

L'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB)

*rapport à monsieur le ministre
de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche*

*à monsieur le ministre délégué
à la recherche*

N° 2004-126

JUILLET 2004

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Inspection générale des bibliothèques

**L'Ecole nationale supérieure
des sciences de l'information et
des bibliothèques
(ENSSIB)**

JUIN 2004

Hélène BERNARD

*Inspecteur général de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Daniel RENOULT

Inspecteur général des bibliothèques

S O M M A I R E

Introduction.....	7
▪ L'E.N.S.S.I.B.	7
▪ L'audit : objet, méthode et calendrier.	8
1. L'offre de formation	9
1.1. Formation initiale des fonctionnaires et des étudiants	10
1.1.1. <i>Des effectifs modestes, des élèves exigeants et motivés.....</i>	<i>10</i>
▪ Les effectifs de l'ENSSIB.	10
▪ Des élèves de haut niveau	11
1.1.2. <i>Des filières de formation cloisonnées</i>	<i>12</i>
▪ Une organisation pédagogique très différenciée	12
▪ Les formateurs : des profils différents pour des formations séparées.	12
1.1.3. <i>Le recrutement et la formation des conservateurs</i>	<i>14</i>
▪ Recrutement et gestion prévisionnelle des effectifs	14
▪ Une diversification insuffisante des recrutements.....	15
▪ Formation des conservateurs.....	16
▪ Une formation des conservateurs diversement appréciée	17
1.1.4. <i>Le recrutement et la formation des bibliothécaires.....</i>	<i>20</i>
▪ Les bibliothécaires de l'Etat.	20
▪ Les bibliothécaires de la fonction publique territoriale.....	21
▪ Une formation des bibliothécaires qui pourrait mieux encore prendre en compte les acquis professionnels.	22
1.1.5. <i>Les DESS.....</i>	<i>23</i>
▪ Le DESS en ingénierie documentaire (DESSID).....	23
▪ Le DESS réseaux d'information et document électronique (RIDE).	24
▪ Les débouchés des DESS.	24
▪ Appréciations sur les DESS	25
1.1.6. <i>Les perspectives d'amélioration de la formation initiale.....</i>	<i>26</i>
▪ Simplifier les calendriers de scolarité et de gestion.	27
▪ Un vrai stage long pour les conservateurs	27
▪ Renforcer la formation au management.	28
▪ Proposition pour la scolarité des conservateurs	28
1.1.7. <i>L'insertion de l'ENSSIB dans le LMD</i>	<i>29</i>
▪ Le projet de master.....	29
▪ L'inscription des écoles de formation de la fonction publique française dans le processus de Bologne	32
1.2. La formation continue.	35
2. La recherche.....	37

2.1.	La politique scientifique de l'ENSSIB.....	37
2.2.	Appréciations sur la recherche	39
3.	Les partenariats	42
3.1.	Le partenariat avec le Ministère de la Culture et de la Communication.....	43
3.2.	Les partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent encore se développer.....	44
3.3.	Des partenariats à consolider avec les établissements employeurs et la profession.	44
3.4.	Le partenariat avec le CNFPT s'est structuré.....	46
3.5.	Une lacune à combler : le partenariat avec les entreprises	46
4.	Le management de l'établissement au service de ses missions.....	47
4.1.	Le pilotage général de l'établissement	47
4.1.1.	<i>Les instances statutaires et leur fonctionnement.....</i>	47
4.1.2.	<i>Une organisation interne trop éclatée, un secrétariat général faiblement positionné.....</i>	51
4.1.3.	<i>L'extension des locaux de La Doua.</i>	55
4.1.4.	<i>Une gestion déficiente</i>	56
4.1.5.	<i>Un projet d'établissement trop éclectique.....</i>	58
4.1.6.	<i>Un projet de contrat dont les objectifs sont peu hiérarchisés.</i>	59
4.1.7.	<i>Un engagement financier néanmoins favorable à l'ENSSIB</i>	60
4.1.8.	<i>Conclusions sur le pilotage.....</i>	60
4.2.	Le service des concours et les recrutements.	61
4.2.1.	<i>L'organisation des concours.....</i>	61
4.2.2.	<i>Une gestion fragilisée</i>	61
4.2.3.	<i>Une implication insuffisante de l'E.N.S.I.B.....</i>	62
4.3.	La gestion des ressources humaines	64
4.3.1.	<i>Les effectifs.....</i>	64
4.3.2.	<i>La politique de recrutement</i>	65
4.3.3.	<i>Les recrutements de contractuels.....</i>	67
4.3.4.	<i>Mobilité</i>	68
4.3.5.	<i>La définition des services enseignants</i>	70
4.3.6.	<i>Adaptation poste /emploi/ personne.....</i>	71
4.4.	La gestion budgétaire et financière	72
4.4.1.	<i>Gestion budgétaire</i>	72

4.4.2.	<i>Tenue de la comptabilité</i>	72
4.4.3.	<i>Contrôle de la Cour des comptes</i>	73
4.4.4.	<i>La «cagnotte» de l'ENSSIB ?.....</i>	73
4.4.5.	<i>L'absence d'un système d'analyse et de prévision budgétaire</i>	75
5.	Conclusions et recommandations.....	77
6.	Liste des annexes.....	83

Introduction

▪ L'E.N.S.S.I.B.

Le statut de l'ENSSIB n'est stabilisé que depuis 1999, l'établissement ayant connu un élargissement progressif de ses missions, entériné par la dernière modification statutaire de 2003.

L'Ecole nationale supérieure des bibliothécaires (E.N.S.B.) avait été créée par un décret du 12 juillet 1963 avec le statut d'établissement public à caractère administratif. Transférée des locaux de la Bibliothèque nationale à Paris sur le campus de la Doua à Villeurbanne en 1974, cette école a été transformée en établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel par le décret du 9 janvier 1992 devenant l'Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques (E.N.S.S.I.B.). Son statut en fait un grand établissement, au sens de l'article 37 de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 (article L 717 – 1 du Code de l'Education).

Chargée de la formation initiale des conservateurs stagiaires et des bibliothécaires stagiaires pour l'Etat et les collectivités territoriales, accueillant des étudiants de 3^{ème} cycle, l'E.N.S.S.I.B. mène aussi des recherches en sciences de l'information, en histoire du livre et de l'édition. Elle est un des principaux prestataires de formation continue pour les personnels de bibliothèques.

Elle exerce enfin la tutelle du *Bulletin des Bibliothèques de France*, revue de référence en langue française dans ce domaine.

Les missions de l'Institut de Formation des Bibliothécaires (IFB), chargé de la formation initiale des bibliothécaires et de la formation continue des personnels de bibliothèque, ancien service extérieur du ministère de la culture, ont été confiées à l'ENSSIB à partir du 1^{er} janvier 1999 par une convention conclue entre les deux ministères pour la période 1999-2002. Les comptes de l'IFB ont alors été intégrés à ceux de l'ENSSIB. La Cour des comptes, qui a contrôlé les comptes et la gestion de l'établissement en 2001, posait la question du devenir de l'IFB après 2002. Le décret 2003-894 du 9 septembre 2003 a modifié les statuts de l'école afin d'inclure la formation des bibliothécaires dans les missions de l'ENSSIB, consacrant ainsi la fusion des deux établissements.

Enfin l'ENSSIB assure depuis 1992, par délégation de l'administration centrale (à l'époque DPES puis direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement), la responsabilité d'organiser les concours de la filière des bibliothèques.

En 2004, pour accomplir l'ensemble de ses missions et accueillir un effectif cumulé de 274 élèves et étudiants, hors stagiaires de la formation continue, l'E.N.S.S.I.B. dispose d'un budget global de 4,34 M€ et de 109 emplois (84 emplois budgétaires auxquels s'ajoutent 25 emplois rémunérés sur le budget de l'établissement).

▪ **L'audit : objet, méthode et calendrier.**

L'E.N.S.S.I.B. a fait ces dernières années l'objet de deux évaluations : une évaluation globale conduite par le CNE en 1996, et une évaluation de la recherche menée par un *Visiting committee* en 2001. Par ailleurs, la trésorerie générale du Rhône a contrôlé les comptes de l'école en 1997, et la Cour des comptes a fait un passage en 1999 dans le cadre d'une enquête générale sur le site universitaire lyonnais. Enfin, une étude ALGOE sur la gouvernance de l'E.N.S.S.I.B a été remise en 2001.

Le présent audit, demandé par le directeur de cabinet du ministre de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche fait suite à une inspection ponctuelle de l'IGAENR et de l'IGB¹. *Il s'agit d'un diagnostic général comportant de manière classique analyse de l'existant, évaluation et recommandations. Dans cet esprit et conformément à la lettre de mission, l'audit a porté sur le management de l'ENSSIB et sur sa capacité à définir et à réaliser ses objectifs, vérifiant que les recommandations du CNE ont bien été mises en œuvre.*

Le rapport met l'accent sur la politique de formation de l'ENSSIB, sa politique scientifique et ses partenariats : du point de vue des inspecteurs, c'est au regard de ces trois éléments fondamentaux que doivent être principalement appréciés le management et la gestion de l'établissement. La mission a tenu également à consacrer un développement particulier au service des concours pour ne pas dissocier la question de la formation de celle des recrutements.

Au moment où des transformations profondes affectent le secteur culturel, la documentation scientifique et les bibliothèques et où vont être renouvelées les générations de professionnels, ce sujet mérite en effet l'attention de l'ENSSIB comme des administrations centrales.

¹ Mission effectuée en mai juin 2003 par Madame D. Frusta-Gissler (IGAENR), et M. D.Pallier (IGB).

A défaut de disposer d'un référentiel spécifique à cet établissement, l'audit s'est inspiré du *Livre des références*² élaboré par le CNE et l'IGAENR, qui rassemble un ensemble de critères d'évaluation de l'enseignement supérieur pouvant s'appliquer pour une large part à l'ENSSIB.

Pour élaborer le présent rapport, les inspecteurs ont choisi une méthode articulée en trois phases :

- 1) *Phase d'étude des documents* fournis par l'ENSSIB et les administrations centrales³.
- 2) *Phase d'entretiens avec les principaux acteurs*⁴. La mission s'est rendue sur place à quatre reprises. Elle a rencontré à Villeurbanne et à Paris l'équipe de direction de l'E.N.S.S.I.B., les responsables des formations et des équipes de recherche, le président du conseil d'administration, la présidente du conseil scientifique, les directeurs d'administration centrale concernés et leurs collaborateurs, le conseiller d'établissement. Elle a entendu des responsables du CNFPT ainsi que des membres de l'équipe de direction de la Bibliothèque nationale de France. Les inspecteurs généraux ont également tenu à recevoir des étudiants et des fonctionnaires stagiaires, des fonctionnaires récemment formés par l'E.N.S.S.I.B et plusieurs responsables des associations professionnelles (ABF et ADBU).
- 3) *Phase de rédaction du rapport*, de vérifications et d'entretiens complémentaires.

Les inspecteurs n'ont pas rencontré de difficultés particulières dans la conduite de sa mission. Les documents demandés ont en général été fournis rapidement. Le directeur et le secrétaire général de l'ENSSIB ont veillé à la bonne organisation des entretiens et ont répondu avec diligence à toutes les sollicitations des inspecteurs. Conduite du 15 février au 28 mai 2004, celle-ci s'est effectuée dans le contexte de finalisation du contrat d'établissement et du projet de master, tandis que le conseil d'administration et le conseil scientifique étaient en cours de renouvellement. A l'intention du ministre comme des nouvelles instances, les inspecteurs se sont attachés à formuler des recommandations au regard des critiques ou des réserves qu'elle a pu formuler sur tel ou tel aspect des activités de l'établissement.

1. L'offre de formation

² IGAENR. Le livre des références : les références de l'assurance de la qualité dans les établissements d'enseignement supérieur. Paris : MJENR, 2004.

³ Cf. liste des principaux documents en annexe

⁴ Cf. liste des personnes auditionnées en annexe

1.1. Formation initiale des fonctionnaires et des étudiants

L'E.N.S.S.I.B. a pour mission de préparer, *«par une formation scientifique, culturelle et professionnelle, des élèves se destinant à des fonctions scientifiques et d'encadrement dans les bibliothèques et les services de documentation et d'information scientifique et technique (...). Elle assure notamment la formation initiale des conservateurs stagiaires (...) et des bibliothécaires stagiaires (...). Elle peut participer à la formation des conservateurs et bibliothécaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ainsi que d'élèves non fonctionnaires et d'auditeurs libres français ou étrangers»*⁵.

La diversité de ses publics reflète celle des missions : d'une part, former les fonctionnaires stagiaires recrutés par concours internes et externes (dont un concours particulier pour les chartistes) et par liste d'aptitude au titre de la promotion interne ; d'autre part, accueillir des étudiants français et étrangers qui se destinent au secteur documentaire du secteur public ou privé. Ecole professionnelle destinée à former au niveau de l'encadrement supérieur des spécialistes du traitement et de la diffusion de l'information, de la lecture publique, de la conservation du patrimoine documentaire, l'E.N.S.S.I.B. se situe désormais dans le cadre universitaire.

Les débouchés des diplômés de l'E.N.S.S.I.B. sont variés : bibliothèques sous tutelle de l'Etat (Bibliothèque nationale de France, bibliothèques universitaires et des grands établissements, Bibliothèque Publique d'Information du centre Pompidou), bibliothèques de lecture publique des collectivités territoriales, mais aussi secteur documentaire des entreprises, qui recrutent une bonne moitié des étudiants des DESS.

