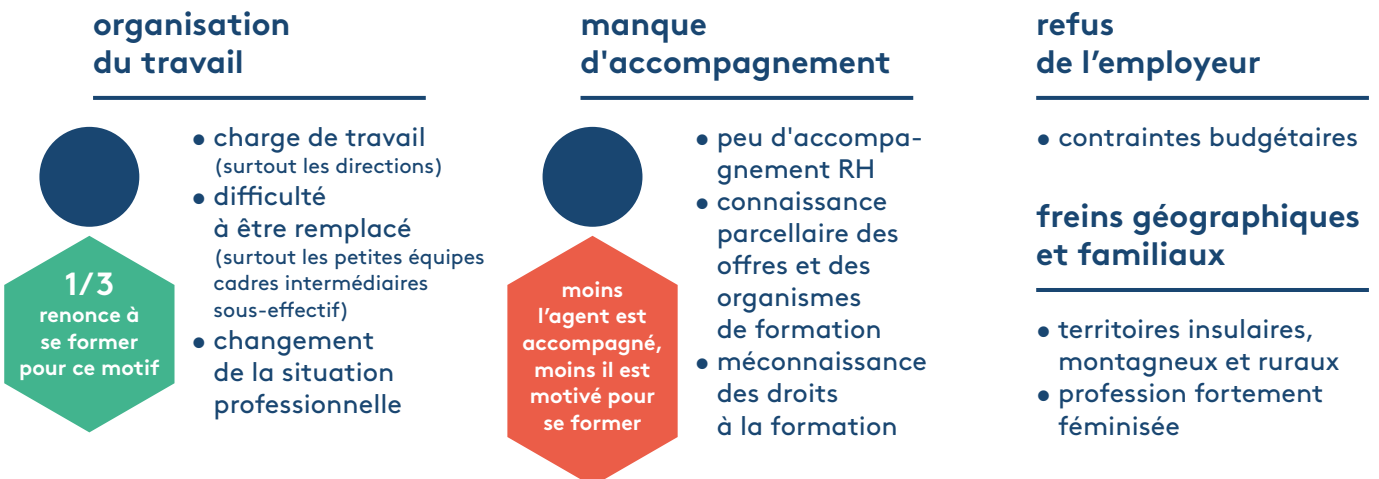
- le taux d'inscrits est extrêmement bas
- le nombre d'emprunts est très faible
- les partenariats tissés avec la bibliothèque sont quasiment inexistant

Usages, attentes et freins

Quelles sont leurs attentes ?



Quels freins rencontrent-ils ?

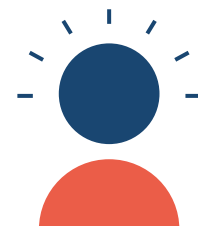


Comment se forment les professionnels, quelles sont leurs attentes, quels freins rencontrent-ils ?

Quelles pratiques de la formation ?

Les données chiffrées qui suivent sont majoritairement issues de l'enquête sur « Les pratiques et les attentes des agents territoriaux en matière de formation et d'accompagnement », publiée en avril 2021 par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT. Les réponses des professionnels des bibliothèques ont été extraites et comparées à celles de l'ensemble des agents territoriaux.

Ces éléments ont été complétés par des données issues de l'enquête annuelle de l'Observatoire de la lecture publique du ministère de la Culture et par des analyses et observations réalisées par les différents acteurs ayant participé à la concertation nationale portant sur la formation conduite en 2021 par le ministère de la Culture, notamment en ce qui concerne les freins à la formation.



Une forte culture de la formation

Nous voudrions souligner en préambule à quel point les professionnels des bibliothèques semblent se distinguer au sein des agents territoriaux par une forte culture de la formation.¹ Ils sont plus nombreux à être partis en formation au cours des 12 derniers mois et à envisager de nouvelles formations dans les 12 prochains mois, ils ont suivi davantage de formations différentes, ont plus souvent pris l'initiative de leurs demandes de formation et n'hésitent pas à faire appel à une plus grande diversité d'organismes de formation.

Un quart d'entre eux a d'ailleurs profité du premier confinement pour suivre des formations qui n'étaient pas prévues (contre 8% des agents territoriaux) et dans 60% des cas ces derniers ont suivi en l'espace de deux mois au moins deux formations.

UNE FORTE CULTURE DE LA FORMATION

Ont profité du confinement pour suivre des formations non prévues

Ont pris seuls l'initiative de la demande de formation qu'ils ont suivie

Envisagent de suivre une ou des formations dans les 12 mois à venir

Ont suivi plus de deux formations dans les 12 derniers mois

Ont suivi une formation dans un autre organisme dans les 12 derniers mois

Ont suivi une ou des formations au CNFPT dans les 12 derniers mois

Ont suivi une formation au cours des 12 derniers mois

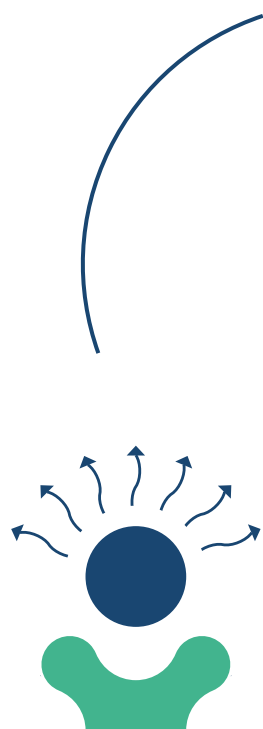


■ Personnels des collectivités territoriales

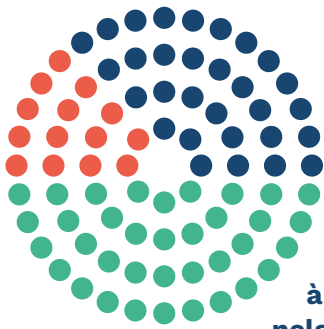
■ Personnels des bibliothèques

Une importante demande de formation

66% des professionnels des bibliothèques et centres de documentation ayant répondu à l'enquête avaient suivi une formation au cours des 12 derniers mois.



¹ — Nous pouvons souligner un constat similaire dans les bibliothèques universitaires, les bilans sociaux des universités s'en faisant régulièrement l'écho.



Ce chiffre est nettement plus élevé que la moyenne des agents territoriaux qui s'élève à 50%.

Cette forte appétence pour la formation ne se limite pas à une seule année puisque plus de 80% des professionnels des bibliothèques envisageaient de suivre une formation dans les 12 mois à venir.

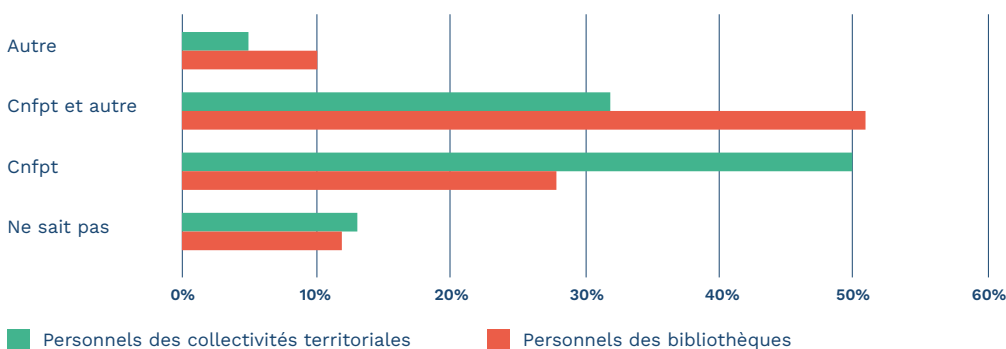
Parmi eux, 63% souhaitaient suivre au moins deux à trois formations différentes. On peut noter que les personnes exerçant des fonctions de direction sont un peu plus nombreuses à vouloir se former, mais envisagent deux fois plus souvent que les autres de n'en suivre qu'une seule. Celles exerçant des fonctions de cadre intermédiaire² et de chargé d'accueil envisagent la plupart du temps de suivre au moins deux à trois formations. Cependant les chargés d'accueil sont moins nombreux que les autres à envisager de se former.



Le recours à une offre diversifiée

Le CNFPT est le premier organisme de formation vers lequel se tournent les agents des bibliothèques : 61% de ceux qui s'étaient formés au cours des 12 derniers mois y avaient fait appel. Cependant, les chiffres montrent que **les professionnels des bibliothèques s'adressent à davantage d'organismes de formation différents que la moyenne des agents territoriaux.** Au cours des 12 derniers mois, 72% de ceux qui s'étaient formés avaient fait appel à un autre organisme pour au moins une des formations suivies, contre 53% des agents territoriaux. On peut noter que plus leur niveau de responsabilité est élevé, plus les agents des bibliothèques font appel à d'autres organismes que le CNFPT.

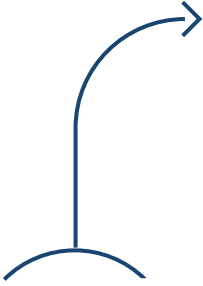
APRÈS DE QUEL ORGANISME LES AGENTS ENVISAGENT DE SE FORMER DANS LES 12 MOIS À VENIR ?



Une grande autonomie dans l'initiative et les choix de formations

58% des agents des bibliothèques sont à l'initiative de la demande de la formation qu'ils ont suivie. On note que ce taux est particulièrement élevé en bibliothèque, la moyenne pour les agents territoriaux s'élevant à 47%. La majeure partie des autres formations ont été demandées conjointement par l'agent et son employeur. La part des formations réglementaires ou réalisées à la seule demande de l'employeur est très faible, de l'ordre de 8%. Les personnes occupant des postes de direction sont davantage à l'initiative de leurs forma-

² — Le CNFPT distingue trois métiers qui ne correspondent pas nécessairement aux cadres d'emplois : directeur, bibliothécaire et chargé d'accueil. Afin d'éviter la confusion que peut susciter le terme de « bibliothécaire », qui désigne par ailleurs un cadre d'emplois, nous utiliserons régulièrement en remplacement le terme de « cadre intermédiaire ».



tions, suivies de près par celles occupant des fonctions de cadres et cadres intermédiaires. Ces derniers, ainsi que les chargés d'accueil, co-construisent davantage leur parcours de formation avec leur employeur.


La satisfaction au rendez-vous



Les trois quarts des personnes travaillant en bibliothèque indiquent que les formations suivies au cours des 12 derniers mois ont répondu à leurs attentes. Seuls 4% des enquêtés font connaître une forte insatisfaction.

Quelles attentes vis-à-vis de la formation ?

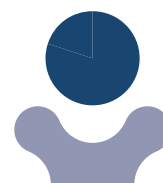
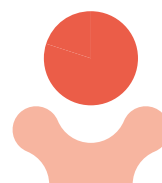
L'amélioration du service, premier motif de motivation pour se former



La formation attire massivement les professionnels : quelles sont les motivations qui président à ce désir de formation ? 95% des agents des bibliothèques souhaitent améliorer l'activité qu'ils exercent. On peut souligner qu'ils sont 74%, à citer ce motif comme raison principale de leur départ en formation. Viennent ensuite des besoins personnels (88%), puis des projets de changement d'activité ou de situation professionnelle (72%), et enfin la volonté de disposer d'un diplôme ou d'un certificat (35%). On notera que les cadres intermédiaires sont deux fois plus nombreux que les autres à se former pour acquérir un diplôme ou un certificat.

