

Les pratiques et besoins de formation du personnel des bibliothèques franciliennes (Enquête menée en décembre 2023-janvier 2024)

Synthèse juin 2025

Introduction

Dans le cadre du déploiement du troisième volet du Plan Bibliothèques « former mieux », la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) d'Île-de-France a lancé en décembre 2023 une enquête visant à évaluer les pratiques et besoins de formation professionnelle du personnel des bibliothèques territoriales. Ouvert du 22 décembre 2023 au 15 janvier 2024, ce formulaire s'inscrivait dans le cadre de la réflexion autour de la mise en place du plan régional de formation des bibliothécaires territoriaux en Ile-de-France.

Les données récoltées donnent lieu à une analyse précise des besoins de formation par thématique et par domaine de compétence. Les données présentées dans cette note permettent de mieux cerner les spécificités de la formation professionnelle des agents des bibliothèques franciliennes, afin que le plan régional de formation réponde aux trois objectifs identifiés par le Ministère de la Culture : visibilité, accessibilité et complémentarité de l'offre de formation.

Les profils et pratiques de formation des participants à l'enquête

Profils des répondants

Des agents de tous les départements franciliens ont participé à l'enquête, avec cependant une répartition inégale selon les territoires. Les agents des Hauts-de-Seine et de Seine-et-Marne ont montré une participation plus forte, avec près de 25% du personnel ayant répondu à l'enquête. À l'inverse, entre 13 et 15% des agents des départements du Val-de-Marne, de Seine-Saint-Denis et de Paris ont répondu à l'enquête.

70% des répondants travaillent dans une bibliothèque communale. Au niveau de la répartition des réponses par catégorie d'agent, les agents de catégorie A ont légèrement plus répondu au questionnaire (18% des répondants contre 12% des effectifs totaux dans la région). Les agents de catégorie C représentent 49% des effectifs totaux mais seulement 39% des répondants. Il conviendra donc d'être prudent dans l'analyse des résultats de l'enquête car les besoins de formation des agents de la catégorie C sont probablement légèrement sous-représentés.

Enfin, peu de bénévoles ont répondu à cette enquête (3% des répondants), alors qu'ils représentent 12% du personnel de bibliothèques en Ile-de-France¹. Les éléments découlant de cette enquête reflètent donc davantage les besoins du personnel salarié.

Pratiques de formation des répondants

Parmi les acteurs de la formation, l'organisme principal est le CNFPT : 48% des répondants y ont suivi au moins une formation. Ensuite, les formations internes occupent également une place importante : 40% des répondants formés en 2023 ont bénéficié de ce type de formation. Viennent ensuite les bibliothèques départementales dans lesquelles 28% des participants ont suivi une formation, tandis que seulement 8% des répondants ont suivi une formation dispensée par Médiadix.

¹ Observatoire national de la lecture publique.

Dans les départements disposant de bibliothèques départementales (Essonne, Seine-et-Marne et Val-d'Oise), les formations y sont autant suivies que celles proposées par le CNFPT, représentant entre 45% et 49% des répondants. En revanche, dans les départements sans bibliothèques départementales, les formations CNFPT sont proportionnellement plus suivies (entre 45% et 47%). La participation aux stages de formation dispensés par Médiadix est plus marquée dans les départements de Paris et des Hauts-de-Seine (13% et 14%).

Les associations départementales de bibliothécaires jouent un rôle important dans les départements où elles sont présentes (78-93-95). Les agents bénéficient de cet accompagnement dans leur département sont nombreux à s'inscrire à ces formations. Dans le Val-d'Oise, 19% des répondants issus de ce département ont participé à des formations organisées par Cible 95.

L'accès à la formation des participants

La distance géographique avec le lieu de formation : un facteur plus déterminant en grande couronne

Le frein principal à la formation est la distance géographique avec le lieu de formation : 41% des répondants ont déjà renoncé à une formation pour cette raison. Cependant, la fréquence du motif de la distance géographique comme obstacle à la formation varie d'un département à l'autre. Les départements de la grande couronne sont les plus touchés, notamment la Seine-et-Marne (57% des répondants ont identifié ce frein), l'Essonne (55%) et le Val-d'Oise (48%).

Les résultats révèlent qu'une formation entièrement à distance n'est pas une solution unanimement acceptée : 32% des répondants ne sont pas disposés à suivre une formation de ce type. En revanche, le format mixte (distanciel et présentiel) semble largement préféré.