1.1.1. Des effectifs modestes, des élèves exigeants et motivés

▪ Les effectifs de l'ENSSIB.

En 2003 – 2004, on compte 95 élèves conservateurs (65 issus des concours, dix de la promotion interne pour l'Etat, et 20 fonctionnaires territoriaux), 31 élèves bibliothécaires, et 57 étudiants en DESS.

⁵ Statut de l'E.N.S.S.I.B., article 3 du décret du 9 janvier 1992.

Flux d'entrée en formation initiale à l'E.N.S.S.I.B.

	Conservateurs	Bibliothécaires	Sous total fonctionnaires	DESS ID	DESS RD	Sous total étudiants	EFFECTIF TOTAL
1998	27		27	32		32	59
1999	65	39	104	34		34	138
2000	36	19	55	35		35	90
2001	75	23	98	34			132
2002	55	25	80	33	26	59	139
2003	92	29	121	32	28	60	181
2004	95	31	126	31	26	57	183

Comme le montre ce tableau, la progression sensible observée en 2002 et 2003 est due à l'augmentation du nombre de postes de conservateurs mis au concours, mais aussi à l'organisation chaque année depuis 2002 d'un concours territorial par le CNFPT (au lieu d'un concours territorial tous les deux ans auparavant). On observe une irrégularité des flux annuels de recrutement d'élèves fonctionnaires (27 à 95 pour les conservateurs, 19 à 39 pour les bibliothécaires), qui contraste avec la stabilité des effectifs étudiants (une trentaine par DESS). Les flux de recrutements dans les corps de fonctionnaires varient évidemment en fonction de facteurs multiples (évolution démographique du corps, politique de recrutement, disponibilité en emplois budgétaires), sur lesquels l'E.N.S.S.I.B. n'a pas prise.

Des variations fortes d'une année sur l'autre ne peuvent que compliquer la gestion de l'école, surtout si elles ne sont pas suffisamment anticipées. Ainsi, la responsable de la formation initiale des bibliothécaires souligne la variation importante et non programmée des effectifs (26 stagiaires en 2003-2004, 52 attendus en 2004 - 2005), qui l'obligera à adapter l'organisation de la formation et entraînera selon elle une dégradation des conditions d'accueil.

▪ Des élèves de haut niveau

L'E.N.S.S.I.B. est théoriquement accessible aux titulaires d'une licence. En réalité, la majorité des élèves et des étudiants ont au moins un niveau Bac + 5.

Ainsi, en 2002 – 2003 (promotion «DCB 12» les promotions étant appelées par leur numéro), 87 % des élèves conservateurs avaient un niveau supérieur à la licence et 39 % étaient déjà titulaires d'un DEA voire d'une thèse. Rappelons que la filière des bibliothèques constitue désormais, à l'inverse de la décennie 1980 –1990, le débouché principal des anciens élèves de l'Ecole des Chartes, qui depuis 1996 représentent 31 % en moyenne des recrutements de l'ENSSIB. Environ 60 % des élèves de l'Ecole nationale des Chartes optent en effet pour les bibliothèques, les autres se répartissant entre les archives, les musées, l'inventaire, les monuments historiques. D'autres élèves conservateurs sont titulaires d'une agrégation, d'un

CAPES, ou sont anciens élèves de l'Ecole normale supérieure. Nombreux sont ceux qui ont acquis une expérience professionnelle comme enseignant ou à des titres divers dans les bibliothèques.

L'ensemble compose un public de haut niveau universitaire, naturellement exigeant vis à vis de la formation dispensée par l'Ecole, dont les besoins de formation varient selon l'origine professionnelle. En particulier, nombre d'élèves ont déjà exercé dans la filière bibliothèque, candidats passés par les concours internes ou étudiants suivant un DESS en formation continue. Ceux qui ont déjà acquis pour une large part la culture professionnelle de base des bibliothèques expriment d'autres attentes vis-à-vis de l'enseignement que leurs collègues étudiants ou recrutés par voie externe. Il y a de ce point de vue un vrai contraste entre les bibliothécaires stagiaires, dont les trois-quarts ont déjà une expérience professionnelle, avec une moyenne d'âge de 35 ans, et les étudiants de DESS.

1.1.2. Des filières de formation cloisonnées

- **Une organisation pédagogique très différenciée**

Regroupées récemment au sein de la direction des études, les différentes filières de formation (conservateurs, bibliothécaires, les deux DESS) sont toutefois organisées de manière autonome, disposant de leur budget, organisant leurs équipes enseignantes, leurs stages, leurs calendriers pédagogiques. Il en résulte un cloisonnement sans doute excessif des activités de formation portant sur des domaines voisins, parfois même identiques, au regard d'effectifs somme toute modestes, et qui ne permet pas d'optimiser l'utilisation des ressources de l'école. L'existence de cinq conseils de perfectionnement, trois créés pour la filière bibliothèque (diplôme de conservateur de bibliothèque, formation initiale des bibliothécaires, formation continue), et un conseil par DESS⁶, souligne cette organisation très sectorisée de l'E.N.S.S.I.B..

La mission souligne toutefois comme un fait particulièrement positif la mise en place par le département des études d'un ensemble de mesures améliorant la gestion des formations : responsables identifiés par filière, rapports d'activité annuels et statistiques détaillées.

- **Les formateurs : des profils différents pour des formations séparées.**

Les formations de l'ENSSIB sont assurées par des enseignants-chercheurs et des professionnels des bibliothèques, peu par d'autres milieux professionnels.

⁶ Statutairement chacun des DESS doit mettre en place un conseil de perfectionnement.

Le corps enseignant de l'E.N.S.S.I.B. comprend actuellement neuf postes d'enseignants-chercheurs (six professeurs ou maîtres de conférence associés, deux ATER sur un poste de maître de conférences vacant, et deux autres personnels enseignants), et vingt personnes appartenant aux corps des bibliothèques, *dont le statut ne prévoit pas qu'ils enseignent, mais dont l'affectation à l'ENSSIB le suppose.*

L'ENSSIB ne maîtrise d'ailleurs pas le recrutement de son personnel enseignant. Concernant les enseignants-chercheurs, et bien que l'Ecole dispose d'une commission de spécialistes qui lui est propre, le directeur n'a aucune garantie que les candidats qu'il a pu pressentir soient effectivement ceux retenus par cette commission. Concernant les conservateurs, les affectations sont gérées par la DPMA dans le cadre du mouvement national, sans que soient prises suffisamment en considération les compétences pédagogiques des candidats. Toutefois l'avis de l'ENSSIB est toujours sollicité sur les candidatures.

Remarque déjà effectuée par le CNE, la mobilité des personnels permanents, même si des éléments d'amélioration existent, demeure insuffisante.

Les charges d'enseignement sont inégalement réparties entre les différentes catégories de personnel, au sein de ces catégories, mais aussi entre les différentes filières. Ainsi les conservateurs de l'école (mais aussi d'autres catégories de personnels, notamment ITARF) participent inégalement aux enseignements (jusqu'à 97 heures, TD compris), et de préférence auprès de la filière bibliothèque. A l'inverse, le service des enseignants-chercheurs affectés à l'école est consacré pour 17% seulement à la formation des conservateurs, et 7,5% aux bibliothécaires, soit moins de 25% au total pour la filière bibliothèque, tandis qu'ils consacrent 1 102 heures aux DESS, soit environ 66% de leur service d'enseignement à l'E.N.S.S.I.B. Ces pourcentages varient selon les années. Ainsi sur 93,5 heures, 7 000 ont été assurées par des enseignants-chercheurs pour le DCB 12, mais 190 pour le DCB 13.

Dans son ensemble, l'organisation des enseignements à l'E.N.S.S.I.B. évoque davantage une cohabitation des cultures professionnelles et universitaires qu'une intégration des équipes, et de ce point de vue beaucoup reste à faire.

Par ailleurs, de nombreux intervenants extérieurs sont recrutés directement par les responsables de formation, sans aucun contrôle -même a posteriori - d'une instance scientifique ou pédagogique quelconque. Même si le recours aux intervenants extérieurs est nécessaire dans ce type d'école, leur multiplicité et leur mode de recrutement n'améliore pas la visibilité des formations, ni ne simplifie la gestion de l'école.

Qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs ou des conservateurs, d'enseignants permanents ou d'intervenants extérieurs, la question du recrutement des formateurs de l'ENSSIB en général,

de leur formation permanente (très peu d'enseignants-chercheurs suivent des stages de formation continue) et de leur mobilité, reste une question centrale qui devrait totalement être remise à plat (cf. chapitre 4). Cet exercice devrait intégrer la formation continue, qui elle aussi a constitué son équipe d'intervenants internes et externes.

1.1.3. Le recrutement et la formation des conservateurs

Le suivi de la formation des conservateurs est assuré par un conservateur à plein temps, assisté d'un autre conservateur et de deux gestionnaires de formation (adjoints administratifs). Le service publie un rapport annuel d'activité.

▪ Recrutement et gestion prévisionnelle des effectifs

Les modalités de recrutement des conservateurs de bibliothèque ont été fixées par le décret n° 92-26 du janvier 1992. L'E.N.S.S.I.B. accueille également depuis 1993 les élèves conservateurs recrutés par les collectivités territoriales. Depuis 2003, le CNFPT recrute tous les ans, par concours spécial, les conservateurs territoriaux, dont la formation est confiée à l'E.N.S.S.I.B aux termes d'une convention.

La sélectivité du recrutement des élèves conservateurs par concours demeure très forte : 2% des inscrits ont été admis en 1995⁷, 4% en 2003 (1 352 inscrits pour 52 postes aux concours).

Au vu de la démographie du corps, le recrutement pourrait s'élargir au cours des prochaines années. Selon une enquête sur les personnels de bibliothèques publiée en 2001 par le ministère de la culture et de la communication, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le CNFPT, ***sur l'ensemble des conservateurs en poste, près de 42% des conservateurs d'Etat et 50% des conservateurs territoriaux seront partis à la retraite d'ici 2010.*** Selon les statistiques les plus récentes de la DEP, l'âge moyen des personnels de bibliothèque de catégorie A en exercice est aujourd'hui de 46 ans. Tandis que les départs de la filière bibliothèque avoisinent 140 par an, ils devraient augmenter progressivement jusqu'à atteindre environ 175 par an. ***La question du renouvellement générationnel se pose avec autant d'acuité que pour les personnels enseignants, et appelle à l'évidence la mise en place d'une gestion prévisionnelle.***

Cette réflexion devrait résulter des travaux du groupe chargé par la DPMA de se pencher sur la gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences des personnels de bibliothèque.

⁷ En 1995, il y avait 1628 candidats –dont seulement 56 internes- pour 31 postes à pourvoir.

On ne peut que recommander à la DPMA, direction responsable de la gestion des personnels de bibliothèques, d'informer l'E.N.S.S.I.B. en temps utile de l'évolution du nombre de postes mis aux différents concours. Une gestion prévisionnelle correcte devrait d'ailleurs permettre une visibilité à trois ans au moins des sorties de corps et des recrutements nécessaires.

▪ **Une diversification insuffisante des recrutements.**

L'origine disciplinaire des élèves conservateurs est trop peu diversifiée. Il n'y a pratiquement pas d'étudiants issus des formations scientifiques, à peine 1%, peu de juristes ou d'économistes. Le vivier du concours provient essentiellement des lettres et des sciences humaines (histoire et lettres représentent 55 % des élèves du DCB 12), alors que de nombreux établissements employeurs souhaiteraient recruter des conservateurs disposant d'une solide formation en sciences exactes. *Les observations faites en 1996 par le CNE sur les lacunes du recrutement sont restées sans effet : aucune réforme des modalités des concours n'est à l'heure actuelle à l'étude.* Quelques modifications mineures, portant sur le nombre de langues vivantes et le rapprochement des épreuves entre les concours internes et externes, ont bien été proposées par l'ENSSIB, mais sans succès.

A l'occasion d'une augmentation des postes mis au concours, augmentation justifiée par le renouvellement des effectifs, la question de la diversification du recrutement devrait être enfin mise à l'ordre du jour d'un groupe de travail DPMA, DES, DLL, IGB, et donner lieu à des propositions d'évolution des modalités des concours.

Différentes pistes ont déjà été évoquées : envisager une voie particulière d'accès au corps pour des étudiants scientifiques, adapter les options et/ou les coefficients des épreuves, rechercher des modalités d'accès par concours interne ou détachement dans le corps des conservateurs pour des personnels ayant des compétences scientifiques Les problèmes connus de renouvellement de l'emploi scientifique ne facilitent pas la mise en œuvre de cette orientation, et notamment le contexte de très forte baisse des inscriptions d'étudiants scientifiques aux concours externes de recrutement d'enseignants scientifiques (CAPES et agrégations), alors même que le renouvellement des enseignants, notamment dans le second degré se pose avec grande acuité⁸. Rappelons que la diversification disciplinaire des élèves conservateurs concerne un champ très large de disciplines : ce corps manque également de spécialistes de langues (chinois, russe, japonais, arabe,...) comme de juristes, d'économistes...

⁸ Sur ce sujet voir par exemple l'étude récente de J. Dercourt. *Les Flux d'étudiants susceptibles d'accéder aux carrières de recherche*. Paris : Académie des Sciences, 2004.