Nous avons cherché à observer s'il était possible d'identifier, à travers les données dont nous disposons, une corrélation entre indicateurs d'utilisation du service et degré de formation des équipes. Cette approche purement statistique du rapport entre formation et qualité du service offert est bien sûr limitée. Nous avons croisé trois indicateurs avec le nombre d'heures de formation suivies : le taux d'inscrits, le nombre de prêts par habitant et le nombre de partenariats tissés.

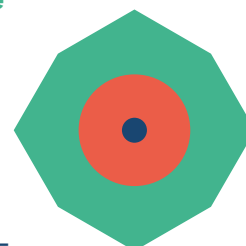
On observe qu'une formation très faible se traduit systématiquement par un nombre d'inscrits extrêmement bas, un service de prêt très peu utilisé et des partenariats quasiment inexistants. À l'inverse, les personnels des bibliothèques les plus formés développent de nombreux partenariats et comptabilisent beaucoup plus de prêts. La corrélation semble particulièrement marquée en ce qui concerne les collections : proposer des documents adaptés au public et attractifs requiert du personnel formé.



La formation sur place, plus attractive que la formation à distance

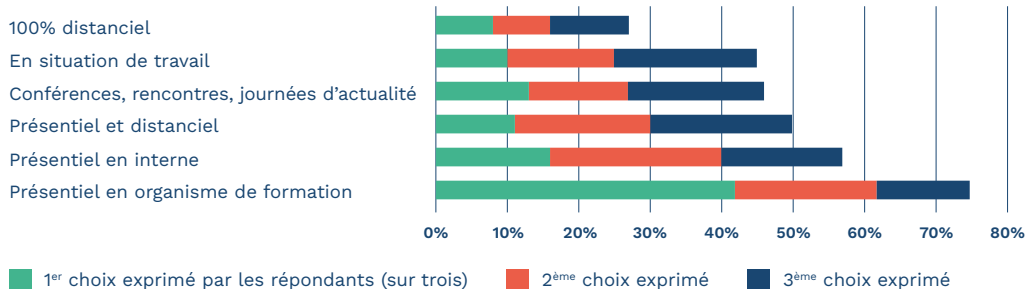
Nous tenons à rappeler en préambule que les éléments qui suivent sont issus de l'enquête conduite par le CNFPT à l'automne 2020.

L'année étudiée a été marquée par plusieurs confinements successifs qui ont suscité un fort désir de formations offrant une possibilité de rencontre physique. Par ailleurs, l'adaptation des modalités de formation a été réalisée dans l'urgence : pour beaucoup de formateurs il s'agissait d'une pratique nouvelle à laquelle ils n'avaient pas été préparés. Pour l'ensemble des acteurs, la difficulté à disposer d'interfaces et d'outils adaptés a été facteur de difficulté. Depuis 2021, les outils comme les méthodes pédagogiques des formations à distance ont fait l'objet d'adaptations. Il serait intéressant de réinterroger les personnes travaillant en bibliothèque pour identifier si les éléments qui vont être détaillés ici ont évolué.



Les formations en présentiel, qu'elles se tiennent en interne ou dans un organisme de formation, constituent de très loin le premier choix des agents territoriaux interrogés sur les modalités de formation souhaitées pour les 12 mois à venir. A contrario, les formations proposées 100% à distance peinent encore à attirer et se situent en dernier choix. Cependant, l'évolution des modalités de formation suscite de l'intérêt : les formats mixtes combinant sessions sur place et sessions à distance apparaissent attractifs. Viennent ensuite à parts presque égales les formats de type conférence ou rencontre et les formations appliquées en situation de travail. L'enquête souligne que plus l'appétence pour la formation est forte, plus la demande se porte vers des formations externes. A contrario, les personnes peu diplômées et/ou montrant peu d'appétence pour la formation sont plutôt intéressées par des sessions internes à la collectivité.

LES MODALITÉS DE FORMATION SOUHAITÉES PAR L'ENSEMBLE DES AGENTS TERRITORIAUX POUR LES 12 MOIS À VENIR



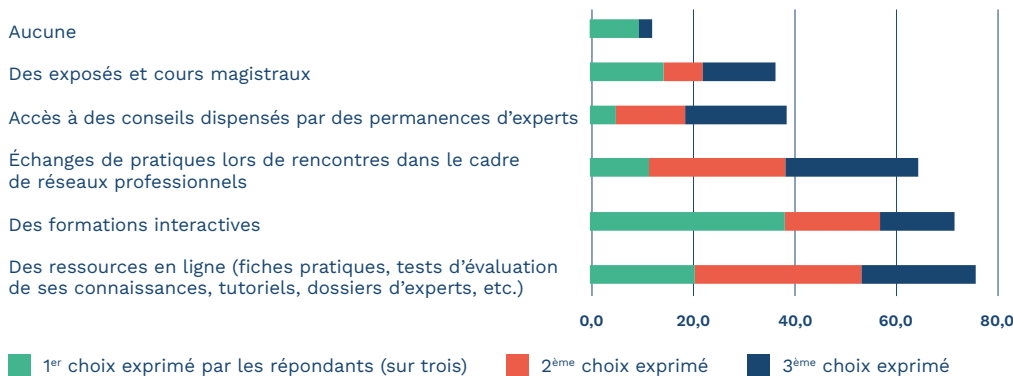
La formation à distance intéresse à condition qu'elle soit hybride, interactive et que l'équipement informatique soit disponible

Si la formation 100% à distance attire encore peu, les professionnels des bibliothèques et centres de documentation y semblent plus ouverts que la moyenne : 13% d'entre eux font de cette modalité de formation leur premier choix, contre 8% de l'ensemble des agents territoriaux.



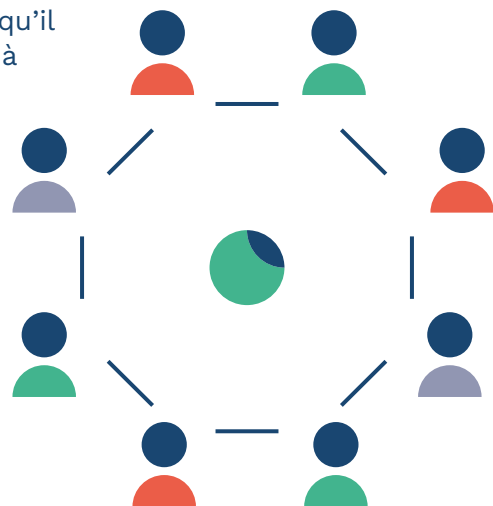
Interrogés sur le type de formation à distance qu'ils pourraient rechercher, une très large majorité des professionnels des bibliothèques montrent une nette préférence pour les formats interactifs, favorisant l'échange de pratiques entre pairs et la création de réseaux professionnels. Ils se montrent également particulièrement intéressés par la mise à disposition de ressources en ligne. L'accès à des conseils dispensés par des permanences d'experts et les exposés et cours magistraux à distance sont moins cités et arrivent plutôt en troisième choix. On notera que les chargés d'accueil sont les plus intéressés par les ressources en ligne mises à leur disposition. Les directeurs et directrices sont davantage intéressés que les autres par les permanences d'experts ainsi que par l'échange de pratique et le développement de réseaux professionnels. Ils sont en revanche moins sensibles aux formats interactifs ou à la mise à disposition de ressources en ligne.

► **QUELS TYPES DE FORMATIONS À DISTANCE INTÉRESSENT LES PROFESSIONNELS DES BIBLIOTHÈQUES ?**



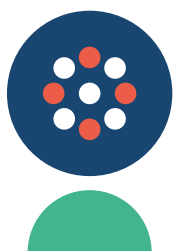
87% des professionnels des bibliothèques s'estiment suffisamment équipés (matériel informatique, connexion) pour suivre une formation à distance.

Ce chiffre ne doit pas masquer que l'équipement matériel ne suffit pas : les acteurs de la concertation ont insisté sur la nécessité de disposer d'un espace adéquat pour se concentrer et d'un temps réservé pour suivre ce type de formations. Le nombre de personnels insuffisamment équipés (13%) peut sembler faible, d'autant plus qu'il est assez nettement inférieur en bibliothèque à la moyenne des agents territoriaux (18%). Cependant, nous pouvons souligner qu'il concerne 8% des motifs de renoncement à de futures formations et qu'il existe des disparités majeures selon les fonctions exercées : ce frein concerne 4% des directions de bibliothèques, 10% des personnes exerçant le métier de bibliothécaire et 28% des chargés d'accueil.



Quelles contraintes d'accès à la formation ?

L'enquête publiée par le CNFPT en 2021 s'est intéressée aux demandes de formation qui n'ont pas pu aboutir entre octobre 2019 et novembre 2020, soit pendant une période en partie marquée par les confinements successifs. Les freins évoqués par les contributeurs offrent des éléments d'analyse pouvant cependant s'appliquer à des périodes plus ordinaires.



Plus de la moitié des répondants dit n'avoir pas pu suivre les formations demandées. Sans surprise, dans presque les trois quarts des cas, elles ont été annulées en raison de la situation sanitaire. Lorsque la formation était maintenue, la non-participation est imputée à parts presque égales à un refus de la part de l'employeur, à un refus de la part de l'organisme de formation ou à une décision de l'agent d'annuler sa participation. Il n'y a pas de différence notable sur ce point selon le métier exercé.

Un agent sur trois renonce à se former en raison de contraintes liées à l'organisation du travail

Quels sont les motifs qui peuvent conduire les agents à renoncer à une formation qu'ils ont, comme nous l'avons vu précédemment, la plupart du temps sollicitée volontairement ?

Interrogés sur les motifs d'annulation autres que la déprogrammation liée au covid **et sur les motifs de renoncement à de futures demandes de formation, un agent territorial sur trois évoque des questions liées à l'organisation du travail.**

C'est la charge de travail qui est citée en premier lieu par le quart des agents des bibliothèques qui disent renoncer d'emblée à se former dans les 12 prochains mois, **suivie de la difficulté à être remplacé.** Lors de la concertation qui s'est tenue en 2021 cette question avait été largement évoquée par les acteurs : les petites équipes ou les équipes souffrant de sous-effectif tendent à limiter les départs en formation afin de pouvoir assurer l'ouverture de leur équipement, ce qui peut induire des phénomènes de « double peine » dans le second cas en particulier.