Le manque de visibilité de l'offre

32% des répondants indiquent ne pas bien connaître l'offre de formation disponible. Si l'offre de formation du CNFPT est bien connue (53% des répondants) ainsi que celle des bibliothèques départementales dans les territoires concernés, les formations de Médiadix restent peu identifiées en dehors des Hauts-de-Seine et des départements frontaliers.

L'offre des acteurs associatifs est peu connue, la connaissance de l'offre semble liée à l'ampleur de l'activité de formation mise en place par les différentes associations et / ou avec la présence d'une bibliothèque départementale sur le territoire. 32% des agents des Yvelines disent « bien » connaître l'offre de formation de leur association départementale (Intermédia 78), ce qui semble cohérent avec l'activité de formation portée par cet acteur suite à la disparition de la bibliothèque départementale. Il convient de noter que les trois associations les mieux identifiées (Intermédia 78, Bib 92 et Cible 95) sont celles qui ont conclu un accord de coopération visant à partager leur catalogue de formation.

Autres freins à la formation : coût, sur-demande et manque de temps

Le refus de formation, par l'organisme de formation lui-même (36%), par l'employeur (10%) ou en raison des coûts pour la collectivité (18%), représente un obstacle majeur à la formation. Le taux de refus aux stages du CNFPT est particulièrement élevé, atteignant 46,63%² en 2022 pour le secteur de la lecture publique.

Cela est d'autant plus notable que le CNFPT est le seul organisme dont les formations sont systématiquement reconnues par les collectivités. En raison d'un manque de reconnaissance d'autres acteurs, certains stages n'entrent pas dans le parcours de formation obligatoire du personnel de bibliothèque.

L'organisation du travail est la seconde cause la plus citée comme étant à l'origine d'un renoncement à la formation avec 38% des répondants ayant identifié ce frein. Il est en effet souvent difficile pour les agents de se libérer pour des formations en raison d'un problème de sous-effectif.

² Source : délégation d'Ile-de-France du CNFPT, janvier 2023.

Les besoins de formation des répondants

Lors de cette enquête, les répondants ont évalué la priorité de plusieurs thématiques au sein de grands domaines de compétence. Le domaine le plus plébiscité est « Enjeux transversaux contemporains », suivi de « Médiation et action culturelle », « Lieux et espaces » et « Publics, partenaires et communication ». Les thématiques « Ressources documentaires » et « Patrimoine écrit, iconographique et audiovisuel » sont, quant à elles, jugées moins prioritaires.

Des écarts importants apparaissent entre l'offre actuelle de stages³ et les thématiques prioritaires des répondants. Par exemple, « Enjeux transversaux contemporains » représente 23% de l'offre, alors que 84% des répondants l'estiment prioritaires. Le domaine « Lieux et espaces » ne représente que 3% des stages, malgré 70% de répondants le considérant comme prioritaire.

A l'inverse, le domaine « Ressources documentaires » est surreprésenté dans l'offre, alors que beaucoup de répondants ne le jugent pas prioritaire.

Les thématiques classées prioritaires varient en fonction des catégories de répondants. Les domaines « pilotage stratégique et connaissance de l'environnement territorial », « Lieux et espaces » et « administratif, management et conduite de projets » sont systématiquement classés comme prioritaires par les agents de catégorie A. Ces derniers priorisent logiquement les thématiques touchant à l'encadrement et au management, à la conception de projet, aux démarches environnementales, ou encore à la politique documentaire à échelle d'un réseau. Les thématiques relatives à l'EMI et à la médiation autour du numérique tiennent une place importante également.

Les agents de catégorie B priorisent les thèmes de l'inclusion numérique, de la médiation et de l'action culturelle et trouvent également un intérêt sur les thématiques autour de la signalétique et des règles de sécurité. Les collections et la politique documentaire sont également des thématiques à prioriser pour ces agents. Dans une certaine mesure, ces agents sont aussi intéressés par le pilotage de projet et le management des équipes (17% des répondants de catégorie B ont classé ces thématiques comme prioritaires).

Les agents de catégorie C sont davantage tournés vers les domaines « Ressources documentaires, et « médiation et action culturelle », et classent les thématiques tournées vers la médiation auprès de publics précis (adolescents, seniors) prioritaires. Les thématiques relatives à l'accueil, à la gestion de situations conflictuelles, et au développement de l'action culturelle d sont aussi plébiscitées par ces agents. Le traitement et l'attractivité des collections sont des thématiques récurrentes. Les agents de catégorie C rejoignent les agents de catégorie B sur les thématiques de la signalétique et des règles de sécurités applicables en bibliothèque.