Dans l'immédiat, les recommandations faites à l'E.N.S.S.I.B. de cibler sa communication auprès des filières scientifiques pourraient être mises en œuvre, en arguant du fait que la filière bibliothèque peut en effet être considérée comme une filière professionnalisante pour les diplômés scientifiques.

▪ **Formation des conservateurs**

Pour remplir ses missions, l'E.N.S.S.I.B. doit fournir aux futurs conservateurs des connaissances et des compétences d'ordre scientifique, d'ordre technologique, les TIC renouvelant fortement l'environnement professionnel, mais aussi d'ordre administratif et managérial, les conservateurs étant appelés à exercer des fonctions de responsabilité et d'encadrement. La brochure de présentation de la formation des conservateurs de bibliothèque les décrit à la fois comme «*gestionnaires*», «*concepteurs*» (de projets et de systèmes documentaires), «*médiateurs*» (entre les collections et le public), ou encore «*conseillers*» (des chercheurs et des responsables de la cité).

La formation des élèves conservateurs conduit au diplôme de conservateur de bibliothèque (DCB) à l'issue d'une scolarité de 18 mois. Le premier semestre, considéré comme très chargé, se déroule essentiellement à l'E.N.S.S.I.B. de janvier à juillet⁹ ; il est suivi d'un «*stage d'étude*» de 3 mois (septembre à novembre) comprenant la rédaction d'un mémoire d'étude, et d'un troisième semestre permettant des approfondissements plus professionnels, théoriques ou techniques (GRH, politiques documentaires, options). Au total, la formation comporte 42 semaines à l'E.N.S.S.I.B. (700 heures de formation) et 20 semaines en milieu professionnel.

S'agissant des fonctionnaires de l'Etat, la liste des postes offerts aux conservateurs stagiaires est fournie en mai par la DPMA, à l'issue du mouvement des conservateurs de bibliothèques.

Les titularisations sont prononcées après prise en compte des résultats de la scolarité (notes obtenues aux différentes épreuves, et appréciation portée sur le stage long). La scolarité s'achève par la procédure des affectations des jeunes conservateurs en mai. Un stage dit de «*pré-affectation*» destiné à préparer à la prise de poste est organisé en juin, mais dans un poste différent du poste d'affectation, que les élèves rejoignent le 1^{er} juillet. En 2003 et en 2004, le choix des élèves est facilité dans la mesure où il y a environ deux fois plus de postes à pourvoir que d'élèves.

A la suite des critiques émises sur les contenus de la formation lors des premières années de l'E.N.S.S.I.B., et des travaux de la Commission Botineau, qui avait audité le DCB en 1994-

⁹ Le calendrier de la scolarité a été harmonisé à partir de 1998 avec celui de l'Ecole des Chartes, tous les élèves conservateurs étant désormais recrutés au 1^{er} janvier.

1995¹⁰, l'école a profondément revu l'organisation et le contenu du DCB. La formation, organisée aujourd'hui en sept modules, a été unifiée par la suppression de la distinction entre filière «*professionnelle*» et filière «*recherche*». Le tronc commun des enseignements a été renforcé, la durée des stages, qui était plus marginale, a été augmentée. La pédagogie «par objectifs» a été développée, ainsi que les travaux personnels des élèves.

L'E.N.S.S.I.B. a par ailleurs fourni un effort méritoire pour proposer aux élèves des stages à l'étranger.

▪ Une formation des conservateurs diversement appréciée

Si la formation des conservateurs devait uniquement être appréciée sur la qualité de leur insertion professionnelle, elle serait jugée excellente. En ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, ils parviennent selon leurs employeurs à assurer rapidement les missions qui leur sont confiées dès leur premier poste : «*excellente culture générale*», «*curiosité et modestie intellectuelle*», «*belle capacité de travail*» sont des termes qui reviennent souvent dans les déclarations...

Le CNFPT, tout en exprimant sa satisfaction en ce qui concerne la qualité de la formation initiale, fait part néanmoins de sa préoccupation quant à la ***difficulté des élèves conservateurs de la filière territoriale à trouver un emploi***. Au premier semestre 2004, 12 conservateurs territoriaux restaient sans affectation. En ce qui concerne les villes moyennes, la tendance dominante des collectivités territoriales est de préférer le corps des bibliothécaires, non seulement pour des raisons de coût mais aussi pour des raisons d'adaptabilité à l'emploi. Il y a là un thème de travail qui devrait occuper les responsables de formation de l'ENSSIB (mais aussi un vivier potentiel pour le recrutement dans les filières de l'Etat).

De leur côté, les enseignants de l'E.N.S.S.I.B. qui ont vu progresser l'école depuis plusieurs années estiment que les contenus (par exemple ouverture au management et au numérique) et les méthodes pédagogiques ont évolué, et qu'en conséquence la qualité des échanges entre étudiants et enseignants et l'ambiance générale s'améliorent au fil des années.

Le *conseil de perfectionnement du DCB* dont les derniers travaux ont duré de 2000 à 2002, rend compte dans une synthèse approfondie et circonstanciée des contenus de formation et de la pédagogie. Ce rapport souligne que les recommandations de la commission Bottineau¹¹ ont pour une large part été suivies, mais relève encore un certain nombre de lacunes importantes parmi lesquelles le ***déficit de coordination entre les modules, l'absence de visibilité globale du projet pédagogique***, le maintien en option de sujets qui devraient faire partie de

¹⁰ Voir le rapport du CNE d'octobre 1996. Les principales critiques portaient sur la faiblesse de la formation pratique et des orientations professionnelles de la formation, sur le manque de cohérence et de lisibilité des enseignements, sur la mauvaise articulation entre formation théorique et formation pratique.

¹¹ P. Bottineau. *Le Diplôme de conservateur de bibliothèque : évaluation de son programme*. 1995.

l'enseignement obligatoire, *la présence «exagérément discrète» du management et du contexte administratif et juridique*. Sur ces derniers points le rapporteur observe que «*les futurs conservateurs d'Etat pourraient tirer profit de l'expérience de la fonction publique territoriale dans le domaine de la formation des cadres*». En effet, alors même que les questions juridiques occupent une place croissante dans l'activité professionnelle, le droit paraît insuffisamment présent dans le cursus. Enfin, le conseil de perfectionnement recommande à l'ENSSIB de se doter systématiquement d'indicateurs sur son activité pédagogique. Cette dernière recommandation a été depuis suivie par la direction des études.

Si chacun reconnaît l'importance de la rénovation pédagogique conduite par l'ENSSIB depuis 1995, un certain nombre de critiques récurrentes demeurent et rejoignent les remarques du conseil de perfectionnement. Ces critiques portent sur *l'adéquation encore imparfaite de la formation aux réalités professionnelles*, sur la cohérence et la lisibilité de cette formation, ou encore sur *l'insuffisante coordination entre l'équipe des formateurs* de l'E.N.S.S.I.B. et les intervenants extérieurs.

A entendre certains enseignants de l'E.N.S.S.I.B., la valeur ajoutée de l'école tiendrait aux connaissances techniques et professionnelles dispensées aux élèves. Pourtant, les employeurs rencontrés se plaignent de l'insuffisante préparation aux fonctions managériales et d'encadrement des jeunes conservateurs, de leur connaissance partielle des métiers des bibliothèques, de l'administration et des cadres institutionnels dans lesquels ils sont appelés à travailler (collectivités, établissements publics, universités), voire même de leur difficulté à manipuler certains outils informatiques de base... Ces remarques rejoignent les critiques émises par les élèves des DESS quant à leur propre formation.

Les élèves en cours de scolarité estiment que la formation tient peu compte de leurs acquis universitaires ou professionnels (exemple du module d'initiation à la recherche considéré comme redondant pour certains), se plaignent d'un calendrier déséquilibré (lourdeur du premier semestre), de stages encore peu professionnels et trop consacrés à la pure observation (visites approfondies plus que stages), ou encore d'une formation dispersée dont ils ne perçoivent ni la progression ni la logique.

Les jeunes conservateurs issus de l'ENSSIB ces dernières années (ceux que la mission a rencontrés s'échelonnaient de la 5^{ème} à la 11^{ème} promotion) déclarent «*être restés sur leur faim*», et confirment avec plus de sévérité les critiques de la dernière promotion. *Si la gestion de projet est reconnue par tous comme l'élément le plus positif de la formation, ainsi que le stage long* (qu'ils jugent cependant trop court), l'éclairage des enseignements théoriques par des études de cas réels leur a semblé pauvre, la réflexion sur les métiers insuffisante, et leur

participation aux activités de recherche en cours à l'E.N.S.S.I.B quasi-inexistante¹². Ils déplorent la *faiblesse des enseignements managériaux* par rapport au poids jugé excessif d'enseignements théoriques généraux dont ils discernent mal les objectifs. Toutefois, même les plus critiques reconnaissent qu'il est difficile de répondre aux besoins de tous, compte tenu de la diversité des élèves.

Il s'agit là de difficultés classiques des écoles professionnelles de la fonction publique, auxquelles l'E.N.S.S.I.B. doit également faire face, avec une expérience malgré tout récente et qui se construit progressivement.

Considérées dans leur ensemble, et quelles que soient leurs sources, ces différentes critiques convergent, et justifient des aménagements de la formation initiale des conservateurs, qui devront être concertés avec les représentants des employeurs et des élèves, au sein des instances de l'école. Certes, *la valeur ajoutée de l'ENSSIB tient aussi à l'expérience partagée d'une promotion, à la rencontre appréciée comme enrichissante, des internes et des externes, à l'ébauche d'une culture commune, mais il y a encore de réelles marges de progression et la valeur ajoutée de l'E.N.S.S.I.B. pourrait s'accroître, compte tenu de la qualité initiale du public recruté.*

¹² A noter cependant que depuis 2001, les élèves conservateurs qui ne poursuivent pas déjà une thèse doivent mener un projet de recherche sur les 6 premiers mois de la scolarité qui donne lieu à une soutenance en juillet.

1.1.4. Le recrutement et la formation des bibliothécaires

La formation des bibliothécaires relève de deux responsables à plein temps : l'un suit les bibliothécaires de l'Etat, l'autre suit les bibliothécaires territoriaux. Chacune des deux formations donne lieu à un compte rendu d'activité annuel comportant des statistiques de scolarité.

▪ Les bibliothécaires de l'Etat.

Recrutés par concours interne et externe (décret n° 92-29 du 9 janvier 1992), fonctionnaires de catégorie A, les bibliothécaires de l'Etat (687 emplois budgétaires en 2004) sont recrutés pour les externes au niveau de la licence. L'arrêté du 30 avril 2004 (J.O. du 11 mai) s'est substitué à l'arrêté du 12 février 1992 relatif aux épreuves des concours. Notamment, à la suite des remarques des inspecteurs généraux des bibliothèques, il relativise le poids de la notation des épreuves de langues vivantes étrangères et modifie les coefficients des épreuves.

Définie avec précision par l'arrêté du 16 mars 1993¹³, la formation initiale des bibliothécaires est prise en charge depuis 1999 par l'E.N.S.S.I.B. pour les fonctionnaires de l'Etat, et depuis 2000 pour ceux des collectivités. La scolarité se déroule sur une année selon une organisation dite «en alternance», la moitié de la formation ayant lieu à Villeurbanne, et six mois étant consacrés au stage, du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante. En fait, la formation est terminée mi- juillet, les stagiaires rejoignant leur lieu d'affectation à la fin de l'été.

Les bibliothécaires stagiaires sont affectés dès le début de leur formation dans l'établissement qu'ils rejoindront un an après. La responsable de la formation des bibliothécaires rencontre les futurs employeurs en début d'année, ce qui leur donne inmanquablement l'occasion de protester contre cette formule de gestion, qui les oblige à geler un poste un an à l'avance, pour un titulaire qu'ils voient quinze jours en décembre, lors d'un stage de prise de contact, et au cours du mois de mai.

On peut en effet se demander pourquoi, en dehors évidemment du coût en emplois de stagiaires, le ministère a retenu cette méthode qui effectivement crée une vacance du poste pendant 9 mois dans l'établissement d'affectation. Par ailleurs certains bibliothécaires stagiaires font état de difficultés administratives.

<u>Elèves bibliothécaires de l'Etat : des modalités de gestion à revoir.</u>

¹³ Cet arrêté est en cours de révision afin notamment de prendre mieux en compte dans la décision de titularisation, les résultats obtenus au cours de la formation et de simplifier les épreuves de validation.

Le calendrier de la formation des bibliothécaires semble particulièrement compliqué, plutôt haché, et décroché de celui des conservateurs sans grande justification. De plus, il entraîne pour les stagiaires de lourdes charges financières. Ainsi, la plupart d'entre eux, déjà chargés de famille, conservent leur logement, doivent se loger aussi à Villeurbanne pour 6 mois, et encore trouver de surcroît un logement pour les périodes de stage. La plupart estiment «*en être de leur poche*» pendant la formation, l'indemnisation, dégressive, ne couvrant pas tous leurs frais.

La prise en charge de leur traitement n'intervient généralement pas avant le mois de décembre, seulement sous forme d'une avance, avec régularisation en janvier. Ce délai paraît anormalement long, s'agissant de recrutements portant sur de petits effectifs, les résultats des concours étant connus en mai-juin.