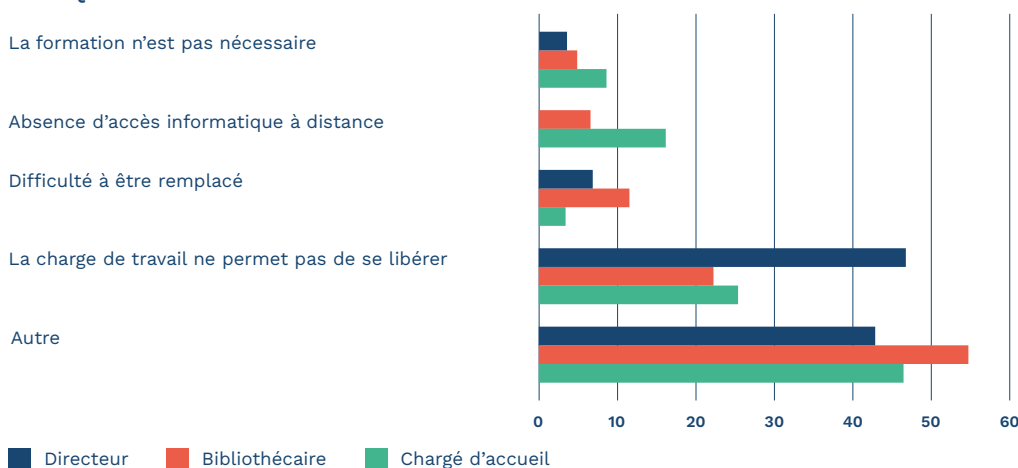
La moitié des participants a indiqué « autres » et donné des précisions. On retrouve dans cette catégorie **des facteurs d'incertitude** propres à la période (situation sanitaire, manque de visibilité sur les formations proposées), **un manque d'appétence** (insatisfaction, manque de motivation). Il est intéressant de noter que plusieurs motifs évoqués concernent **des moments de rupture ou d'évolution de leur situation professionnelle** : changement de poste, départ à la retraite, fin de contrat, congé maternité, maladie. La question de **l'accessibilité des lieux de formation** est également évoquée. Seuls 6% des sondés n'envisagent pas de se former dans les 12 prochains mois car ils estiment que cela n'est **pas nécessaire.**





Les motifs de renoncement diffèrent en fonction des missions exercées. Les personnes remplissant des fonctions de direction sont deux fois plus nombreuses que les autres à renoncer à se former à cause de la charge de travail. Les agents exerçant le métier de bibliothécaire sont quant à eux plus affectés que les autres par la difficulté à être remplacés. Enfin, les chargés d'accueil évoquent plus régulièrement l'absence d'un équipement informatique adéquat et le sentiment qu'il n'est pas nécessaire de se former.

► **POURQUOI LES PROFESSIONNELS N'ENVISAGENT-ILS PAS DE SE FORMER DANS LES 12 PROCHAINS MOIS ?**



Un agent sur trois manque d'information et deux sur trois d'accompagnement

Même en l'absence d'autres freins, on observe que la connaissance des organismes de formation de la part des professionnels est souvent parcellaire et que le temps manque pour prendre connaissance d'une offre importante mais dispersée et qui peut manquer de lisibilité. Lorsque l'offre de formation est identifiée, il se peut aussi qu'il soit difficile d'obtenir une place dans la formation souhaitée ou que certains besoins urgents, par exemple pour former rapidement une nouvelle recrue à ses missions, ne puissent pas être satisfaits à court ou moyen terme, c'est alors l'équipe qui doit prendre en charge en interne la montée en compétences du nouveau collègue.



Interrogés sur la manière dont ils ont eu connaissance des formations qu'ils ont suivies, les personnels de bibliothèques citent en premier lieu leurs recherches personnelles. La seconde source d'information est le service formation, suivie par le supérieur hiérarchique et les collègues à parts égales. Plus minoritaires, viennent ensuite les réseaux sociaux puis la presse spécialisée. Les agents des bibliothèques se distinguent des autres agents territoriaux par un recours nettement plus important aux recherches personnelles et aux réseaux sociaux, mais moindre au supérieur hiérarchique et au service formation. Des différences existent en fonction des métiers exercés :

- Les directrices et directeurs effectuent davantage de recherches personnelles et semblent moins accompagnées par leurs responsables hiérarchiques ou leurs collègues que les autres. Ils ont également davantage recours aux réseaux sociaux.



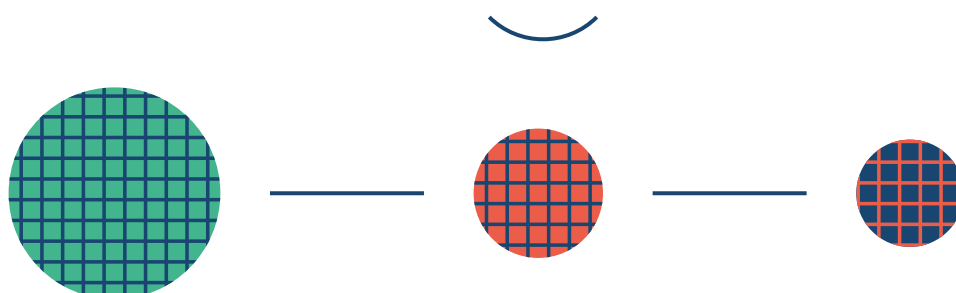
› Les personnes chargées d'accueil se distinguent par un moindre recours aux recherches personnelles, un accompagnement plus étroit de leur supérieur hiérarchique, et un recours plus appuyé aux collègues. Ils sont a contrario très minoritaires à utiliser les réseaux sociaux.



Les personnels des bibliothèques s'estiment mieux informés qu'accompagnés en matière de formation. 69% disent être informés, ce qui signifie que près d'un tiers des agents ne dispose pas des informations nécessaires. L'information donnée concerne avant tout l'offre du CNFPT (37%), puis les formations internes à la collectivité (26%). Suivent ensuite les droits à la formation (18%), les formations proposées par d'autres organismes (12%) et enfin les modalités de formation à distance (7%).

L'accompagnement, lorsqu'il existe, vient en premier lieu et à parts presque égales d'un conseiller du service des ressources humaines (27%) ou du responsable direct (25%). Les collègues jouent également un rôle important de conseil (12%). Il faut souligner que le degré d'appétence pour la formation est directement corrélé au degré d'information et d'accompagnement : moins l'agent est accompagné et informé, moins il est motivé pour se former.

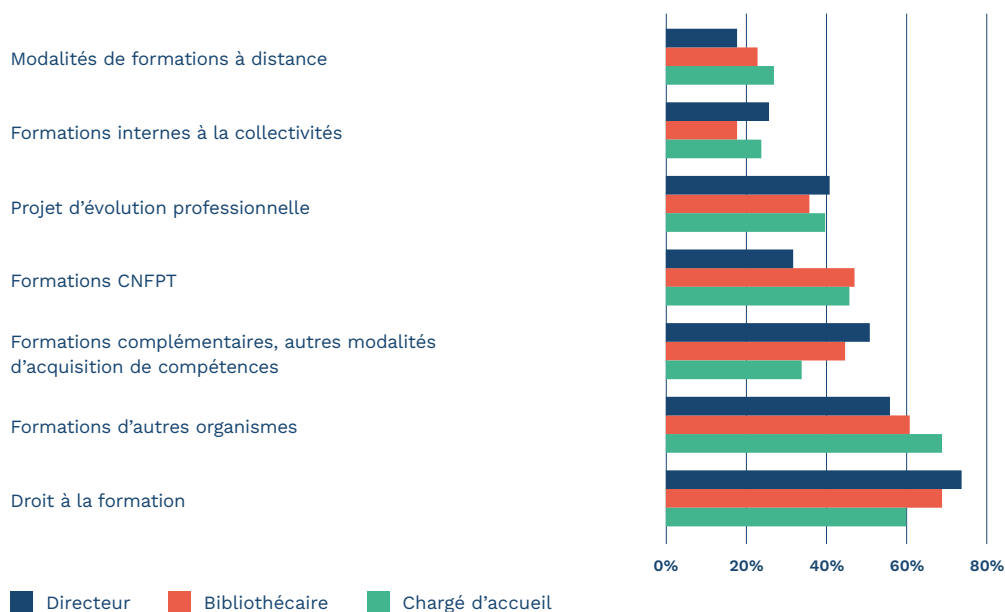
Interrogés sur les thématiques sur lesquelles ils souhaiteraient être mieux informés, les personnels des bibliothèques évoquent majoritairement les droits à la formation et les formations proposées par d'autres organismes que le CNFPT. Les demandes diffèrent selon les métiers exercés. Les trois quarts des directions de bibliothèques souhaitent être mieux informées sur les droits à la formation, élément qui semble important dans la mesure où elles ont un rôle essentiel d'information de leurs collègues sur ces questions. Elles se montrent également plus en attente que les autres sur les autres modalités d'acquisition de compétences qui existent. Les chargés d'accueil se distinguent quant à eux par une forte demande d'accompagnement sur l'offre de formation qui est à leur disposition et notamment celle des autres organismes que le CNFPT.





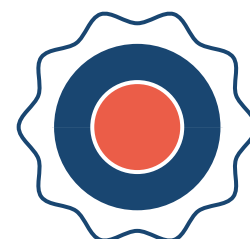
Il ressort des éléments qui précèdent qu'une meilleure information et un accompagnement plus étroits seraient souhaitables, en particulier en direction des personnes chargées d'accueil. Les bibliothèques universitaires disposent de correspondants de formation chargés de coordonner ces questions aussi bien en direction des personnels qu'avec les organismes de formation. Les bibliothèques départementales intègrent de plus en plus souvent à leurs organigrammes des personnes référentes pour la formation (en moyenne un ETP) chargés d'organiser l'offre à destination des bénévoles et salariés de leur réseau de bibliothèques partenaires³. L'organisation des bibliothèques territoriales ne leur permet pas toujours de disposer de référents désignés autour des questions de formation. Toutefois, et quel que soit le modèle d'organisation retenu, il semble intéressant que l'évolution des compétences et l'accompagnement des équipes en matière de formation puissent faire l'objet d'un suivi attentif.

› **LES SUJETS SUR LESQUELS LES PROFESSIONNELS DES BIBLIOTHÈQUES SOUHAITENT DAVANTAGE D'INFORMATIONS ET D'ACCOMPAGNEMENT**

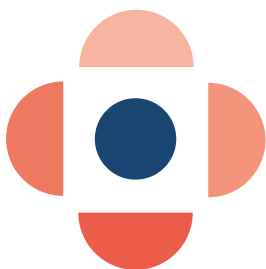


Refus de l'employeur : des freins budgétaires et liés à la représentation du métier ?

Nous ne disposons pas d'éléments chiffrés concernant les raisons des refus opposés par les employeurs aux demandes de formation. Cependant cette question a été largement abordée par les différents acteurs de la concertation qui s'est tenue en 2021 autour de la formation.



³ — Philippe MARCEROU, *La place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales*, IGESR, 2022, p. 35. <https://www.abd-asso.org/wp-content/uploads/2022/07/igesr-rapport-2022-034-place-et-role-benevoles-bibliotheques-territoriales-pdf-113219.pdf>



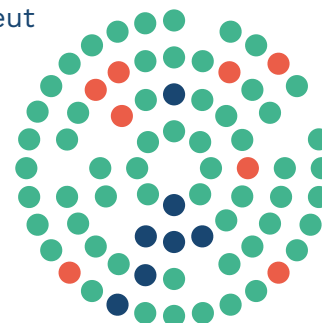
Les restrictions budgétaires ont été régulièrement évoquées par les associations professionnelles. Certaines collectivités sont réticentes à prendre en charge des formations payantes ou à financer les frais de déplacement auprès des organismes qui ne les prennent pas en charge ou pour se rendre à des journées d'étude professionnelles. Lorsque les défraiements sont forfaitaires, les frais de transport ou d'hébergement qui doivent être avancés ou restent à la charge des agents peuvent aussi constituer un motif de renoncement.