Le tableau en page 4 résume les grandes tendances des besoins de formation exprimés en fonction des catégories d'agents.

La formation de base ⁴

Environ 2/3 des personnes ayant répondu à l'enquête considèrent qu'une formation de base est « prioritaire » ou « utile ». De légers écarts existent selon le département d'origine. Les répondants de Paris et des Hauts-de-Seine sont légèrement plus nombreux à qualifier la formation de base comme « Prioritaire » A l'inverse, les répondants du Val-d'Oise et de Seine-et-Marne sont plus nombreux à qualifier la formation de base de « pas importante pour le moment ».

³ Telle qu'analysée de manière détaillée dans un état des lieux dressé par la DRAC Île-de-France en 2024, consultable [ici](#)

⁴ La formation de base est un parcours permettant d'acquérir les fondamentaux du métier de bibliothécaire et de s'inscrire dans les missions des bibliothèques telles qu'elles se définissent aujourd'hui. Ces formations s'adressent à toutes les personnes travaillant en bibliothèque, salarié comme bénévole sans critère de diplôme particulier, recrutées récemment, en reclassement ou encore en reconversion professionnelle. Elle se distingue de la formation dite « initiale » qui désigne les formations universitaires préparant aux métiers des bibliothèques (BUT, licences professionnelles, masters).

Tableau des besoins de formation en fonction des catégories d'agents

Grands domaines de compétence	Thématiques classées prioritaires par les agents de catégorie A	Thématiques classées prioritaires par les agents de catégorie B	Thématiques classées prioritaires par les agents de catégorie C
Enjeux transversaux contemporains	Transition écologique en bibliothèque Créer et animer une démarche de responsabilité environnementale dans sa bibliothèque L'inclusion numérique en bibliothèques	Accueil, médiation et politique documentaire en direction des publics empêchés L'inclusion numérique en bibliothèque Les nouveaux modèles de bibliothèque : bibliothèques inclusives, collaboratives et tiers-lieux	Accueil, médiation et politique documentaire en direction des publics empêchés Le rôle des bibliothèques dans la lutte contre l'illettrisme
Pilotage stratégique et connaissance de l'environnement territorial	Conception et conduite du projet stratégique Comprendre et analyser le contexte local Communiquer en direction des élus	Conception et conduite de projets stratégiques (PCSES, projet de service, schéma de lecture publique) Comprendre et analyser le contexte local	
Médiation et action culturelle	Actions de médiation autour des ressources documentaires numériques Monter des projets d'éducation aux médias et à l'information	Développer l'action culturelle de sa bibliothèque Monter des projets d'éducation aux médias et à l'information (EMI) Actions de médiation autour des ressources documentaires numériques	Publics adolescents : accueil, médiation et animations Développer l'action culturelle de sa bibliothèque Publics jeunes (4-12 ans) : accueil, médiation et animations Savoir lire à voix haute Petite enfance : accueil, médiation et animation
Lieux et espaces	La signalétique en bibliothèque Les règles de sécurité en bibliothèque Conduire un projet de construction et de réaménagement	La signalétique en bibliothèque Les règles de sécurité applicables dans une bibliothèque	La signalétique en bibliothèque Les règles de sécurité en bibliothèque
Ressources documentaires	Elaborer une politique documentaire à échelle d'un réseau Rendre les collections attractives	Rendre les collections de votre bibliothèque attractives Elaborer une politique documentaire à l'échelle d'un réseau ou d'un équipement	Rendre les collections de votre bibliothèque attractives Gérer et animer un fond jeunesse
Publics, partenaires et communication	Le projet d'accueil en bibliothèque Mettre en place une stratégie de communication Monter un projet participatif	Mettre en place une stratégie de communication en bibliothèque Le projet d'accueil en bibliothèque	Gérer une situation de conflit avec les usagers Le projet d'accueil en bibliothèque
Administratif, management et conduite de projets	Concevoir, piloter et mettre en œuvre des projets Management et gestion des équipes Connaissances juridiques et administratives sur la gestion d'une bibliothèque	Concevoir, piloter et mettre en œuvre des projets Management et gestion des équipes	Concevoir, piloter et mettre en œuvre des projets