D'une manière générale, l'attention de la DPMA et des établissements d'affectation est appelée sur l'ensemble de ces problèmes de gestion qui ne sont que partiellement de la compétence de l'E.N.S.S.I.B..

▪ **Les bibliothécaires de la fonction publique territoriale**

Les bibliothécaires de la fonction publique territoriale, après avoir trouvé leur emploi, suivent une formation assurée par une Ecole nationale d'application des cadres territoriaux (ENACT¹⁴). L'E.N.S.S.I.B. assure à Villeurbanne quatre des sept modules de formation du *cycle de formation professionnel bibliothécaire*. Ce cycle résulte d'un travail approfondi sur les référentiels de compétences et les profils professionnels ; la convention passée pour les bibliothécaires territoriaux est donc l'aboutissement d'une réflexion conjointe E.N.S.S.I.B./CNFPT. *On peut souhaiter qu'une démarche analogue soit également entreprise pour la formation des conservateurs territoriaux.*

Le cycle de formation des bibliothécaires territoriaux représente au total 50 jours de formation répartis sur 11 mois. Jusqu'en 2006, quatre cycles sont prévus avec les différentes ENACT. Suivant la formule retenue par le CNFPT, il faut souligner que ce cycle professionnel n'est pas imposé à tous les stagiaires : les personnels issus de la promotion interne en sont en général dispensés. Comme pour l'ensemble de la catégorie A de la fonction publique territoriale, seul est obligatoire le tronc commun de formation du personnel territorial consacrés aux enseignements fondamentaux de gestion. Le coût de cette formation est évalué à 735 €/jour/stagiaire, ce calcul incluant la totalité des dépenses induites (salaires du personnel et frais généraux inclus).

¹⁴ Aujourd'hui au nombre de quatre : Angers, Dunkerque, Montpellier et Nancy.

- **Une formation des bibliothécaires qui pourrait mieux encore prendre en compte les acquis professionnels.**

Les promotions d'une trentaine de personnes facilitent l'individualisation d'une formation organisée sous forme de modules thématiques, de stages dans différents établissements (décembre, mars, mai, puis juin), et d'un «*projet professionnel personnel*», qui donne lieu à un mémoire évalué par un jury. Pourtant les élèves rencontrés estiment encore insuffisante la prise en compte des acquis professionnels (sur 31 élèves cette année, 6 seulement n'ont aucune expérience professionnelle antérieure). Un système de dispense de certains modules a pourtant été mis en place conformément aux dispositions de l'arrêté du 16 mars 1993. Paradoxalement les conséquences organisationnelles que ces dispenses induisent pour les élèves semblent plus difficiles à gérer pour eux qu'un emploi du temps complet et elles sont de fait peu utilisées.

Portant sur les contenus de formation, la pédagogie mais aussi sur les questions statutaires, le rapport du *conseil de perfectionnement de la formation initiale des bibliothécaires* (février 2002) souligne que la formation initiale des bibliothécaires s'est accompagnée très tôt d'un louable souci d'évaluation, et d'adaptation continue à l'évolution du métier. On doit à l'Institut de Formation des Bibliothécaires la mise au point d'un tableau d'objectifs de compétences à partir duquel a été construit un solide tronc commun constitués de modules bien conçus. ***L'ensemble paraît , selon le conseil, «une construction lisible et cohérente».*** Les remarques sur la formation, plutôt modérées, portent par exemple sur l'équilibre entre interventions magistrales et formations pratiques. *Mais le conseil insiste surtout sur la nécessité de renforcer davantage la personnalisation des cursus, et de valider les acquis de personnels qui ont déjà, dans leur grande majorité, une expérience professionnelle antérieure dans les bibliothèques.* Au delà des questions de formation stricto sensu, le conseil de perfectionnement constate l'absence de visibilité sur les perspectives de développement du corps des bibliothécaires, et exprime sa préoccupation au sujet des défauts du dispositif réglementaire (pas de véritable formation en alternance, difficultés de tous ordres créées par l'affectation préalable des bibliothécaires) et suggère en conséquence des modifications du décret statutaire des bibliothécaires¹⁵.

Les inspecteurs soulignent l'importance de la validation des acquis pour les bibliothécaires. Cette validation devrait être étendue aux lauréats du concours externe comme l'a semble-t-il demandé l'ENSSIB.

¹⁵ Le conseil suggère d'aligner les deux formations assurées par l'ENSSIB. Il propose que le décret statutaire indique : «*Les bibliothécaires stagiaires, élève de l'ENSSIB, sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur*». Rapport du conseil p. 10.

Tout autant préoccupés par les questions statutaires, les employeurs s'expriment davantage sur les modalités de recrutement et de gestion des élèves bibliothécaires que sur leur formation. Les appréciations portées sur les compétences des bibliothécaires sont plutôt positives, mais les responsables rencontrés ont un peu de mal à livrer une évaluation d'ensemble et argumentée sur la formation.

Les élèves bibliothécaires rencontrés apprécient les témoignages apportés par les intervenants extérieurs, souvent des conservateurs, mais estiment que l'accumulation de ces prestations finit par créer un effet de saturation plutôt contre-productif. Thème également évoqué par le conseil de perfectionnement, *une formation un peu plus approfondie «par grands domaines universitaires»* pourrait les aider à mieux répondre ensuite aux attentes des de leurs futurs utilisateurs. Ils souhaiteraient *un décloisonnement des enseignements* destinés aux conservateurs et aux bibliothécaires, auquel le regroupement sur le site de la Doua pourrait contribuer. Enfin, ils évoquent le fait que leur *formation n'est reconnue par aucun diplôme* et qu'elle pourrait au moins leur valoir un certain nombre de crédits capitalisables dans un master.

1.1.5. Les DESS

L'E.N.S.S.I.B. accueille une soixantaine d'étudiants de troisième cycle dans deux DESS : le DESS en ingénierie documentaire (DESSID), cohabilité avec Lyon I (32 étudiants partiellement formés à l'école), et le DESS réseaux d'information et documentation électronique (DESS RIDE), diplôme propre à l'E.N.S.S.I.B. (25 étudiants en 2003-2004). Les étudiants des DESS suivent une formation organisée selon un calendrier universitaire classique.

▪ Le DESS en ingénierie documentaire (DESSID).

Cohabité avec l'université Lyon I, le *DESS en ingénierie documentaire* a succédé au *DESS d'informatique documentaire* créé en 1975 par le professeur Richard Bouché. Il a répondu à un besoin spécialisé du marché en spécialistes de la gestion informatisée de la documentation en formant un flux régulier d'environ 30 étudiants (aux 36 inscrits administratifs correspondent en général 30 étudiants suivant la scolarité dans son intégralité). Le lien avec les entreprises s'effectue essentiellement à l'occasion de la préparation ou du bilan des stages (mai-septembre) ou des soutenances de mémoires. Créé dans le cadre du DESS et soutenu par l'association des anciens élèves du DESSID (AEDESSID), le club de la Doua dont les réunions ont lieu environ une fois par mois fournit une occasion privilégiée de rencontre avec des praticiens. Les entreprises du secteur ne sont toutefois représentées ni dans les instances de l'ENSSIB, ni dans le conseil de perfectionnement.

▪ **Le DESS réseaux d'information et document électronique (RIDE).**

De création plus récente, le DESS RIDE doit son origine à la nécessité pour l'ENSSIB de proposer une formation diplômante aux étudiants étrangers se destinant aux bibliothèques. Après la suppression du DSB (Diplôme Supérieur de Bibliothécaire) qui pouvait être obtenu à titre étranger, l'ENSSIB a créé en 1993 le DPSIB, diplôme propre à l'école. Celui-ci a été remplacé par le DESS RIDE en 2001. Le DPSIB ne jouissait en effet d'aucune reconnaissance nationale ou internationale, même si certains pays comme l'Algérie, ou l'Egypte ont pu occasionnellement le prendre en compte. Par rapport au DESSID, outre l'accent mis sur l'ouverture aux étudiants étrangers (1/3 des promotions environ) le DESS RIDE met l'accent sur la bibliothéconomie (un module de 90 heures), l'édition électronique en gestion, en économie et en droit, et le travail en réseau. Le tableau ci-après montre le caractère à la fois attractif et très sélectif de cette formation, et la part occupée par la formation continue.

Composition et origine des étudiants du DESS RIDE

	Dossiers reçus		Dossiers sélectionnés		Candidats admis	
	Français	Etrangers	Français	Etrangers	Composition	Total
2001-2002	110	70	25	15	12 F. initiale 7 F. continue 7 étrangers 1 Erasmus	27
2002-2003	130	45	28	14	14 F. initiale 7 F. continue 7 étrangers	28
2003 - 2004	140	59	28	12	14 F. initiale 5 F. continue 6 étrangers 6 Erasmus	27

L'enseignement des DESS est assuré à 70% par les enseignants-chercheurs de l'ENSSIB et 30% par des intervenants extérieurs. Pour l'année 2004, le budget de fonctionnement du DESSIDE est de 36 000 €, partagés entre l'université de Lyon I et l'ENSSIB. Ce budget ne comprend ni les frais de gestion généraux ni les salaires des enseignants des deux établissements.

▪ **Les débouchés des DESS.**

Quoique relevant de dispositions statutaires, les conseils de perfectionnement ne se sont jamais réunis. En l'absence d'un document de synthèse comparable à ceux de la filière

bibliothèques, la mission a eu accès à divers documents de détail (listes des intervenants, évaluations par les étudiants, liste des stages par exemple). Fort heureusement une enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés des DESS effectuée en mars 2004 à l'occasion de l'audit¹⁶ par l'association des anciens élèves (AEDESSID) a fourni des renseignements détaillés et récents sur les étudiants et sur les débouchés de ces diplômes.

Les anciens élèves du DESSID ont en effet créé en 1980 une association qui compte 150 membres et travaille intelligemment à suivre les parcours professionnels des diplômés des deux DESS, à faire connaître ces diplômes auprès des employeurs, en valorisant la «carte de visite» E.N.S.S.I.B., bref, à créer et faire vivre un réseau d'anciens élèves.

Quels sont les principaux enseignements de cette enquête ?

Plus de la moitié des étudiants, d'ailleurs majoritairement des étudiantes, sont issus des filières lettres et sciences humaines. A l'issue du DESS, **60% d'entre eux déclarent avoir trouvé du travail en 4 mois**. Moins de 10% connaissent une période d'inactivité supérieure à 6 mois. Près de 20% sont recrutés par l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur stage. Le statut de cadre est obtenu dans 7 cas sur 10, les emplois se répartissant pour moitié entre contrats à durée déterminée et contrats à durée indéterminée. **La rémunération moyenne se situe autour de 1 600 € net mensuel, tout à fait en adéquation avec le marché (entre 1 500 € et 1 700 €)**, la répartition entre secteur public et secteur privé étant à peu près équivalente. *La région Rhône-Alpes représente le bassin de recrutement majoritaire (40% des diplômés)*. En termes de secteurs d'activité, l'éducation et la formation représentent le quart des postes, l'industrie chimique et pharmaceutique, l'informatique venant ensuite.

▪ Appréciations sur les DESS

L'enquête a aussi cherché à cerner l'appréciation que portent les diplômés sur leur formation, une fois intégré le monde du travail. Si 45% des diplômés reconnaissent que leur formation universitaire de départ était inadéquate par rapport au marché de l'emploi, plus de 75% des diplômés estiment qu'il y a une bonne adéquation entre leur DESS et leur activité professionnelle¹⁷, soulignant que le label ENSSIB a contribué à la réussite de leur insertion professionnelle. C'est un point particulièrement positif pour l'établissement et pour les responsables des formations.

Quelques lacunes et critiques marquantes : les diplômés interrogés relèvent l'insuffisante préparation aux contraintes du travail dans les entreprises, et un manque de maîtrise

¹⁶ Cette enquête figure intégralement en annexe du rapport. La mission tient à remercier l'AEDESSID pour le travail réalisé à cette occasion.

¹⁷ Cf. Enquête...p.17 . Diagramme n°5.2.

opérationnelle des outils techniques et informatiques. Certains insistent sur le décalage entre la vision du monde du travail transmise par un enseignement académique et les réalités des métiers. Ils estiment que la distinction entre les deux DESS ne trouve pas vraiment d'écho sur le marché du travail.

Les inspecteurs soulignent que la plupart de ces critiques rejoignent celles des diplômés issus de la filière bibliothèque, comme de leurs employeurs.

L'AEDESSID montre également que l'insertion des diplômés pourrait être améliorée et émet des propositions constructives :

- Développer des enseignements plus précis sur la gestion des entreprises, sur les technologies informatiques en usage,
- Associer au sein des conseils de perfectionnement des employeurs et des anciens élèves¹⁸,
- Créer une «mission emploi» chargée de promouvoir les formations, de préparer l'insertion des élèves en formation, et d'assurer le suivi des diplômés.

Les inspecteurs recommandent à l'ENSSIB d'étudier et de reprendre à son compte ces suggestions.

Des crédits (15 000 €) sont prévus dans le contrat quadriennal 2003 – 2006 afin que l'ENSSIB mène des enquêtes auprès des employeurs. Les enseignements de ce type d'étude démontrent tout l'intérêt que pourrait revêtir pour les diplômés un dispositif permanent du type «*Observatoire des métiers*», suggestion effectuée dans des termes assez voisins par les conseils de perfectionnement de la filière bibliothèque.

Ces résultats confirment - s'il en était besoin- la vocation première de l'ENSSIB comme école d'application, celle aussi qui correspond aux attentes des élèves et des professionnels.