Pour rappel, les formations organisées par le CNFPT sont prises en charge dans le cadre de la cotisation des collectivités territoriales auprès du CNFPT et comprennent les frais de déplacement et d'hébergement. Par ailleurs, des crédits sont alloués par le ministère de la Culture pour que les formations proposées par les CRFCB ainsi que certaines formations proposées par l'Enssib soient ouvertes gratuitement aux agents territoriaux. Enfin, les plans de formation des bibliothèques peuvent être accompagnés par l'État dans le cadre des Contrats territoire lecture.



Il semble essentiel, pour qu'un dialogue fructueux se tienne autour de la formation, que les collectivités appréhendent bien les transformations que connaissent actuellement les bibliothèques et identifient les besoins de formations qui y sont associés. Une méconnaissance des métiers des bibliothèques et de la grande diversité des missions exercées peut susciter des réticences à laisser partir les agents en formation.



Des freins géographiques et liés aux contraintes familiales

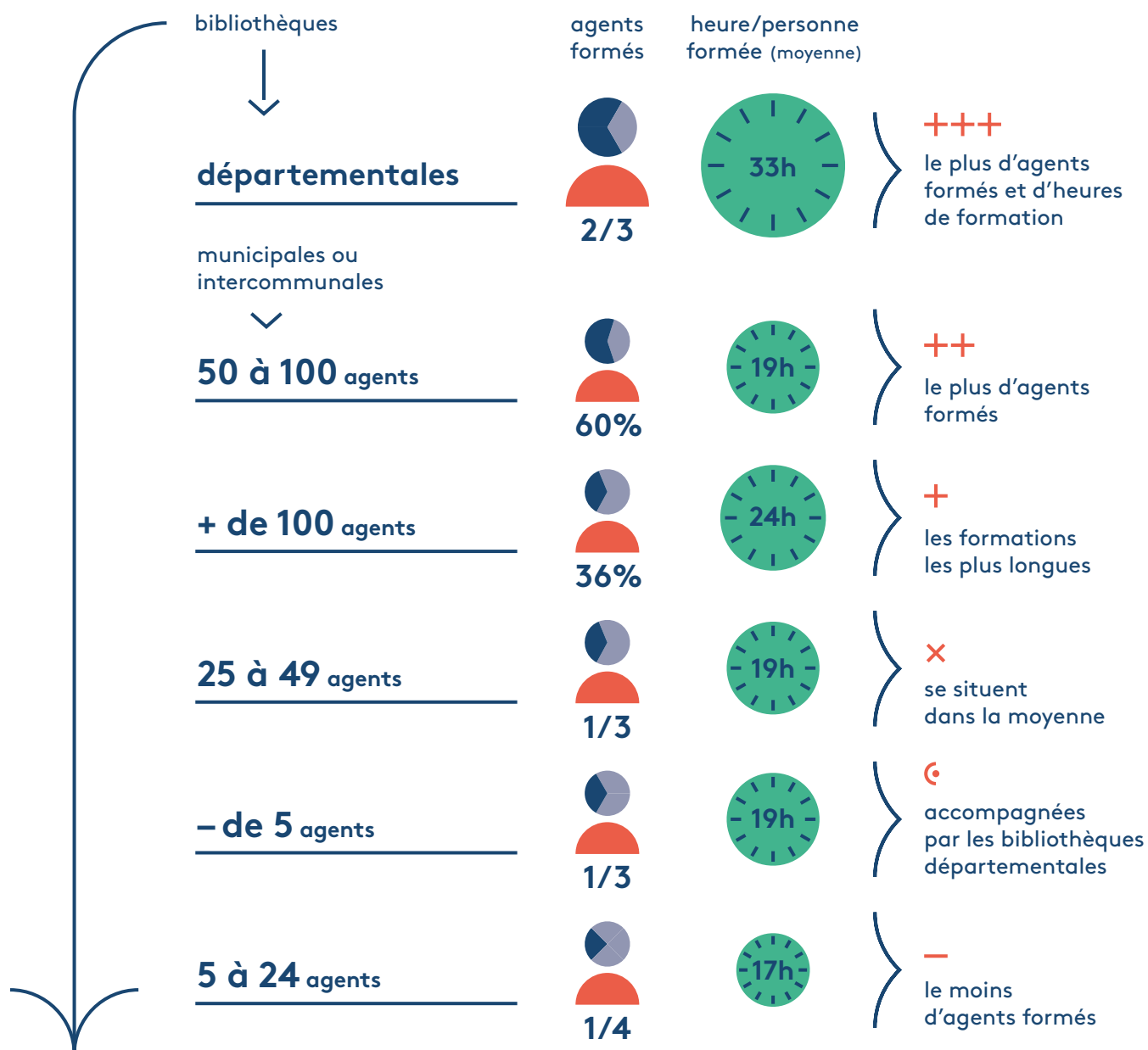
On peut noter enfin l'importance des freins géographiques.

Dans les territoires qui sont mal desservis par les transports, ou lorsque les centres de formation sont éloignés, le départ en formation coûte plus cher et prend plus de temps. Ces contraintes semblent particulièrement fortes dans les territoires insulaires, montagneux et ruraux. Cela peut devenir un motif de refus de la part de la collectivité, mais aussi de renoncement par l'agent, d'autant plus pour ceux qui sont les moins mobiles ou qui doivent concilier vie professionnelle et fortes contraintes personnelles. On rappellera à ce sujet que la profession est fortement féminisée. Or les contraintes familiales pèsent davantage sur les femmes que sur les hommes. En moyenne selon l'Insee, les femmes consacrent presque 3h30 par jour aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants, etc.) contre 2h pour les hommes⁴. Elles rencontrent donc davantage de difficultés à se former.

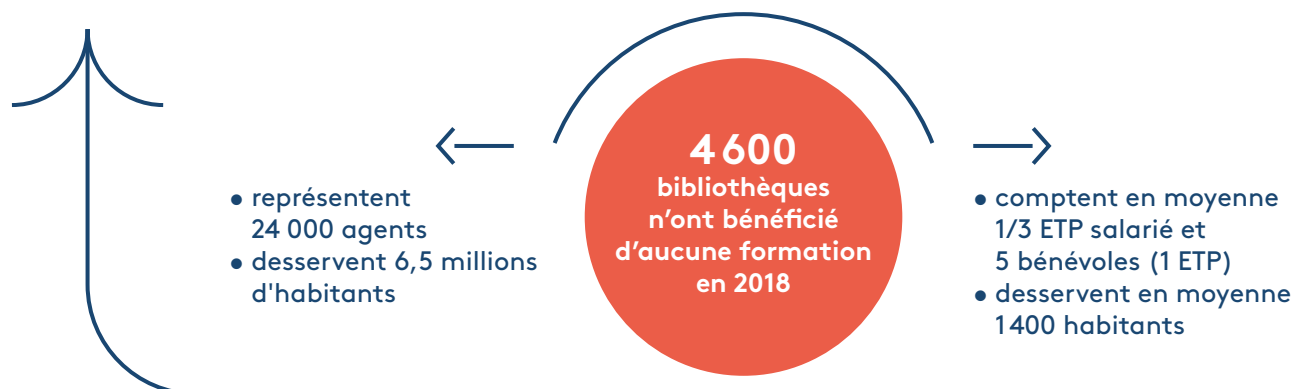


⁴ — « Données détaillées de l'enquête Emploi du temps 2009-2010 », Insee Résultats, n°130 Société, juin 2012.

Quels facteurs de différenciation



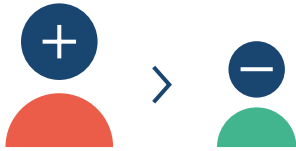
La taille et le type de bibliothèque



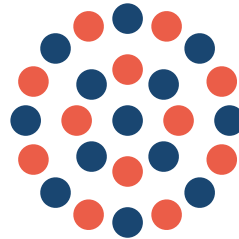
dans l'accès à la formation ?

La composition des équipes

salariés bénévoles



les bénévoles semblent moins accéder à la formation



A B

la présence de cadres de catégorie A et B s'accompagne d'un meilleur accès à la formation pour toute l'équipe



territoires insulaires, montagneux et ruraux
moindre accès à la formation

Les territoires

Les fonctions exercées

directrices et directeurs

- plus nombreux à se former
- nombre moins important de formations (manque de temps)
- très peu accompagnés (forte autonomie dans le choix des formations)
- très en attente d'information sur les droits à la formation

cadres intermédiaires

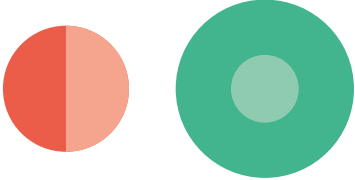
- moins nombreux à se former
- moins bien informés et accompagnés
- moins recours au CNFPT

chargés d'accueil

- mieux informés et conseillés (par le responsable, les collègues)
- légèrement moins formés
- ont davantage recours au CNFPT
- ont moins accès au matériel informatique (formations à distance)

Focus sur 5 facteurs qui ont une incidence sur la formation

Nous avons cherché à identifier des éléments de différenciation, susceptibles de nous éclairer sur ce qui favorise ou contraint l'accès à la formation. Les pistes d'analyse qui suivent ne sont pas nécessairement exhaustives, elles correspondent à des critères dont nous avons testé l'incidence sur la formation des personnels. Sans surprise, la taille de la bibliothèque, le statut et les fonctions des personnels semblent avoir une incidence importante sur la capacité des agents à se former. Les données concernant l'organisation territoriale sont plus parcellaires et nécessiteraient d'être confirmées, elles offrent cependant de premiers éléments d'analyse intéressants.



En bibliothèque départementale, un meilleur accès à la formation

Les personnels des bibliothèques départementales semblent bénéficier d'un volume de formation nettement supérieur aux autres. Nous avons choisi de les comparer aux personnels des bibliothèques municipales ou intercommunales ne comptant que des salariés puisque les bibliothèques départementales n'emploient pas de bénévoles.

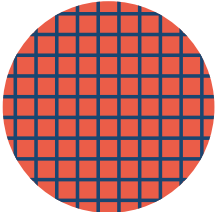


Les bibliothèques départementales ont formé les deux tiers de leurs agents en 2018, un taux identique à celui des autres bibliothèques, mais avec une enveloppe d'heures moitié supérieure: 33h par agent formé contre 21h en moyenne pour les autres. On peut noter que les bibliothèques départementales employant moins de 35 agents ont offert davantage d'heures de formation à leurs agents formés: 38h en moyenne contre 27h pour les autres.

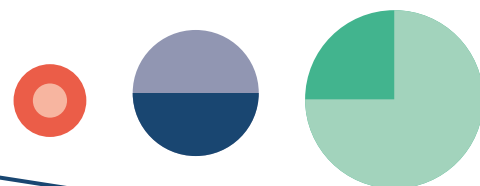
La taille de la bibliothèque municipale ou intercommunale, un facteur déterminant

En 2018, les 22 000 agents et collaborateurs occasionnels ont suivi 414 000 heures de formation, soit en moyenne 5h par personne et 18h par personne formée.

Les bibliothèques comptant moins de 25 agents accèdent moins à la formation que les autres : au-delà de ce seuil, le nombre d'heures de formation suivies double et le taux d'agents formés dans les équipes passe de 23% à 43%.



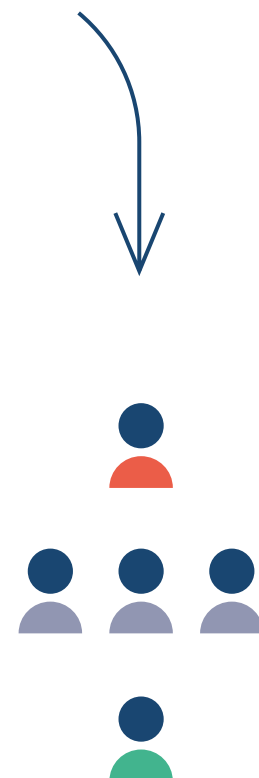
Les plus petites bibliothèques (moins de 5 agents), en général accompagnées par les bibliothèques départementales, ne sont pas les moins bien dotées en formation. Elles ont formé en 2018 presque un tiers de leurs agents, et proposé 6h en moyenne de formation par personne, soit 19h par personne formée.



Les bibliothèques comptant 5 à 24 agents semblent être les plus en difficulté pour former leurs agents. Elles n'ont formé en 2018 qu'un quart de leurs agents et proposé peu d'heures de formation : moins de 4h par personne, soit 17h par agent formé. L'accès à la formation semble plus difficile pour celles qui font appel à des bénévoles. Celles qui n'emploient que des personnels rémunérés tendent à se rapprocher des moyennes nationales. Nous pouvons souligner que ces bibliothèques représentent presque les deux tiers des effectifs des bibliothèques municipales et intercommunales

Les bibliothèques comptant entre 25 et 49 agents se situent dans la moyenne. Elles ont formé en 2018 plus d'un tiers de leur équipe, soit moins que les bibliothèques de taille supérieure.

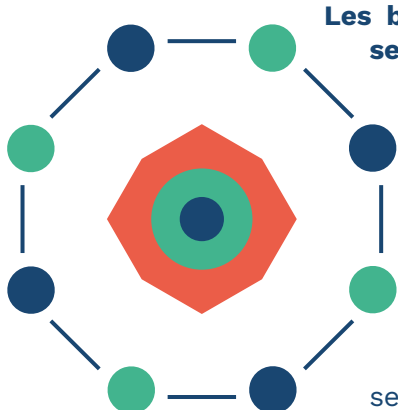
Les bibliothèques comptant 50 à 100 agents sont celles qui ont formé le plus d'agents. Elles ont formé 60% de leurs effectifs, proposant 10h par personne, soit 19h/agent formé. On notera que celles qui n'emploient pas de bénévoles déclarent avoir formé l'intégralité de leurs équipes. Celles qui font appel à des bénévoles ont offert un nombre d'heures par personne formée nettement supérieur à la moyenne. *A contrario*, celles qui n'emploient que des salariés ont proposé moins d'heures de formation par personne formée que la moyenne nationale.



Les bibliothèques de plus de 100 agents ont formé seulement 38% de leur personnel, soit nettement moins que la tranche précédente, mais leurs personnels formés ont pu bénéficier de formations plus longues (24h) que la moyenne nationale (18h).

On soulignera par ailleurs que plus de 4 600 bibliothèques ne déclaraient aucune formation suivie en 2018. Elles comptaient en moyenne un tiers-temps de salarié et 5 bénévoles représentant un temps complet (1 ETP). La moyenne du

nombre d'habitants des collectivités dans lesquelles elles se situent est de 1 400 habitants. Ces bibliothèques représentaient environ 24 000 agents (dont 2 500 salariés et 22 000 collaborateurs occasionnels) et 6,5 millions de personnes desservies. Ces données ne concernent que l'année 2018 et il s'agit majoritairement d'équipes de très petite taille pour lesquelles l'absence de formation d'une à deux personnes peut conduire à les faire entrer dans cette catégorie. Ces chiffres sont donc à manier avec prudence.



La composition des équipes a une incidence sur la formation des agents

Il est intéressant de constater dans les lignes qui suivent que l'accès à la formation dépend non seulement du statut individuel de chaque agent, mais aussi de la composition des équipes et donc des interactions entre les agents. Ainsi, les bibliothèques forment davantage quand elles disposent de personnel d'encadrement et d'un taux modéré de contractuels.

La présence de bénévoles au sein d'une équipe va également de pair avec un moindre accès à la formation, ce qui laisse penser que les bénévoles accèdent moins à la formation que les salariés. Cela semble cohérent avec les analyses du rapport de l'IGESR sur le bénévolat en bibliothèque, qui souligne la difficulté des bénévoles à s'engager sur des formations à long terme et à se déplacer quand la formation n'est pas organisée sur place. Ce rapport formule plusieurs recommandations pour renforcer la formation des bénévoles :



1

Conditionner l'attribution des aides départementales à la professionnalisation des titulaires et des bénévoles

2

Systematiser la formation de formateurs en bibliothèque départementale pour mieux encadrer les personnels à former dont les bénévoles

3

Favoriser la formation la plus large possible des bénévoles, mettre en place et diffuser une formation de base en ligne

La présence de personnel d'encadrement de catégorie B et A favorise un meilleur accès à la formation de tous les personnels

Nous avons observé le nombre d'heures de formation suivies par les agents en le croisant avec le taux de catégories A, B et C présents au sein de l'équipe. Celui-ci reste relativement stable, quel que soit le taux d'agents de catégorie A, B et C.



En revanche, **le taux d'encadrement semble avoir une forte incidence sur la formation suivie par le reste de l'équipe.** Ainsi, les bibliothèques qui ne disposent pas d'un agent de catégorie A bénéficient de moins d'heures de formation par personne que les autres (17h sans catégorie A, 22h en présence d'un agent de catégorie A). Le constat est similaire pour les équipes composées exclusivement de personnels de catégorie C (15h en moyenne contre 21h en présence d'agents de catégorie B ou A).



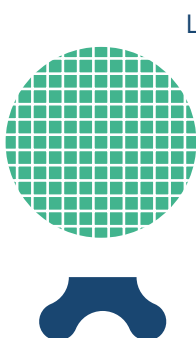
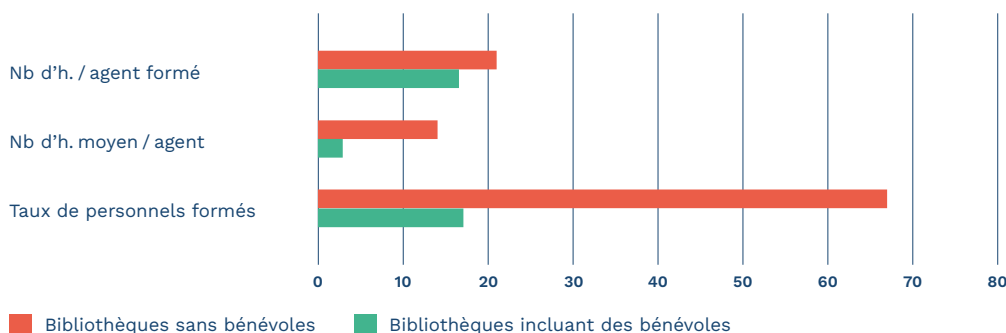
Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que la présence de personnel encadrant de catégorie B et A favorise un meilleur accès à la formation de l'ensemble de l'équipe.

Les bénévoles accèdent peu à la formation

Les bibliothèques faisant appel à des collaborateurs occasionnels bénéficient d'un accès beaucoup plus limité à la formation que les autres. Les données dont nous disposons ne permettent pas de distinguer entre la formation des salariés et celle des collaborateurs occasionnels. Cependant, si l'on distingue les bibliothèques faisant appel ou non aux collaborateurs occasionnels, des différences majeures apparaissent.

Celles qui y font appel n'ont formé en 2018 que 17% de leurs agents avec une enveloppe moyenne de 3h/personne, contre 68% pour les autres avec une enveloppe de 17h/personne. Le fait que la formation concerne moins de personnes peut laisser penser que les bénévoles sont très nettement moins formés que les autres agents.

DIFFÉRENCES D'ACCÈS À LA FORMATION SELON QUE LA BIBLIOTHÈQUE FAIT APPEL OU NON À DES BÉNÉVOLES

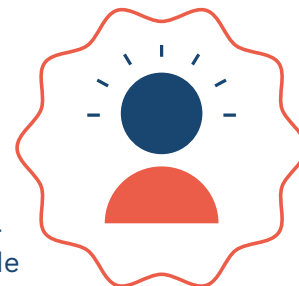


Le rapport de l'Inspection générale de l'enseignement supérieur et de la recherche sur la place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales¹ préconise de systématiser la formation de formateurs de bénévoles en bibliothèques départementales, de favoriser la formation la plus large possible des bénévoles et de mettre en place une formation de base à distance. Nombreuses sont les bibliothèques départementales à insister par ailleurs sur la nécessité de prise en charge des frais de déplacement et de formation des bénévoles.

¹ — Philippe MARCEROU, La place et le rôle des bénévoles dans les bibliothèques territoriales, IGESR, 2022. <https://www.abd-asso.org/wp-content/uploads/2022/07/igesr-rapport-2022-034-place-et-role-benevoles-bibliothèques-territoriales-pdf-113219.pdf>

Le rapport à la formation dépend des fonctions exercées

L'enquête publiée en 2021 par le CNFPT sur les pratiques et les attentes des agents territoriaux en matière de formation et d'accompagnement donne également des informations sur les différences de pratiques de formation selon le métier exercé (tous grades confondus) : chargé d'accueil, cadre intermédiaire ou directeur de bibliothèque.



De manière générale, les chargés d'accueil se forment légèrement moins que les autres, et font nettement moins appel que les autres aux formations hors CNFPT. Ils co-construisent plus souvent leur parcours de formation avec leur employeur et suivent également plus de formations obligatoires d'un point de vue réglementaire. Ils sont plus que les autres en attente de connaissances générales et de ressources en ligne. Presqu'un agent sur dix estime ne pas avoir besoin de se former, soit au moins le double par rapport aux autres métiers des bibliothèques. Ils rencontrent nettement plus souvent que les autres la difficulté à accéder au matériel informatique nécessaire pour suivre des formations à distance. Ils se disent plutôt mieux informés et conseillés que les autres en matière de formation, et font davantage appel à leur responsable direct et à des collègues pour cela. Ils souhaiteraient davantage d'informations sur les formations organisées hors CNFPT.