Par ailleurs, l'AEDESSID insiste à juste titre sur l'opportunité représentée par le projet de master pour améliorer les cursus de formation.

1.1.6. Les perspectives d'amélioration de la formation initiale.

La nécessité de décroisonner des enseignements qui portent pour une large part sur des thèmes et des domaines communs semble recueillir l'adhésion d'une majorité des personnes rencontrées par la mission.

¹⁸ Les conseils de perfectionnement sont statutaires, ce qui n'interdit pas de les réunir simultanément. Cf. notre proposition de simplification du chapitre 4.

Ce décloisonnement permettrait d'améliorer qualitativement les formations tout en optimisant les ressources. Bien qu'il puisse découler des spécialités du master, certaines améliorations peuvent et doivent même être réalisées sans attendre.

Il ne paraît pas justifié de faire de l'habilitation du master un préalable à toute mise en synergie des activités de formation de l'ENSSIB.

Au vu de l'enquête menée par la mission, il s'agit là d'un enjeu majeur pour l'ENSSIB.

- **Simplifier les calendriers de scolarité et de gestion.**

L'E.N.S.S.I.B. gère trois calendriers différents pour trois filières de recrutement et de formation : les étudiants de DESS arrivent en septembre, les bibliothécaires en novembre et les conservateurs, dont la formation est articulée avec le calendrier de sortie de l'Ecole des Chartes, en janvier.

Les procédures d'affectation ou de fin de scolarité des fonctionnaires stagiaires se concentrent en mai, les affectations intervenant au 1er juillet.

S'il n'est guère envisageable de modifier la date de la rentrée universitaire des DESS, il serait possible en revanche de faire coïncider l'arrivée des élèves bibliothécaires et des conservateurs. La DPMA n'y verrait quant à elle que des avantages. Cette rentrée pourrait se faire soit au 1er septembre, date préférée par la DPMA, soit au 1er janvier, compte tenu du calendrier de l'Ecole des Chartes¹⁹.

Pour les bibliothécaires, le début de la scolarité en janvier entraînerait une refonte plus substantielle du calendrier. On pourrait cependant imaginer qu'ils soient dans un premier temps affectés dès septembre dans leur établissement d'affectation, pour démarrer leur formation en janvier, ce qui rendraient inutiles les 5 semaines de stage de décembre et mai. Toutefois, si l'on veut éviter une concentration trop importante des rentrées en janvier, une hypothèse alternative serait d'organiser la rentrée des bibliothécaires en septembre.

- **Un vrai stage long pour les conservateurs .**

L'E.N.S.S.I.B. doit assurer à ses élèves une formation qui tienne compte des évolutions de la profession, et qui articule mieux les savoirs et les savoir-faire. Pour les conservateurs, il semble nécessaire de préconiser un renforcement de la durée et du poids dans la formation du «stage long». Une réelle mise en situation professionnelle faciliterait la prise de fonction des

¹⁹ L'inspection, tout en comprenant les circonstances qui ont contraint l'ENSSIB à revoir son calendrier en fonction de celui de l'Ecole nationale des Chartes, déplore que l'ensemble des calendriers de formation ne puisse être réglé sur celui de l'année universitaire. Il y a là une véritable source de complexité dans la gestion. S'agit-il d'une donnée véritablement intangible ?

futurs conservateurs, permettrait aussi de mieux détecter les éventuelles difficultés, et de déterminer de façon plus individualisée les approfondissements à conduire avant la fin de la scolarité.

Une telle évolution requiert l'élaboration d'un vrai cahier des charges entre l'école et les responsables du stage, explicitant ses objectifs et les règles déontologiques : responsabilité et rôle du directeur de stage, éventuel tutorat par l'école, responsabilité du stagiaire, nature du rapport de stage, règles de diffusion²⁰.

Pour être réussie, la mise en place du stage long devra être précédée d'une concertation avec les établissements d'accueil, afin de prévenir les éventuelles difficultés des bibliothèques à accueillir les stagiaires, et que les stages soient construits, positifs et bien articulés avec les enseignements.

L'évaluation du stage serait de la responsabilité du directeur de stage, qui proposerait une note et une appréciation argumentée, note in fine arrêtée par l'école. Dans cette hypothèse, le stage ne peut plus être à moitié utilisé pour la rédaction d'un mémoire d'étude.

- **Renforcer la formation au management.**

Du point de vue des inspecteurs, la formation des futurs conservateurs devrait faire une part nettement plus large aux réalités institutionnelles, juridiques, sociales auxquels ils seront confrontés. Sans remettre en cause les modules scientifiques, l'enseignement pourrait accorder une place plus large à la connaissance des administrations publiques, des cadres d'emploi, à la sociologie des organisations, à l'analyse des circuits de décision, au management, aux questions soulevées par l'exercice de l'encadrement aujourd'hui. Ces enseignements ne doivent pas être assurés exclusivement par des enseignants-chercheurs ou des témoignages de professionnels des bibliothèques. Les interventions de cadres de l'administration ou des entreprises devraient être renforcées, et l'origine professionnelle et disciplinaire des formateurs élargie. Le programme du stage long devrait tenir compte de cette nécessité pour les futurs conservateurs de s'insérer un cadre de travail plus vaste que les bibliothèques.

- **Proposition pour la scolarité des conservateurs**

L'organisation de la scolarité des conservateurs pourrait s'organiser en 3 semestres :

- 1) premier semestre dédié à l'acquisition de connaissances générales (sous réserve des évolutions liées au master),

²⁰ Des conventions d'objectifs ont ainsi été passées avec la BM de Lyon et le SCD de Lyon 1, démarche qu'il convient donc de généraliser.

- 2) second semestre consacré au stage long,
- 3) troisième semestre réservé aux enseignements optionnels, aux recherches engagées, ou aux approfondissements techniques et professionnels jugés nécessaires notamment après la première expérience qu'aura constitué le stage.

La scolarité pourrait s'achever avec la procédure d'affectation. La suppression du stage de pré-affectation de juin devenu inutile, permettrait à la fois de préserver les enseignements de l'année n+1, mais aussi de donner plus de temps aux élèves pour choisir leur affectation.

1.1.7. L'insertion de l'ENSSIB dans le LMD

▪ Le projet de master

Rappelons qu'un master identifie pour chaque cursus des équivalences en terme d'unités d'enseignement constituant des semestres de formation. Les unités sont décomptées en crédits ECTS (*European Credits Transfert System*). Un master doit comporter 300 crédits, soit 120 de plus que le niveau de la licence (180). Théoriquement, l'E.N.S.S.I.B. qui recrute au niveau de la licence, doit pouvoir démontrer que la formation des conservateurs en 18 mois (bac plus 4,5) équivaut à 300 unités, et vaut *grade de master*. L'établissement ne devrait non plus pas éprouver de grandes difficultés à argumenter, du fait de la grande sélectivité du concours, et surtout du niveau d'entrée de ses élèves, largement plus près d'un bac plus 5 que d'un bac plus 3. Quant à la formation des bibliothécaires, elle pourrait être valorisée sous forme d'unités d'enseignement. Enfin, les DESS ont vocation à s'insérer dans un master à spécialité professionnelle.

Pour 2004- 2005, l'université Claude Bernard Lyon 1, dans le domaine «*sciences, technologie, santé*», et l'E.N.S.S.I.B. dans le domaine «*sciences humaines et sociales*» ont présenté conjointement un projet de master professionnel et recherche mention «*sciences de l'information et des bibliothèques*», comportant trois spécialités :

- une spécialité professionnelle «*cadre des bibliothèques*»,
- une spécialité professionnelle «*gestion et traitement de l'information spécialisée*»,
une spécialité recherche «*sciences de l'information et du document*».

Ce projet, plusieurs fois remanié à la suite d'échanges avec l'université Lyon 1 et la Direction de l'enseignement supérieur, a été renvoyé par l'ENSSIB au ministère dans sa version finale en avril 2004. Les autres universités lyonnaises sont également parties prenantes au projet. L'université Louis Lumière (Lyon 2) est associée à l'option «*systèmes d'information*».

multilingues et industrie de la langue» de la spécialité professionnelle «*gestion et traitement de l'information spécialisée*». L'université Jean Moulin (Lyon 3) participe à cette même spécialité de même qu'au projet de spécialité recherche.

Pour l'année 2004 – 2005, seule la spécialité à finalité professionnelle «*gestion et traitement de l'information spécialisée*» a reçu un avis favorable de la DES et le 17 mai 2004 du CNESER. Sous réserve d'un certain nombre d'aménagements, la spécialité recherche pourrait être habilitée lors de la prochaine campagne d'habilitations.

Il y a là un premier pas positif qui inscrit ainsi l'ENSSIB dans le cadre du LMD européen. Toutefois, une fois l'habilitation obtenue et le découpage des modules validé, beaucoup de travail de mise au point reste à effectuer par les enseignants pour rendre complètement opérationnel le projet.

Le directeur, le directeur des études et le directeur de la recherche de l'ENSSIB se sont beaucoup investis dans ces projets, considérés à juste titre comme vecteurs de développement pour l'ENSSIB. Sans vouloir commenter les diverses péripéties de ce projet ni revenir sur les recommandations du conseiller d'établissement et de la DES, les inspecteurs souhaitent néanmoins effectuer un certain nombre de remarques.

En proposant ces spécialités de master, l'ENSSIB poursuivait plusieurs objectifs :

- une reconnaissance européenne dans la logique générale du LMD, c'est-à-dire d'une harmonisation internationale des diplômes,
- une attractivité et une meilleure visibilité de ses formations;
- un décloisonnement des formations au sein de l'école et la mise en synergie des différentes équipes.

Ces objectifs généraux sont partagés par le personnel de l'école. Mais d'une part le master n'est pas en soi une panacée, et d'autre part les moyens pour parvenir à mettre en place les différentes spécialités n'ont certainement pas été suffisamment évalués dans leur détail. Le projet initial ne pouvait de ce fait qu'être à l'origine de nombreux malentendus.

En effet, le moins qu'on puisse dire, à entendre les différents responsables de formation, et à lire les documents relatifs au projet, est qu'existaient à la fois de grandes attentes à l'égard du master tout comme un certain scepticisme quant à la possibilité de faire entrer dans un même moule des structures de formation aussi diversifiées. Chacun semble avoir mis dans le master des espoirs variés, qui ne se rejoignaient pas forcément. Comment conduire vers un diplôme unique des formations différentes destinées à des publics non homogènes (DCB, DESS), à la fois de par leur parcours antérieur, et leur devenir professionnel, sans quelques tours de passe-

passé ? Cette ambivalence entre principes généraux et mise en œuvre détaillée a aussi entraîné des ambiguïtés au sein de l'administration centrale ²¹.

L'évolution des DESS vers une spécialité de master était sans doute l'étape à atteindre en premier lieu. Il est clair que l'ENSSIB ne pouvait valoriser ses formations de troisième cycle qu'en étroite collaboration avec les universités lyonnaises, et ce pour les deux DESS. Les dossiers devaient impérativement être présentés conjointement par l'école, et selon les cas, Lyon I, Lyon II ou Lyon III. L'élaboration de la spécialité professionnelle «*gestion et traitement de l'information spécialisée*» a été l'occasion de mettre en œuvre une réflexion sur les contenus : moins exclusivement tournés vers les technologies informatiques, les nouveaux modules prendront davantage en compte les aspects organisationnels, les pratiques et les usages. Dans la logique pédagogique du master, les modules théoriques devraient être plus développés que dans les anciens DESS.

Regroupant les anciens DESS, et s'étalant désormais sur deux années, les nouveaux modules devraient permettre de diversifier les spécialisations :

- 1) Avec l'université Lyon 1 une spécialité orientée vers la gestion de l'information scientifique et technique dans les activités de production. Spécialité plutôt destinée aux étudiants d'origine scientifique²².
- 2) Pour les étudiants originaires des sciences humaines et des lettres, une spécialité orientée vers la production et la gestion de documentation électronique orientée vers les secteurs publics et commerciaux.
- 3) Avec l'université Lyon 2, et avec un vivier d'étudiants d'origine LEA, une spécialité orientée vers les systèmes d'information multilingues, ingénierie de la langue. Sont visés des domaines comme les outils d'aide à la traduction, de gestion terminologique etc.

En présentant la spécialité «*cadres des bibliothèques*» l'E.N.S.S.I.B. souhaitait consacrer la reconnaissance européenne de la formation des conservateurs et imposer l'idée d'une *Library and information school* à la française. Cependant, dans l'état actuel de la réglementation, le DCB est délivré non pas par l'ENSSIB mais par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, et les questions posées par cette spécialité vont bien au-delà de la simple évolution du diplôme.

²¹ En effet, le projet de master dans son principe a reçu un avis favorable de la MSTP : «.. Ce projet recueille l'entier soutien de la MSTP. Elle ne peut qu'appuyer la volonté d'apporter la compétence technique de l'E.N.S.S.I.B. à la mise en place de filières professionnelles, au rapprochement des finalités recherche et professionnelle et aux cohabilitations et conventionnements avec les partenaires universitaires locaux : Lyon 1, 2 et 3, ENS LSH et INSA.». Pourtant le projet a obtenu dans un premier temps un avis négatif de la DES (mention D), à la mi-mars 2004 et n'a été validé qu'au cours d'une navette de rattrapage fin avril.