Les cadres intermédiaires (métier de « bibliothécaire » dans la typologie du CNFPT) sont un peu moins nombreux à se former que les directeurs et directrices. Ils font nettement moins appel aux formations du CNFPT que les autres



et sont assez nombreux à avoir recours à d'autres organismes de formation. Ils sont majoritairement seuls à l'initiative des formations qu'ils suivent, mais co-construisent aussi beaucoup leur parcours de formation avec leur employeur. Ils rencontrent plus que les autres la difficulté à être remplacés pour partir en formation. Ils demandent nettement plus souvent des formations interactives et sont très intéressés par les ressources en ligne. Ils se disent les moins bien informés et accompagnés en matière de formation, faisant principalement appel à leur responsable direct. Ils semblent particulièrement en attente d'informations sur les autres organismes que le CNFPT et sur les droits à la formation.



Les directions de bibliothèques montrent plus d'appétence pour la formation et sont plus nombreuses à se former. Elles font plus appel que les autres à des formations hors CNFPT. Elles suivent en revanche un nombre moins important de formations que les autres, renonçant d'emblée ou annulant plus fréquemment leurs formations par manque de temps. Elles prennent davantage seules l'initiative de leurs formations (aux deux tiers) mais suivent deux fois plus que les autres



des formations exigées par leur employeur. Elles recherchent davantage de formations offrant des échanges entre collègues ainsi que le développement de réseau professionnel, et sont particulièrement nombreuses à se dire satisfaites des formations (85%, soit environ 10 points de plus que les autres). Elles semblent en revanche nettement moins accompagnées, notamment par leurs responsables directs, et se montrent particulièrement en attente d'informations sur les autres organismes que le CNFPT et sur les droits à la formation. Elles font plus souvent appel au service des ressources humaines que les autres pour leur accompagnement.



L'accès à la formation dépend-il de l'organisation territoriale ?

Intercommunalité et réseaux de lecture publique

Une première hypothèse de travail concernait l'intercommunalité et les réseaux de lecture publique. Il s'agissait de déterminer si l'organisation en réseau communal ou intercommunal avait une incidence sur la formation. Les données dont nous disposons offrent des éléments d'analyse qui peuvent donner à lire des tendances, mais qui nécessiteraient d'être complétés et consolidés.

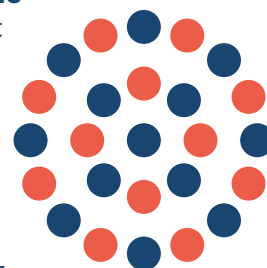
On observe que les agents travaillant dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) bénéficient de près de moitié plus d'heures de formation et que le nombre d'heures par agent formé y est systématiquement plus élevé que dans les communes. Par ailleurs, davantage d'agents y partent en formation (33% contre 27%).

Cependant, cet accès amélioré à la formation semble bénéficier en premier lieu aux bénévoles :

- › Dans les équipes incluant des bénévoles, le nombre d'heures de formation est plus que doublé en EPCI avec 5,7h par agent contre 2,4h dans les communes.
- › Dans les équipes constituées uniquement de professionnels, la situation est différente. On observe au contraire un nombre légèrement inférieur d'heures de formation par agent dans les EPCI avec 12h contre 14h dans les communes. Le taux d'agent formés est également en retrait, de l'ordre de 57% dans les EPCI contre 72% dans les communes.

Une autre donnée intéressante concerne les réseaux de bibliothèques. Il en existe deux types : les réseaux intercommunaux et les réseaux municipaux.

Dans les EPCI, le nombre d'agents formés est systématiquement supérieur quand la bibliothèque ne dispose que d'un seul lieu. Toutefois, le nombre d'heures de formation suivies par les agents formés progresse quand il existe un réseau de plusieurs bibliothèques. On peut émettre l'hypothèse qu'il est

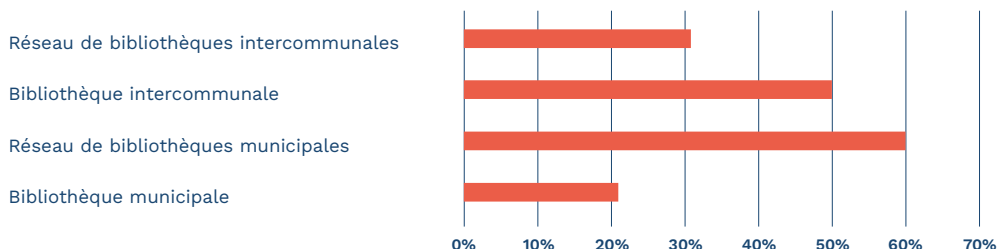




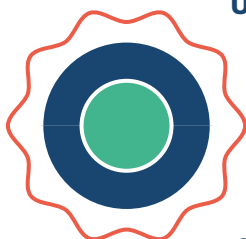
plus aisé de mobiliser du temps pour faire partir de nombreuses personnes en formation lorsque l'équipe est réunie dans un seul lieu. Le travail en réseau et le morcellement géographique qui en découle peuvent conduire, quant à eux, à s'appuyer sur la formation pour opérer un travail d'harmonisation des pratiques et favoriser la coopération, et donc à majorer le nombre d'heures de formation proposées.

A contrario, dans les communes, l'existence d'un réseau de plusieurs lieux semble plutôt favoriser la formation des personnels. De manière générale, le taux d'agents formés au sein de l'équipe est trois fois supérieur lorsque la bibliothèque dispose de plusieurs lieux. Cela ne concerne cependant pas toutes les tailles de territoires : le nombre d'agents formés est supérieur lorsque la bibliothèque compte plusieurs lieux et que la collectivité dessert moins de 5000 ou plus de 100 000 habitants. Entre ces deux seuils, les agents sont plus nombreux à être formés quand il n'existe qu'un seul lieu. Faut-il y lire un meilleur accès à la formation des agents travaillant dans les équipements dits « centraux » et une plus grande difficulté à prendre en compte les besoins de formation des agents positionnés dans les bibliothèques de quartier ? A partir de 100 000 habitants, nous pourrions faire l'hypothèse qu'il est plus aisé pour une équipe de plus grande taille d'organiser de manière plus égale la formation des différents agents travaillant dans le réseau.

► **TAUX D'AGENTS FORMÉS EN 2018 SELON QU'IL TRAVAILLENT DANS UNE BIBLIOTHÈQUE DISPOSANT D'UN SEUL LIEU OU D'UN RÉSEAU**



La formation à l'échelle régionale



Une seconde hypothèse de travail était d'observer s'il existe des distinctions à l'échelle régionale. Il ressort de manière très nette que les territoires insulaires ainsi que la Guyane accèdent moins à la formation que les autres. Cette situation, si elle concerne aussi notablement la Corse, est particulièrement marquée dans les territoires d'Outre-mer, à l'exception de la Réunion. Certains, comme la Guyane ou Mayotte, ne déclaraient aucune formation suivie en 2018.

Il existe par ailleurs de légères différences entre les régions, de l'ordre de plus ou moins 25% d'heures de formation suivies par agent. La Normandie, la Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes et le Centre-Val de Loire déclarent légèrement plus d'heures de formation que la moyenne des autres régions. Le Grand Est et les Hauts-de-France un peu moins.



Situer sa bibliothèque

Se situer en fonction des effectifs

Les tableaux qui suivent visent à permettre à chacun de situer sa bibliothèque par rapport aux moyennes nationales d'un point de vue de la composition de l'équipe. Nous avons distingué les équipes qui incluent des bénévoles de celles qui sont composées exclusivement de salariés, les chiffres étant très différents pour une même taille d'équipement, de population desservie ou de surface. Nous ne disposons pas de données concernant la répartition fine des contractuels. Les taux de personnels selon le grade ou le cadre d'emplois ne concernent donc que les agents titulaires et s'entendent hors contractuels et bénévoles.

Équipe incluant ou non des bénévoles	0 à 4 agents		5 à 9 agents		10 à 14 agents		15 à 24 agents		25 à 49 agents		50 à 74 agents		75 à 99 agents		Plus de 100 agents	
	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE
EFFECTIFS																
Nombre moyen d'agents	2,6	1,7	6,8	6,5	11,6	11,8	17,8	18,7	31,8	34,3	59,3	59,0	87,8	87,8	150,6	190,7
Nombre d'ETP	1,0	1,3	1,8	5,6	2,4	10,6	3,1	16,9	7,7	30,8	20,2	55,0	25,6	79,2	49,7	182,3
STATUTS																
Taux de titulaires	33%	88%	20%	87%	14%	89%	13%	88%	19%	89%	25%	87%	24%	86%	20%	86%
Taux de contractuels	6%	12%	4%	13%	3%	11%	2%	12%	2%	11%	3%	13%	3%	14%	2%	14%
Taux de bénévoles	60%	0%	76%	0%	83%	0%	85%	0%	79%	0%	72%	0%	73%	0%	79%	0%
GRADES																
Taux de A titulaires	1%	4%	1%	8%	1%	8%	1%	9%	2%	11%	3%	13%	2%	11%	2%	11%
Taux de B titulaires	4%	14%	3%	19%	2%	25%	3%	28%	5%	28%	7%	25%	7%	29%	6%	35%
Taux de C titulaires	29%	70%	16%	60%	11%	56%	10%	51%	13%	50%	16%	50%	14%	46%	11%	40%
CADRES D'EMPLOIS																
Taux de conservateurs titulaires	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	3%	0%	3%	0%	3%
Taux de bibliothécaires titulaires	0%	2%	0%	7%	0%	6%	1%	7%	1%	7%	2%	9%	2%	7%	1%	6%
Taux d'assistants de conservation titulaires	3%	11%	3%	17%	2%	21%	2%	24%	4%	24%	6%	22%	6%	26%	6%	32%
Taux d'adjoints du patrimoine titulaires	14%	41%	10%	42%	7%	39%	7%	33%	9%	32%	12%	34%	12%	33%	8%	28%
Taux autres filières titulaires	17%	34%	7%	21%	4%	21%	3%	22%	4%	23%	4%	20%	3%	17%	4%	16%
FORMATION																
Nombre d'heures de formation / équipe	8	20	19	87	26	163	43	282	108	442	427	1024	416	1342	507	2539
Nombre d'heures de formation / personne	3	12	3	14	2	14	2	15	3	13	7	17	5	15	3	14
Nombre d'heures de formation / agent formé	16	22	16	21	14	19	15	23	17	21	26	16	26	12	21	25
Taux d'agents formés	19%	55%	17%	64%	64%	74%	16%	66%	20%	62%	27%	100%	18%	100%	16%	57%

Se situer en fonction du nombre d'habitants desservis

	moins de 2 000		2 000 à 4 999		5 000 à 9 999		10 000 à 19 999		20 000 à 49 999		50 000 à 99 999		100 000 et plus	
	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE
Equipe incluant ou non des bénévoles														
EFFECTIFS														
Nombre moyen d'agents	6,4	1,1	10,9	2,3	14,2	4,5	30,3	8,2	56,3	19,0	87,8	45,2	132,3	157,1
Nombre d'ETP	1,4	0,6	2,3	1,9	3,9	3,9	5,9	7,4	17,0	17,4	38,5	41,2	102,9	137,6
STATUTS														
Taux de titulaires	13%	83%	14%	88%	20%	88%	16%	89%	23%	87%	40%	92%	76%	86%
Taux de contractuels	3%	17%	2%	12%	3%	12%	3%	11%	3%	13%	3%	8%	6%	14%
Taux de bénévoles	84%	0%	84%	0%	77%	0%	82%	0%	75%	0%	57%	0%	17%	0%
GRADES														
Taux de A titulaires	0%	4%	0%	4%	1%	6%	1%	8%	2%	10%	5%	12%	8%	11%
Taux de B titulaires	1%	9%	3%	15%	5%	20%	3%	23%	6%	27%	11%	27%	27%	34%
Taux de C titulaires	12%	71%	11%	70%	14%	62%	11%	58%	15%	50%	24%	53%	41%	41%
CADRES D'EMPLOIS														
Taux de conservateurs titulaires	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	2%	2%	3%
Taux de bibliothécaires titulaires	0%	1%	0%	3%	1%	5%	1%	7%	1%	7%	3%	8%	6%	6%
Taux d'assistants de conservation titulaires	1%	3%	2%	12%	4%	16%	3%	20%	5%	24%	10%	24%	25%	31%
Taux d'adjoints du patrimoine titulaires	6%	25%	7%	48%	10%	44%	8%	40%	11%	32%	19%	36%	28%	29%
Taux autres filières titulaires	6%	55%	4%	25%	5%	22%	3%	21%	5%	22%	6%	22%	16%	16%
FORMATION														
Nombre d'heures de formation / équipe	12	7	29	32	52	58	109	120	270	275	858	638	1923	1985
Nombre d'heures de formation / personne	2	7	3	14	4	13	4	15	5	14	11	15	14	15
Nombre d'heures de formation / agent formé	13	16	15	24	19	21	22	22	23	21	25	22	23	18
Taux d'agents formés	15%	41%	17%	58%	21%	62%	17%	68%	21%	67%	43%	67%	61%	83%

Se situer en fonction de la surface de la bibliothèque ou du réseau de bibliothèques 1/2

Surface de la bibliothèque ou du réseau le cas échéant	Moins de 50 m ²		50 à 99 m ²		100 à 199 m ²		200 à 499 m ²		500 à 999 m ²		1 000 à 1 999 m ²	
	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE
Equipe incluant ou non des bénévoles												
EFFECTIFS												
Nombre moyen d'agents	4,7	1,0	7,3	1,3	9,4	1,8	12,4	3,1	18,9	6,0	47,1	12,5
Nombre d'ETP	1,1	0,4	1,6	0,8	1,9	1,3	2,7	2,6	5,4	5,3	12,7	11,3
STATUTS												
Taux de titulaires	16%	85%	13%	84%	13%	85%	15%	87%	22%	88%	19%	87%
Taux de contractuels	3%	15%	3%	16%	2%	15%	2%	13%	4%	12%	2%	13%
Taux de bénévoles	80%	0%	84%	0%	85%	0%	83%	0%	75%	0%	79%	0%
GRADES												
Taux de A titulaires	1%	6%	0%	3%	0%	2%	0%	5%	2%	8%	2%	9%
Taux de B titulaires	2%	11%	1%	7%	2%	10%	3%	17%	5%	21%	4%	24%
Taux de C titulaires	13%	68%	11%	74%	11%	73%	11%	65%	15%	59%	13%	54%
CADRES D'EMPLOIS												
Taux de conservateurs titulaires	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Taux de bibliothécaires titulaires	0%	0%	0%	2%	0%	2%	0%	4%	1%	7%	1%	7%
Taux d'assistants de conservation titulaires	1%	1%	1%	5%	1%	7%	3%	15%	4%	18%	4%	22%
Taux d'adjoints du patrimoine titulaires	3%	7%	6%	31%	7%	48%	8%	45%	11%	43%	9%	37%
Taux autres filières titulaires	12%	76%	6%	46%	4%	28%	4%	23%	5%	21%	4%	21%
FORMATION												
Nombre d'heures de formation / équipe	9	3	13	12	21	21	39	44	96	85	198	187
Nombre d'heures de formation / personne	2	3	2	9	2	12	3	14	6	14	4	15
Nombre d'heures de formation / agent formé	14	20	13	22	13	17	17	23	24	22	24	21
Taux d'agents formés	13%	15%	14%	42%	17%	71%	18%	62%	23%	65%	18%	69%

Se situer en fonction de la surface de la bibliothèque ou du réseau de bibliothèques 2/2

Surface de la bibliothèque ou du réseau le cas échéant	2 000 à 2 999 m ²		3 000 à 3 999 m ²		4 000 à 4 999 m ²		5 000 à 9 999 m ²		Plus de 10 000 m ²	
	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE	AVEC BÉNÉVOLES	SANS BÉNÉVOLE
Equipe incluant ou non des bénévoles										
EFFECTIFS										
Nombre moyen d'agents	56,2	23,6	64,4	36,2	76,8	40,9	148,3	77,3	154,3	215,4
Nombre d'ETP	21,4	21,6	26,6	33,1	32,5	37,6	67,3	67,8	123,9	194,1
STATUTS										
Taux de titulaires	31%	86%	41%	90%	42%	92%	39%	89%	80%	85%
Taux de contractuels	3%	14%	3%	10%	4%	8%	4%	11%	7%	15%
Taux de bénévoles	66%	0%	56%	0%	53%	0%	57%	0%	14%	0%
GRADES										
Taux de A titulaires	3%	10%	4%	10%	5%	12%	5%	12%	9%	11%
Taux de B titulaires	8%	27%	10%	27%	9%	30%	12%	28%	30%	36%
Taux de C titulaires	20%	49%	26%	52%	27%	50%	22%	49%	40%	39%
CADRES D'EMPLOIS										
Taux de conservateurs titulaires	0%	2%	1%	3%	1%	2%	1%	3%	2%	3%
Taux de bibliothécaires titulaires	2%	7%	3%	7%	4%	9%	3%	8%	7%	6%
Taux d'assistants de conservation titulaires	7%	24%	9%	23%	9%	25%	11%	25%	28%	33%
Taux d'adjoints du patrimoine titulaires	17%	33%	19%	34%	20%	31%	17%	32%	29%	29%
Taux autres filières titulaires	5%	20%	8%	23%	9%	25%	8%	21%	14%	14%
FORMATION										
Nombre d'heures de formation / équipe	298	352	464	497	673	625	1223	1027	2624	2663
Nombre d'heures de formation / personne	5	14	7	13	8	16	10	14	18	15
Nombre d'heures de formation / agent formé	22	22	20	21	27	21	27	13	26	25
Taux d'agents formés	23%	65%	36%	64%	31%	75%	39%	100%	69%	60%

Bibliothèque départementale : se situer en fonction des effectifs

	Moins de 20 agents	20 à 24 agents	25 à 34 agents	Plus de 35 agents
EFFECTIFS				
Nombre moyen d'agents	15,7	21,6	29,6	48,3
Nombre d'ETP	14,8	20,3	27,8	44,2
STATUTS				
Taux de titulaires	95%	96%	93%	95%
Taux de contractuels	5%	4%	7%	5%
Taux de bénévoles				
GRADES				
Taux de A titulaires	18%	19%	15%	17%
Taux de B titulaires	35%	38%	37%	35%
Taux de C titulaires	42%	38%	42%	42%
CADRES D'EMPLOIS				
Taux de conservateurs titulaires	3%	4%	3%	3%
Taux de bibliothécaires titulaires	11%	12%	9%	10%
Taux d'assistants de conservation titulaires	28%	31%	30%	27%
Taux d'adjoints du patrimoine titulaires	17%	17%	19%	22%
Taux autres filières titulaires	35%	32%	32%	32%
FORMATION				
Nombre d'heures de formation / équipe	280,3	541,5	906,3	872,8
Nombre d'heures de formation / personne	17,8	25,1	30,6	18,1
Nombre d'heures de formation / agent formé	30,2	34,4	48,2	27,2
Taux d'agents formés	59%	73%	64%	67%

Annexes

Annexe 1

10 mesures pour former mieux, plan Bibliothèques, ministère de la Culture

En 2017, la mission était confiée à Erik Orsenna, accompagné par Noël Corbin, inspecteur général des affaires culturelles, de rendre compte de la situation des bibliothèques et de réfléchir à leur évolution pour en favoriser un accès plus large à la population. S'appuyant sur un « tour de France des bibliothèques », le rapport, remis en 2018, faisait le constat de la forte dynamique de transformation des bibliothèques, qui se traduisait notamment par une large diversification des services proposés, adossée à de nombreux partenariats avec les acteurs culturels, sociaux et éducatifs.

À la suite de ce rapport, le ministère de la Culture a lancé un plan ambitieux pour les bibliothèques, articulé autour de trois enjeux majeurs : « Ouvrir plus », « Offrir plus » et « Former mieux ». Ce dernier volet du plan Bibliothèque vise à accompagner la transformation profonde que connaissent les bibliothèques et leurs métiers.

En 2021, le ministère de la Culture a conduit une large concertation des acteurs concernés par la formation des 96 000 professionnels et bénévoles travaillant dans les bibliothèques territoriales. Celle-ci a permis d'identifier dix objectifs. Ils ont été présentés lors des Assises de la formation en bibliothèque territoriale en novembre 2021, et sont en cours de mise en œuvre. Ils visent à favoriser le développement de nouvelles compétences, à mieux structurer l'offre de formation et à en faciliter l'accès pour les bibliothèques territoriales :

- 1 — La poursuite de la concertation avec tous les acteurs.
- 2 — La publication de statistiques concernant les professionnels des bibliothèques et leur accès à la formation.
- 3 — Un référentiel national de compétences, partagé et évolutif.
- 4 — Une meilleure coordination de l'offre de formation à l'échelle régionale, pour la rendre plus lisible et plus accessible.
- 5 — Des modalités d'accès aux concours mieux adaptées aux futures compétences professionnelles et une prise en compte de la réforme de plusieurs diplômes universitaires.
- 6 — Des formations post-recrutement améliorées et prolongées pour que les employeurs disposent de cadres mieux formés à leurs nouvelles responsabilités.
- 7 — Une réflexion sur l'élaboration d'une formation de base librement accessible en ligne.
- 8 — Des modalités de formation innovantes et adaptées en Outre-mer.
- 9 — L'incitation à développer l'apprentissage en bibliothèque.
- 10 — Un rendez-vous annuel, permettant à la profession d'échanger autour de ces enjeux de formation et de suivre l'avancement des différents chantiers engagés.