- **L'inscription des écoles de formation de la fonction publique française dans le processus de Bologne**

Les enjeux

Bien qu'elles ne soient pas des établissements universitaires (l'ENSSIB de ce point de vue constitue une exception), les écoles de fonctionnaires sont fortement intéressées par une meilleure reconnaissance des formations qu'elles délivrent au niveau international, notamment européen, et par une vraie mobilité entre les fonctions publiques des Etats-membres. Elles souhaitent en général se situer dans le cadre du système LMD initié par le processus de Bologne.

La situation en mai 2004

Saint-Cyr a déjà obtenu la possibilité de délivrer un master, et les principales écoles préparent des dossiers d'habilitation. C'est le cas de l'Ecole Nationale d'Administration, de l'Ecole Nationale de la Magistrature, de l'Ecole Nationale de Santé Publique, de l'Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat, les instituts régionaux d'administration étant encore en phase de réflexion. Les questions que pose aujourd'hui l'ENSSIB sur le mode de reconnaissance internationale de ses formations de conservateurs et de bibliothécaires s'inscrivent donc dans une réflexion beaucoup plus générale.

La position du ministère chargé de la Fonction Publique et de la direction générale de la Fonction publique reste à ce jour prudente, dans la mesure où la délivrance de masters par ces écoles, à l'issue d'une formation à caractère professionnel débouchant sur le recrutement dans les corps de fonctionnaires, pourrait, en raison de l'évolution récente de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE), remettre en cause à terme le système français de recrutement par concours.

En effet, l'arrêt *Burbaud* rendu le 9 septembre 2003 par la CJCE, saisie en question préjudicielle par la cour administrative d'appel de Douai, sur la question de savoir si pouvait être acceptée la candidature d'une citoyenne portugaise à un poste de directeur d'hôpital en France, nonobstant le fait que cette personne, qui disposait d'un diplôme portugais de direction d'hôpital n'était pas passée par l'Ecole de la Santé publique de Rennes, a considéré que tel était le cas. La CJCE a estimé que le diplôme portugais devait être comparé, non pas à celui exigé pour se présenter à l'école de Rennes, mais au niveau de formation atteint à la sortie de l'Ecole.

Une conséquence de cet arrêt serait qu'un étudiant français ayant suivi le cursus universitaire portugais pourrait présenter sa candidature en France à un emploi de cadre hospitalier, sans

²² Ce qui présuppose une amélioration des recrutements en provenance de ces filières....

passer le concours de directeur d'hôpital, créant ainsi une discrimination défavorable aux candidats ayant réussi ce concours.

A la suite de cet avis, la Cour administrative d'appel de Douai a donc invalidé le 15 avril 2004 le premier jugement rendu sur cette affaire par le TA de Lille et donné raison à Mme Burbaud. Cette affaire est maintenant renvoyée en cassation devant le Conseil d'Etat.

La position de la Fonction publique est de soutenir que l'accès à la fonction publique par concours, à l'issue de formations délivrées par des écoles professionnelles, ne correspond pas ipso facto à la délivrance d'un diplôme, ce qui ferait entrer les fonctions auxquelles conduisent ces écoles dans la catégorie des professions réglementées, au sens des directives européennes de 1992 et 1993, et entraînerait la généralisation de la jurisprudence Burbaud.

On ne peut toutefois priver les futurs fonctionnaires français d'une reconnaissance internationale de leur niveau de formation²³.

Les solutions possibles

D'après les services de la DGAFP, la réflexion porte sur deux hypothèses de travail.

1) La première serait d'inscrire complètement le réseau des écoles de formation de fonctionnaires dans le système du LMD. Mais cela conduit à transformer radicalement le système de recrutement des fonctionnaires en France. D'abord parce que les critères fixés pour l'agrément sont ceux qu'on retient pour l'université et prennent peu en compte les spécificités de ces écoles (exigence en particulier d'un corps de professeurs permanents). Ensuite parce que la délivrance de diplômes par ces écoles conduirait à faire entrer la plus grande partie de la fonction publique dans le champ des professions réglementées, et d'en ouvrir l'accès à tout détenteur d'un diplôme considéré comme équivalent.

Ce n'est pas l'hypothèse retenue a priori, l'analyse étant faite que le jeu n'en vaut pas vraiment la chandelle.

La question se pose par ailleurs du niveau de diplôme de référence. Ainsi, le recrutement de hauts fonctionnaires équivalant à celui de l'ENA correspond plutôt en Europe au niveau du doctorat que du master, celui-ci étant plus le niveau exigé à l'entrée de l'Ecole que celui correspondant à la formation délivrée au bout de 27 mois. A l'inverse, les IRA ne pourraient délivrer un master à l'issue d'une année de formation, recrutant au niveau de la

²³ Les conséquences tirées de la jurisprudence récente de la CJCE conduisent à faciliter l'arrivée en France de fonctionnaires issus de toutes les fonctions publiques des Etats de l'Union et, dans le même temps, à permettre aux fonctionnaires français d'être recrutés plus facilement pour une période de mobilité courte ou définitive par nos partenaires européens. L'inscription directe des écoles dans le système LMD devrait donc renforcer leur attractivité vis-à-vis des étudiants tant français qu'étrangers, dans un contexte de concurrence accru des recrutements entre secteur public et secteur privé. La possibilité d'acquiescer un master (bac+5) voire, pour certains, un doctorat (bac+8) devrait ainsi accroître le vivier potentiel des candidats.

licence. Enfin, on peut craindre que la délivrance de masters ou de doctorats à l'issue des écoles de formation de la fonction publique ne renforce encore la tendance à la «surdiplomisation» des fonctionnaires.

- 2) L'autre hypothèse est «d'adosser» la formation délivrée par les écoles de fonctionnaires à l'université. Les formations des écoles seraient valorisées contractuellement par la délivrance d'ECTS par des universités partenaires. En effet, c'est alors l'université qui délivre le diplôme et non l'école, ce qui évite de poser la question de la formation diplômante.

Avantages : l'université bénéficie alors d'un vivier d'élèves de bonne qualité, sélectionnés et qui peuvent constituer un vivier intéressant de doctorants, tandis que les écoles renforcent leurs partenariats avec l'université. Cela offre aux élèves, français et étrangers des écoles la valorisation recherchée de leur parcours de formation.

La question n'est pas encore tranchée à ce jour.

L'ENSSIB ne doit donc pas se précipiter sur ce dossier, tout en préparant cette perspective de valorisation. En tant que grand établissement, elle semble bien placée pour, grâce à ses partenariats universitaires, obtenir une valorisation de la formation de conservateur, mais à un niveau qu'il faut situer de la façon la plus réaliste.

1.2. La formation continue.

Le service de la formation continue agit comme prestataire de services principalement pour le compte des établissements d'enseignement supérieur et du ministère de la culture et de la communication mais réalise aussi des actions de formation pour le CNFPPT, ou d'autres institutions partenaires (Institut national du Patrimoine). Depuis 2001, les stages demandés par le ministère des affaires étrangères sont confiés au service des relations internationales.

Le service publie un rapport d'activité annuel incluant des éléments chiffrés permettant de composer le tableau de bord de ses activités. L'équipe est composée de 6 agents (5,4 ETP) incluant un conservateur contractuel recruté en 2001 et rémunéré sur ressources propres. Elle assure l'ensemble des actes de gestion de la formation continue (analyse des besoins en liaison avec les institutions commanditaires, organisation des stages, convocations, rémunération des intervenants, réalisation des plaquettes de communications). Organisés autour de quatre grandes thématiques (établissements et management, collections et politiques documentaires, publics, informatiques et nouvelles technologies), 60 à 70 stages d'une durée de 3 à 4 jours composent l'activité du département qui touche environ 750 stagiaires par an. Le budget est équilibré : les stages sont intégralement financés par les administrations commanditaires, et dégagent même un léger excédent. Des professionnels des bibliothèques et des consultants représentent la majorité des intervenants, les enseignants de l'ENSSIB intervenant peu en formation continue.

Dans l'ensemble, les employeurs estiment satisfaisant le bilan de l'ENSSIB dans le secteur de la formation continue, soulignant que l'établissement a indiscutablement bénéficié dans ce domaine de l'apport très positif de l'Institut de Formation des Bibliothécaires.

Aspirant à participer à une veille concernant l'évolution des métiers, le département de la formation continue dont tous les stages donnent lieu à évaluation, se comporte comme les autres filières de formation comme une unité autonome à tous points de vue. Sa responsable constate et déplore l'absence de mutualisation des ressources et des compétences, et souhaiterait que soient tracées plus clairement des perspectives de développement à moyen et long terme en fonction de l'évolution des recrutements et des métiers.

D'une manière plus générale, la formation continue des personnels de bibliothèques représente un enjeu très fort pour des métiers concernés au premier chef par l'évolution incessante des technologies de l'information. On met souvent l'accent sur cet aspect technique. Mais il faut également souligner les transformations sociales, l'évolution du positionnement des professionnels dans leur milieu de travail, l'apprentissage de nouvelles

compétences qui marquent les métiers de l'information, de la documentation et des bibliothèques. Il n'est donc pas étonnant que l'ABF ait souligné la forte demande de formation continue émanant des professionnels.

Par son positionnement original, par les liens qu'elle est susceptible de construire entre une recherche finalisée et un enseignement professionnel, l'ENSSIB pourrait avec profit encore se développer dans le secteur de la formation continue y compris au plan international.

2. La recherche.

2.1. La politique scientifique de l'ENSSIB.

Comme établissement d'enseignement supérieur, l'ENSSIB développe des activités de recherche. Selon ses statuts «*elle mène des recherches en sciences de l'information et en assure la valorisation*».²⁴

Pour 2004, hors rémunération des enseignants-chercheurs, le budget de fonctionnement de la recherche à l'ENSSIB s'élève à 256 000 €, cette somme provenant respectivement de la dotation ministérielle (44 344 €), du CNRS (25.000 €) et de la région Rhône-Alpes (96 000 €), ces moyens étant abondés par l'établissement sur ses ressources. Du point de vue des moyens financiers, les équipes de recherche de l'ENSSIB sont donc, comparativement à des équipes analogues, plutôt bien dotées.

Le bilan, les résultats et les perspectives concernant la recherche sont détaillés dans le dossier scientifique transmis à l'administration centrale pour la préparation du contrat quadriennal. L'E.N.S.S.I.B. participe à la formation à la recherche. Elle est partie prenante du DEA «*Histoire de l'écrit*», relevant de l'Ecole pratique des hautes études (EPHE), et elle assure une des options du DEA «*Document, image et systèmes d'information communiquant*» relevant de l'école doctorale «*Informatique et information pour la société*» rassemblant plusieurs universités lyonnaises. Enfin, de 1998 à 2002, 22 thèses en sciences de l'information ont été soutenues sous la direction d'enseignants-chercheurs rattachés à l'ENSSIB.

La recherche a jusqu'à présent déployé ses activités dans deux domaines disciplinaires :

- a) Les *sciences de l'information* mobilisent l'essentiel des moyens financiers et humains. A l'ENSSIB, les recrutements d'enseignants-chercheurs se sont effectués en majorité dans cette discipline. Deux équipes de recherche, «*Document et science de l'information*» (DOCSI) et «*Systèmes d'information et interfaces*» (SII) y ont développé des activités en association avec les universités lyonnaises. En 2004, ces équipes disposent ensemble d'un budget de 63 300 €.
- b) *L'histoire du livre et de l'édition*, discipline enseignée de longue date à l'ENSSIB, forme l'autre volet de la recherche. La librairie lyonnaise au XVI^{ème} siècle et des

²⁴ Décret de 1992

recherches sur les hommes du livre sous l'Ancien Régime constituent les thèmes retenus par le *centre de recherche en histoire du livre*, équipe associée²⁵ dont le budget 2004 s'élève à 36 500 €.

A l'occasion du vote du contrat quadriennal 2003 – 2006, un prochain conseil d'administration devrait délibérer sur les orientations de la recherche. Il s'agit là d'une échéance importante qui devrait fournir l'occasion à l'établissement de se recentrer sur une recherche «*plus ouverte et plus cohérente*» selon les propres termes de l'avant-projet de déclaration de politique scientifique. L'ENSSIB propose notamment de se concentrer sur le numérique et, s'agissant de l'histoire du livre et de l'édition, sur la bibliographie matérielle. Un troisième axe concernant les bibliothèques est mentionné, mais de manière plus mineure et sans plan d'action suffisant du point de vue de la mission.

La lecture des documents préparatoires, consacrés pour l'essentiel à une description linéaire des différentes activités de recherche, ne donne malheureusement pas l'impression que l'établissement soit prêt à effectuer des choix (cf. 3.1.5.). Pourtant les évaluations et les arbitrages récents de la direction de la recherche délivrent à l'ENSSIB un message positif mais clair. D'une part, la direction de la recherche va dans le sens d'un soutien et même d'un fort encouragement aux équipes de recherche qui sont reconnues comme équipes associées. Ce soutien se traduit par un accroissement exceptionnel des subventions ministérielles. Ainsi de 2002 à 2003 la subvention du ministère est passée de 24 390 € à 44 344 € soit une augmentation de 82% ! Mais en contrepartie, ce soutien s'est assorti d'une demande de regroupement des équipes en sciences de l'information (regroupement désormais effectué au sein d'URSIDOC des équipes SII et DOCSI) en association avec l'université de Lyon 1.