Annexe 2

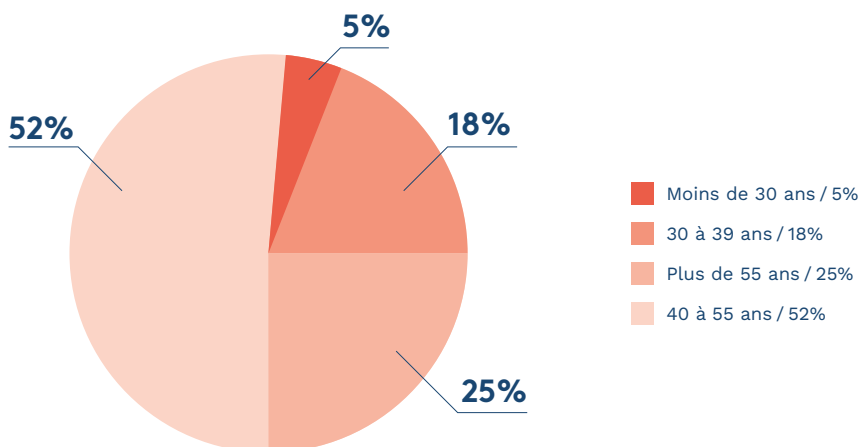
Le personnel des bibliothèques territoriales par métier, 2017-2019

Le personnel des bibliothèques territoriales 2017-2019 — présentation des données par métier															
METIERS	TOTAL	FILIERE						STATUT			CATEGORIE			AGE	SEXE
	Répartition par métier	Filière cult., secteur bib.	Filière cult. complète	Filière admin.	Filière technique	Filière anim.	Autres filières	Fonctionnaires	Contractuels	Emplois aidés	Cat A	Cat B	Cat C	Plus de 55 ans	Femmes
Directeur de bibliothèque	12%	80%	83%	10%	1%	4%	3%	94%	7%	0%	36%	38%	25%	27%	83%
Bibliothécaire	26%	88%	89%	6%	2%	2%	3%	92%	9%	1%	16%	48%	37%	24%	83%
Chargé d'accueil	61%	72%	72%	14%	7%	3%	10%	85%	13%	2%	1%	11%	86%	23%	81%
TOTAL	100%	78%	78%	11%	5%	3%	7%	88%	11%	1%	9%	24%	65%	25%	82%

Source : données de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT - observation régionalisée sur 2017, 2018 et 2019

Annexe 3

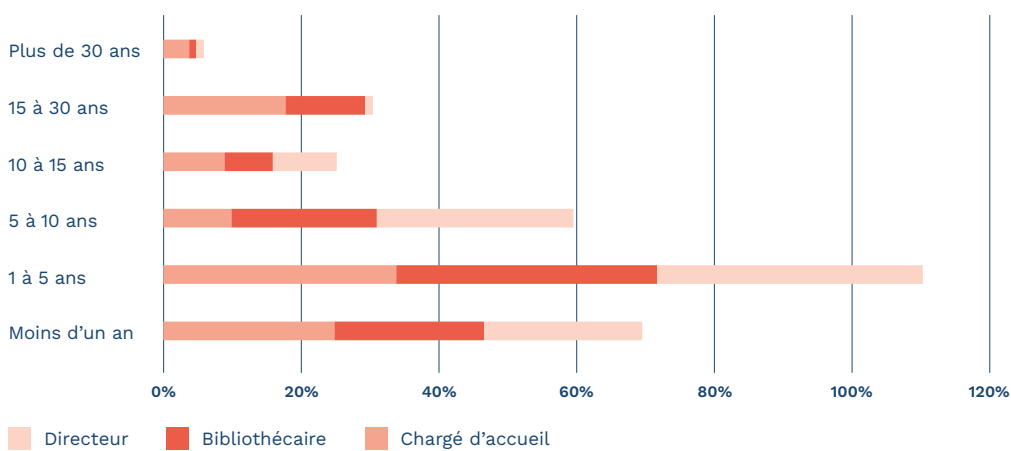
Répartition des professionnels par âge



Source : données de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT - observation régionalisée sur 2017, 2018 et 2019

Annexe 4

Ancienneté au sein de la collectivité



Source : données de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT - observation régionalisée sur 2017, 2018 et 2019

Annexe 5

Effectifs : approche régionale par métiers

Effectifs : approche régionale, répartition par métiers (typologie CNFPT)			
	CHARGÉ D'ACCUEIL	BIBLIOTHÉCAIRE	DIRECTEUR
Région	% sur l'effectif régional total	% sur l'effectif régional total	% sur l'effectif régional total
Auvergne-Rhône-Alpes	51	36	13
Bourgogne-Franche-Comté	60	29	11
Bretagne	60	25	15
Centre-Val de Loire	68	19	14
Corse	72	16	12
Grand Est	61	26	13
Guadeloupe	76	15	9
Guyane	71	0	29
Hauts-de-France	66	20	14
Île-de-France	61	25	14
La Réunion	79	11	9
Martinique	65	20	15
Mayotte	78	13	9
Normandie	54	34	12
Nouvelle-Aquitaine	59	31	11
Occitanie	69	19	12
Provence-Alpes-Côte d'Azur	68	23	9
Pays de la Loire	58	31	12

Source : données de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT - observation régionalisée sur 2017, 2018 et 2019

Annexe 6

Comparatif des corps et cadres d'emplois entre bibliothèques d'enseignement supérieur et territoriales

Comparaison entre bibliothèques d'enseignement supérieur (BES) et de la fonction publique territoriale (FPT) : corps et cadres d'emploi (2018)				
Corps ou cadre d'emploi	BES		FPT	
	Nb	%	Nb	%
Conservateurs et bibliothécaires (BES et FPT) et conservateurs généraux (BES)	1 194	28%	2 559	12%
Bibliothécaires adjoints spécialisés (BES) et assistants de conservation (FPT)	1 402	33%	7 419	34%
Magasiniers (BES), agents du patrimoine (FPT)	1 624	38%	11 842	54%
TOTAL filière bibliothèque	4 220	100%	21 820	100%

Source : pour la FPT, Observatoire de la Lecture publique, ministère de la Culture. Pour l'enseignement supérieur : enquête statistique sur les bibliothèques universitaires et services documentaires de l'Enseignement supérieur esgbu.esr.gouv.fr.

Annexe 7

Comparatif des grades, CDD et heures de formation suivies entre bibliothèques d'enseignement supérieur et territoriales

Comparaison entre bibliothèques d'enseignement supérieur (BES) et de la fonction publique territoriale (FPT) : grades, filières, statut et formation (2019)		
	BES	FPT
A et A+	28%	9%
B	31%	24%
C	41%	65%
TOTAL	100,0%	100,0%
Dont hors filière bibliothèque	38%	22%
Dont CDD	13%	15%
Nombre d'h. de formation annuelles	136 609	232 742

Source : pour la FPT, effectifs issus de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT – observation régionalisée sur 2017, 2018 et 2019, de l'INSEE-SIASP, traitées par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT. Suivi des effectifs territoriaux au 31 décembre 2019 et heures de formation issues de l'Observatoire de la lecture publique, 2018. Pour l'enseignement supérieur : enquête statistique sur les bibliothèques universitaires et services documentaires de l'Enseignement supérieur esgbu.esr.gouv.fr, 2019. Afin de comparer des situations analogues, les heures de formation de la FPT ne concernent que les bibliothèques territoriales ne faisant pas appel à des bénévoles.

Annexe 8

Les formations suivies par les personnels des bibliothèques territoriales

Les formations suivies par les personnels des bibliothèques territoriales - 2018								
Bibliothèque départementale	Nb d'agents		Personnels formés en 2018		Heures de formation	Nb d'h. moyen / agent	Nb d'h. / agent formé	
Jusqu'à 34 agents	1 206	57%	792	66%	30 310	25	38	
Plus de 35 agents	917	43%	610	67%	16 583	18	27	
Total BD	2 123	100%	1 402	66%	46 893	22	33	
Type de bibliothèque municipale ou intercommunale	Nb d'agents salariés et bénévoles		Personnels formés en 2018		Heures de formation	Nb d'h. moyen / agent	Nb d'h. / agent formé	
Tous agents, salariés et bénévoles confondus	0 à 4 agents	9 154	11%	2 717	30%	52 155	5,7	19,2
	5 à 9 agents	19 789	25%	4 257	22%	75 718	3,8	17,8
	10 à 14 agents	16 452	21%	3 458	21%	53 333	3,2	15,4
	15 à 24 agents	13 813	17%	3 062	22%	55 129	4,0	18,0
	25 à 49 agents	8 070	10%	2 803	35%	54 456	6,7	19,4
	50 à 74 agents	3 195	4%	2 043	64%	37 970	11,9	18,6
	75 à 99 agents	2 721	3%	1 568	58%	23 081	8,5	14,7
	+ de 100 agents	6 786	8%	2 566	38%	62 276	9,2	24,3
	TOTAL	79 980	100%	22 474	28%	414 118	5	18

Type de bibliothèque municipale ou intercommunale		Nb d'agents salariés et bénévoles		Personnels formés en 2018		Heures de formation	Nb d'h. moyen / agent	Nb d'h. / agent formé
Dont équipes mêlant salariés et bénévoles	0 à 4 agents	6 388	8%	1 198	19%	19 397	3,0	16,2
	5 à 9 agents	17 837	22%	3 012	17%	49 302	2,8	16,4
	10 à 14 agents	15 063	19%	2 429	16%	34 147	2,3	14,1
	15 à 24 agents	12 108	15%	1 937	16%	29 460	2,4	15,2
	25 à 49 agents	5 221	7%	1 045	20%	17 736	3,4	17,0
	50 à 74 agents	1 721	2%	468	27%	12 376	7,2	26,4
	75 à 99 agents	1 755	2%	324	18%	8 314	4,7	25,7
	+ de 100 agents	3 162	4%	518	16%	10 644	3,4	20,5
	TOTAL	63 255	79%	10 931	17%	181 376	3	17
Dont équipes ne comptant que des salariés	0 à 4 agents	2 766	3%	1 519	55%	32 758	11,8	21,6
	5 à 9 agents	1 952	2%	1 245	64%	26 416	13,5	21,2
	10 à 14 agents	1 389	2%	1 029	74%	19 186	13,8	18,6
	15 à 24 agents	1 705	2%	1 125	66%	25 669	15,1	22,8
	25 à 49 agents	2 849	4%	1 758	62%	36 720	12,9	20,9
	50 à 74 agents	1 474	2%	1 474	100%	25 594	17,4	17,4
	75 à 99 agents	966	1%	966	100%	14 767	15,3	15,3
	+ de 100 agents	3 624	5%	2 048	57%	51 632	14,2	25,2
	TOTAL	16 725	21%	11 164	67%	232 742	14	21

Source : données 2018 de l'Observatoire de la lecture publique, Service du livre et de la lecture.

Annexe 8

Accès à la formation et présence de bénévoles

Rattachement administratif de la bibliothèque	Recours aux bénévoles	Nb d'heures de formation par agent au sein de l'équipe	Taux d'agent formés	Nb d'heures de formation par agent formé
Commune	Inclut des bénévoles	2,4	16%	15
	Sans bénévole	14	72%	20
	Total	5	27%	18
EPCI	Inclut des bénévoles	5,7	24%	24
	Sans bénévole	12	57%	22
	Total	7	33%	23