Par ailleurs, la direction de la recherche n'a pas reconnu *l'Institut d'histoire du livre*, et a donné un avis défavorable à la reconnaissance comme programme pluri-formation de *l'Institut du numérique (ISDN)*. Ces deux programmes continuent pourtant à bénéficier en 2004 des budgets de fonctionnement les plus importants : 112 000 € pour l'ISDN et 61 300 € pour l'IHL.

²⁵ Anciennement jeune équipe, aujourd'hui équipe associée n° 3717 reconnue en 2003.

2.2. *Appréciations sur la recherche*

L'établissement aurait grand intérêt à tirer tous les enseignements de l'ensemble ces arbitrages. La prolifération des initiatives, quelles que soient leurs mérites intrinsèques, est forcément ressentie comme contre-productive. Sans s'engager dans une évaluation du contenu des travaux scientifiques effectués, ce qui n'entre pas dans les compétences de la mission, les inspecteurs, au vu des documents remis et des personnalités entendues, rejoignent les observations émises par le CNE et confirmées par le rapport du «*Visiting committee*» de 1999. Reprenant à leur compte nombre de ces remarques, ils émettent les observations suivantes :

- 1) ***Malgré des efforts récents, les recherches engagées au titre de l'ENSSIB restent encore trop dispersées***, ce qui contraste avec la taille des équipes. L'éparpillement des sujets semble correspondre à une logique individuelle plutôt qu'à une logique d'équipe. Cette dispersion témoigne d'une ***faiblesse de stratégie et de pilotage d'ensemble qui justifient la nécessité de poursuivre le recentrage de la politique scientifique de l'établissement***. Encore faudrait-il s'en donner les moyens. L'établissement dispose d'au moins deux leviers. La mise en place d'une direction de la recherche, mesure qui, sur le plan de l'organisation générale d'un petit établissement, n'apparaissait vraiment pas indispensable aux yeux du CNE²⁶, trouverait sa meilleure justification dans la mise en œuvre de mesures propres à canaliser le potentiel de l'ENSSIB en relation avec ses partenaires. ***Il appartient également au Conseil scientifique de jouer un rôle nettement plus affirmé dans les arbitrages.*** Ce que le directeur appelle une «*implication plus franche*»²⁷ nous paraît même une litote. A cet égard les travaux du Conseil scientifique devront être mieux préparés, et les dossiers adressés suffisamment à l'avance aux membres du Conseil (cf. 4.1.2.).
- 2) ***Les programmes de recherche en cours pourraient faire une place encore plus large aux applications possibles de leur résultats***. La lisibilité des recherches à l'ENSSIB pour un milieu professionnel qui devrait légitimement prétendre à bénéficier -au moins en partie- de leurs retombées devrait être un sujet de préoccupation pour l'établissement. Celle ci reste insuffisante. Au-delà de quelques exemples souvent cités comme le projet DEBORA (*Digital accEss to Books of the RenAissance*), la

²⁶ CNE. L'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques. p.45 : «...on peut se demander si l'institution d'un directeur de la recherche est vraiment utile...».

²⁷ Recueil des rapports des membres du comité d'experts internationaux... Introduction.

faible propension des professionnels à venir chercher à l'ENSSIB des solutions méthodologiques ou techniques aux questions rencontrées dans la réalisation de leurs projets devrait faire l'objet d'une étude associant chercheurs et professionnels, et ses résultats mis à l'ordre du jour d'un Conseil scientifique. Malgré des mises en garde répétées depuis plusieurs années, certaines recherches menées à l'ENSSIB, par exemple dans le domaine linguistique²⁸, demeurent éloignées du champ d'intervention spécifique d'une école d'application et s'inscriraient mieux dans les missions générales d'une université. Cette remarque a par exemple été réitérée par Y.A. Martin *«...ces recherches aboutissent à des résultats intéressants, mais ceux-ci semblent parfois très éloignés des missions de l'école et des métiers liés aux bibliothèques...»*. Interrogés sur ce point, les chercheurs font valoir qu'ils sont venus à l'ENSSIB avec leur spécialité et leurs domaines de recherche, mais que progressivement le thème «bibliothèque» a été inscrit dans les recherches menées au sein de l'établissement comme en atteste la liste des thèses par exemple. Dont acte. Mais certains domaines pourraient être développés dans un sens intéressant davantage et directement les professionnels. Il en est ainsi par exemple du patrimoine et des questions scientifiques de conservation, domaines de recherche qui supposeraient par exemple un partenariat plus étroit avec la Bibliothèque nationale de France. Dans le domaine de la conservation du patrimoine écrit et audiovisuel, les recherches sur le document aujourd'hui ne concernent pas que la numérisation. Plus positivement et comme le soulignait J. Meadows *«...it would be valuable for ENSSIB to place a greater emphasis on linking theoretical investigations to practical outcomes, where appropriate, in the future»*²⁹

- 3) ***Malgré des efforts indiscutables d'ouverture et d'élargissement des thématiques depuis quelques années, l'ancrage des recherches dans la seule discipline des «sciences de l'information» représente pour l'ENSSIB un obstacle épistémologique qu'il faut absolument lever***³⁰. Cette remarque avait déjà été faite sans ambiguïté par le CNE³¹ et aurait du être prise en compte par la direction et les instances de l'ENSSIB. Certes, dans le récent projet de déclaration scientifique de l'établissement, il est précisé que les évolutions en cours *«appellent le regard croisé de plusieurs types de compétences scientifiques»*. Il faudrait alors en tirer les conséquences au plan pratique. A cet égard l'ENSSIB ne devrait plus avoir quasi exclusivement recours à des enseignants-chercheurs de la 71^{ème} section, mais, qu'il s'agisse d'emplois permanents

²⁸ remarque également effectuée par le CNE.

²⁹ Recueil des rapports. ..Op. cit. p.17

³⁰ Le recours à des expressions comme *«science de l'information et du document»* atteste indiscutablement une prise de conscience du problème mais il ne lève pas pour autant le problème de fond.

³¹ «Concernant les enseignants-chercheurs, l'Ecole souffre d'un rattachement exclusif des emplois à la 71^{ème} section du CNU (Sciences de l'information et de la Communication)» op.cit p.54.

ou d'intervenants extérieurs, au fur et à mesure des vacances d'emploi d'enseignants-chercheurs, diversifier ses recrutements sur le plan disciplinaire. *Cette diversification des approches disciplinaires peut être dès aujourd'hui recherchée au moyen de partenariats notamment avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche (universités de la région Rhône Alpes, ENS, INRP, EPHE, CNRS par exemple).*

- 4) *«Le lien proclamé entre la recherche et les enseignements a souvent paru aux experts relever de l'incantation plus que de la pratique».* La fertilisation des formations initiales de la filière bibliothèque par la recherche n'apparaît pas non plus de manière évidente à la lecture des programmes détaillés de l'ENSSIB. Cette observation a déjà été effectuée au chapitre de la formation initiale. De ce point de vue la dichotomie entre filières bibliothèques et DESS reste frappante. *L'inter- relation entre recherche et professionnalisation* demeure un enjeu et un défi permanent pour l'ENSSIB.
- 5) Dans le contexte de transformation en profondeur que traversent les métiers des bibliothèques *un programme de recherche pluri-disciplinaire «bibliothèques» devrait faire l'objet d'une priorité plus affirmée dans le prochain contrat et être assorti d'un plan d'action* soutenu par des moyens importants. *L'expérience a montré que la recherche sur les bibliothèques ne peut être renvoyée aux seuls praticiens, bibliothécaires ou documentalistes, mais on commettrait une lourde erreur si l'affirmation universitaire de l'E.N.S.S.I.B. se traduisait par une dilution de sa spécificité dans des recherches éloignées de ses finalités professionnelles.* Il ne s'agit plus seulement d'étudier les technologies de l'information, encore moins de les réduire à l'informatique, mais d'approfondir des situations institutionnelles sociales en pleine évolution, de réfléchir aux polyvalences de métiers qui n'ont cessé de se diversifier.

L'objectif d'une école d'application ne peut être seulement de produire des écrits académiques mais aussi de contribuer à accompagner la transformation des pratiques.

Si les champs de recherche éloignés des centres d'intérêt des employeurs et correspondant aux débouchés de l'établissement représentaient l'essentiel de la recherche à l'ENSSIB, le risque serait grand de voir se produire un véritable *clivage entre pratiques professionnelles, formation initiale et recherche*. De ce point de vue en effet, on aperçoit bien qu'il ne peut y avoir dissociation entre les diverses activités de l'établissement. Ce risque pourrait d'ailleurs s'accroître si la mobilité du corps enseignant demeurerait faible, et la formation des formateurs réduite.

Tous ces points restent préoccupants : il est en effet remarquable que les diagnostics de 2004 rejoignent en de nombreux points ceux de 1999 voire de ...1996 !

En résumé, la reconnaissance des équipes et l'augmentation de la subvention ministérielle ne doivent pas conduire l'ENSSIB à considérer sa position comme acquise. Sous couvert d'une autonomie qui serait alors bien mal employée, le repli sur soi d'une recherche fragmentée, pas assez finalisée et peu visible constitue un risque pour un établissement qui ne pourra prétendre à l'excellence qu'au sein de réseaux de compétences issus d'autres établissements en région lyonnaise et bien au-delà. L'E.N.S.S.I.B. devrait s'appuyer sans complexe sur les équipes de recherche d'autres établissements, d'autres disciplines et sur un réseau élargi de professionnels (des bibliothèques et de la documentation, mais aussi du monde de l'administration et des entreprises du secteur du livre et de l'édition, de l'information et de la communication) qui peuvent lui fournir les ressources et les ouvertures capables de la porter non pas à une *taille* mais à un *niveau* permettant les échanges les plus fructueux au plan international, ce pourquoi l'ENSSIB possède dès aujourd'hui un certain nombre d'atouts. Les initiatives prises dans le domaine du numérique vont dans ce sens, mais s'ajoutant à de nombreuses autres elles ont créé un effet de foisonnement qui a fait craindre une dispersion encore accrue.

3. Les partenariats

L'ENSSIB occupe aujourd'hui une place unique, spécialisée, qui lui donne légitimité pour porter dans le domaine de la formation des partenariats fructueux avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche de son environnement lyonnais, ainsi qu'à l'international. Ses missions lui font aussi obligation, en tant que prestataire de service, de développer ses relations avec la profession et les établissements employeurs, ainsi qu'avec le CNFPT.

3.1. Le partenariat avec le Ministère de la Culture et de la Communication

Pour la période 1999- 2002, un *contrat d'objectifs* entre le Ministère de la Culture et de la Communication (direction du Livre et de la Lecture) et l'ENSSIB a été approuvé par le conseil d'administration de l'ENSSIB le 17 février 1999³². Rendu nécessaire par le transfert à l'ENSSIB des missions confiées jusqu'alors à l'Institut de Formation des Bibliothécaires (IFB), cette convention a été l'occasion de préciser les attentes du Ministère de la Culture et de la Communication en matière de formation initiale, continue et de recherche. C'est ainsi par exemple que le MCC souligne la nécessité que l'économie du livre (librairie, édition) occupe une meilleure place dans les programmes et rappelle son souhait de voir se développer *«plus particulièrement la recherche en bibliothéconomie»* notamment sur le patrimoine et les questions de conservation et de restauration. Un rapport d'étape avait été prévu par les partenaires.

Une concertation est régulièrement organisée avec le directeur de l'ENSSIB, et la direction du Livre et de la Lecture a suivi avec attention la préparation du projet de master, rappelant notamment la place que doit occuper la professionnalisation dans l'ensemble du cursus (lettre DLL du 10 novembre 2003).

Dans l'ensemble, la direction du Livre et de la Lecture est plutôt satisfaite de l'école et lui apporte son concours financier tant pour la formation initiale (subvention de 87 000€ en 2003) que pour la formation continue (99 000 € en 2003). Mais le partenariat entre l'ENSSIB et le MCC, représenté dans toutes les instances de l'école, pourrait se développer davantage. Une partie des objectifs définis dans la convention reste tout à fait d'actualité, mais surtout ***certains des chantiers envisagés par l'ENSSIB comme un «observatoire des métiers» devraient être développés en relation plus étroite avec la direction du Livre et de la Lecture qui pourrait sans doute, sur des actions spécifiques, davantage soutenir financièrement l'établissement.*** Une nouvelle convention dont le principe avait été évoquée par le directeur du livre et de la lecture en octobre 2003 pourrait être l'occasion de rappeler quelques orientations et de concrétiser ces actions spécifiques.

³² A notre connaissance, ce contrat d'objectifs, après sa signature par le CA, n'a jamais été ratifié par la direction du livre et de la lecture.

3.2. Les partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent encore se développer.

L'E.N.S.S.I.B. s'est insérée dans l'environnement universitaire régional comme en témoignent les conventions passées avec les universités lyonnaises, tant sur le plan des formations (DESS, DEA) que sur celui de la recherche. Des relations étroites ont été nouées avec d'autres institutions universitaires nationales (Ecole des Chartes, EPHE par exemple) ou internationales (Ecole de bibliothéconomie et des sciences de l'information de l'université de Montréal). Dix ans après son changement de statut, l'E.N.S.S.I.B. a réellement changé de positionnement et de niveau par rapport à l'ancienne ENSB. Son insertion universitaire reste cependant à conforter et à consolider.

L'analyse de la politique de recherche de l'ENSSIB comme celle du projet de master montrent qu'une étape importante a incontestablement été franchie. On en aperçoit également les limites. S'il est indispensable que l'ENSSIB joue dans sa spécialité un rôle d'initiateur, de fédérateur, de catalyseur, elle doit à son tour s'insérer dans des réseaux d'excellence dans les nombreux champs d'application qui touchent aussi bien la lecture, la numérisation, la conservation du patrimoine, ou encore l'évolution des politiques publiques. Sa petite taille ne lui confère pas la possibilité de mener seule des recherches significatives dans l'ensemble de ces champs, mais ses spécificités, au croisement de la formation professionnelle et de l'université, et ses moyens, sont des atouts remarquables, à condition de poursuivre les efforts engagés depuis près de dix ans pour développer les recherches communes avec divers établissements. De ce point de vue le partenariat avec d'autres établissements d'enseignement supérieur devrait s'étendre encore.

Sur le site lyonnais, l'implantation de l'ENS et de l'INRP constitue de ce point de vue des opportunités et non des menaces pour l'ENSSIB. Au plan international, et notamment au moment où se développe la coopération européenne en matière de recherche, l'ENSSIB devrait élargir ses partenariats au delà des écoles spécialisées.

3.3. Des partenariats à consolider avec les établissements employeurs et la profession.

Les principaux employeurs, bibliothèques universitaires, BNF, BPI, bibliothèques des collectivités territoriales, ne sont pas en tant que tels membres des conseils de l'ENSSIB, mais certains de leurs responsables en font souvent partie. La BNF est ainsi présente dans les trois conseils de perfectionnement. Ils participent aussi fréquemment aux jurys de concours. Les employeurs sont bien entendu les premiers intéressés à ce que l'ENSSIB forme des professionnels dont le profil corresponde aux postes offerts et qui aient le potentiel pour

s'adapter aux compétences requises et à leur évolution. Pour autant, si la plupart estiment que l'ENSSIB fait l'effort de prendre leur attache dans certains cas, elle ne les associe pas systématiquement à ses réflexions sur l'évolution des formations. Très sollicitée pour les jurys de concours, l'accueil de stagiaires, la BnF a par exemple peu de relations avec l'ENSSIB sur le plan de la recherche.

Selon l'association des directeurs de bibliothèques universitaires et de services communs de la documentation (ADBU), il n'y a pas de rapports institutionnels entre l'école et les employeurs. Mais ceux-ci reconnaissent ne pas avoir suffisamment organisé leur propre réflexion sur l'évolution des métiers. L'association des bibliothécaires français (ABF) regrette quant à elle de n'avoir pas été saisie par l'ENSSIB de ces questions depuis cinq ans, mais admet aussi un certain désinvestissement de la profession sur les questions de formation professionnelle depuis les modifications statutaires intervenues en 1992. L'ABF n'est présente dans aucune des instances de l'ENSSIB, mais reconnaît ne l'avoir pas demandé.

L'ENSSIB a fait de la création d'un *observatoire des métiers des bibliothèques* et de l'approfondissement de ses partenariats un objectif du projet d'établissement, ce qui paraît pertinent pourvu que l'ENSSIB y associe largement les professionnels. La direction des études a donc lancé un projet, qui n'a pas été retenu par l'administration centrale au titre du contrat 2003-2006. La DPMA pilote en effet une réflexion sur les référentiels des métiers des bibliothèques, et a monté un groupe de travail comprenant l'IGB, la sous-direction des bibliothèques, la direction du Livre et de la Lecture, auquel participe aussi l'ADBU ; la direction de l'encadrement sera consultée sur les référentiels des directeurs de bibliothèque et les conservateurs. Cette démarche gagnerait à s'articuler avec celle de l'ENSSIB.

Au-delà des référentiels métiers, la mise en place d'un système de veille sur l'évolution des compétences et des techniques permettrait à l'ENSSIB de mieux jouer le rôle qu'on attend d'elle, d'un centre de ressources et d'un pôle de réflexion sur la profession.

De façon générale, l'ENSSIB aurait intérêt à mieux structurer ses partenariats avec les employeurs et leurs représentants. Elle pourrait les associer à sa commission pédagogique, leur adresser régulièrement un compte rendu de ses activités³³. En retour, il serait judicieux que les associations professionnelles, de même que la BNF, la BPI et d'autres établissements fassent l'effort de formaliser leur réflexion sur les besoins liés à l'évolution des métiers, sans se contenter de critiquer la pertinence des recherches effectuées par l'ENSSIB.

³³ Ce qui justifierait la publication d'un rapport annuel, pratique abandonnée depuis quelques années.

3.4. *Le partenariat avec le CNFPT s'est structuré*

D'une manière générale les relations entre l'ENSSIB et le CNFPT se sont structurées. Définies au plan national par des conventions relatives à la formation initiale des conservateurs (1998) et à la formation initiale des bibliothécaires par une convention passée en juin 2003 avec le CNFPT pour la période 2003-2005, elles sont développées dans le domaine de la formation continue. Des actions se sont mises en place aussi au plan local avec la délégation régionale Rhône-Alpes. Les dirigeants du CNFPT apprécient la qualité des prestations fournies par l'ENSSIB. S'agissant des contenus pédagogiques, même si le CNFPT a mis en place ses propres modules de formation, une préoccupation reste l'adaptation à l'emploi dans les collectivités territoriales et la polyvalence des formations de bibliothèques qui pourrait peut être mieux s'insérer dans l'ensemble du secteur culturel.

La Cour des comptes avait relevé en 1999 l'absence d'une procédure d'évaluation des besoins de recrutement des collectivités locales, et souligné la difficulté qu'entraînait pour la gestion prévisionnelle de l'Ecole l'absence de certitude quant aux effectifs à accueillir en formation. Cette situation qui a des origines structurelles n'a pas évolué.

3.5. *Une lacune à combler : le partenariat avec les entreprises*

Les entreprises font aussi partie des «clients» de l'école : un tiers des étudiants environ trouve un emploi dans le secteur marchand. Rappelons que le «label ENSSIB» joue un rôle positif dans la recherche d'emploi.

Pour autant, en dépit de coopérations ponctuelles (Xerox, France Telecom), la relation avec les entreprises n'est pas structurée à l'ENSSIB. Or, pour la préparation à la recherche d'emploi, pour le suivi et surtout l'exploitation des stages comme tremplins du premier poste, la constitution d'un réseau de correspondants d'entreprises serait un excellent moyen pour l'ENSSIB de se tenir à l'écoute de l'évolution du monde professionnel.

Les professionnels peuvent être sollicités comme intervenants extérieurs pour la formation, mais les différents secteurs de formation ne partagent pas leurs viviers de formateurs, notamment ceux de la formation initiale et de la formation continue.

Par ailleurs, un minimum de veille sur l'évolution technologique ne peut se priver de contacts rapprochés avec les principales entreprises industrielles du domaine des technologies de l'information et de la communication.

On ne peut que regretter la faiblesse des liens tissés avec le secteur professionnel privé, que traduit d'ailleurs la quasi-inexistence des ressources en taxe d'apprentissage de l'école. L'examen des recettes du projet de budget 2004 fait apparaître un très modeste montant de 6 000 euros (moins de 0,15 % du budget).

Un objectif de 1% ne serait pas déraisonnable. La perspective de développer des formations par l'apprentissage serait aussi une piste à explorer.

4. Le management de l'établissement au service de ses missions

Ce chapitre porte sur la qualité du pilotage de l'ENSSIB, sur la nature et l'importance des partenariats qu'a développés l'établissement en raison de ses différentes missions de formation initiale, continue et de recherche, sur la qualité de sa gestion des ressources humaines et de sa gestion financière.

4.1. Le pilotage général de l'établissement

S'agissant du pilotage de l'établissement, l'audit a étudié les différentes instances de l'établissement et leurs règles internes de fonctionnement. Sont-elles bien adaptées aux missions de l'ENSSIB ? Favorisent-elles une gestion efficace et bien comprise par les différentes entités de l'établissement ? La mission a également porté attention au projet d'établissement, étudié sa cohérence et s'est demandé si les orientations et les priorités de court et de moyen terme sont adoptées et mises en œuvre par les membres de l'équipe de direction et l'équipe enseignante.

4.1.1. Les instances statutaires et leur fonctionnement.

Le décret du 9 janvier 1992 prévoit que l'ENSSIB est dirigée par un directeur nommé par décret pris sur le rapport du ministre chargé de l'enseignement supérieur, après avis du conseil d'administration, pour une durée de cinq ans renouvelable une fois. Le mandat du directeur actuel, nommé en septembre 1995 et renouvelé en 2000, s'achèvera donc en septembre 2005.

Le directeur est assisté d'un secrétaire général, d'un directeur des études et des stages et, depuis 2003, d'un directeur de la recherche,³⁴ ces derniers étant nommés pour trois ans par le directeur, après avis du conseil d'administration, et du conseil scientifique pour le directeur de la recherche. L'actuel directeur des études a été nommé en avril 2001 et le directeur de la recherche en 2002.

Le *conseil d'administration* comprend trente-deux membres : seize membres élus dont six élèves (quatre conservateurs stagiaires, un bibliothécaire stagiaire et un élève non fonctionnaire), sept membres de droit (représentant les directions principalement concernées des ministères chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la culture, et de l'intérieur)³⁵ et neuf membres nommés³⁶ en raison de leurs compétences (dont quatre proposés par le ministre de la culture et un par le ministère de l'intérieur – le maire de Vif, au titre de l'association des maires de France...-). Un des vice-présidents de la Communauté urbaine de Lyon figure parmi les personnalités désignées en avril 2004 par le ministre de l'éducation nationale.

Le *conseil scientifique* comprend vingt-quatre membres, douze personnalités qualifiées (qui remplacent les membres de droit et les six membres nommés de l'ancien statut) et douze membres élus, dont trois représentants des élèves.

Les membres des conseils ont un mandat de trois ans, sauf les représentants des élèves, élus pour une année. Les conseils ont été renouvelés en avril 2004. Les présidents des conseils sont élus parmi les personnalités extérieures à l'établissement.³⁷

Par ailleurs, suivant les termes du contrat d'objectifs passé entre le ministère de la culture et de la communication avec l'ENSSIB pour la période 1999 – 2002, ont été créés auprès du conseil scientifique trois *conseils de perfectionnement*, pour la formation initiale des conservateurs, des bibliothécaires (15 personnes + 4 représentants des administrations centrales, et 4 représentants de l'ENSSIB), et la formation continue.

³⁴ Le statut de 1992 prévoyait un directeur des études et de la recherche. Le CNE avait d'ailleurs en 1996 émis des réserves quant à la création d'un directeur de la recherche, estimant que la modestie des effectifs en DEA et le risque de couper la recherche de l'enseignement ne la justifiaient pas.

³⁵ La composition actuelle ne comprend que cinq membres de droit, le ministère chargé de la recherche n'ayant désigné personne. La direction de l'enseignement supérieur devrait par ailleurs envoyer deux représentants, l'un au titre de la direction chargée des bibliothèques, aujourd'hui disparue mais qui survit avec la sous-direction du même nom, l'autre au titre des enseignements supérieurs. On peut se demander pourquoi la modification du statut intervenue en 2003 n'a pas pris en compte la suppression de cette direction.

C'est la direction générale des collectivités locales qui représente l'Intérieur.

³⁶ Arrêté du 6 mai 2004. JO n°116 du 19 mai 2004 p. 8881.

³⁷ Voir en annexe la composition des instances.

A ces diverses instances ont été ajoutées depuis 1995 *quatre commissions* :

- pédagogique
- de recherche
- des produits électroniques et éditoriaux
- informatique,

Ces commissions sont chargées de préparer les travaux du Conseil scientifique.

Enfin, pour les questions portant sur le recrutement des enseignants-chercheurs, l'ENSSIB dispose de sa propre *commission de spécialistes*, composée de six membres titulaires et autant de suppléants pour chacun des collègues (professeurs et maîtres de conférences).

Les inspecteurs considèrent que le nombre considérable d'instances pour administrer et conseiller une école de taille modeste, ne contribue pas à clarifier la gestion et l'administration de l'ENSSIB.

Le fonctionnement des conseils est apparemment régulier et le CNE note en 1996 que «*la diversité des administrations et institutions représentées dans les conseils semble être un élément particulièrement bénéfique pour l'Ecole*». Cette diversité reflète de toute façon la diversité des missions de l'Ecole. Toutefois, le tableau est à nuancer.

La double appartenance statutaire de l'encadrement et des formateurs (enseignants-chercheurs et conservateurs) se retrouve dans la composition du *conseil d'administration*, qui compte en dehors des membres de droit, sept universitaires et huit conservateurs. Les membres nommés sur proposition du ministère de la culture appartiennent tous au corps des conservateurs, avec le souci de préserver le caractère professionnel de la formation assurée par l'Ecole. Le conseil d'administration se réunit à peu près tous les trois mois, mais, selon un ancien président, il est insuffisamment préparé. Les documents préparatoires sont fournis tardivement aux conseils, ne sont pas travaillés suffisamment en amont, pas assez concertés, et demeurent d'une qualité insuffisante pour que les décisions importantes soient prises en toute connaissance de cause.

Le *conseil scientifique*, lourd à réunir, fonctionne plus ou moins bien, dans la mesure où «*l'on ne sait pas qui fait quoi*», les rôles des différents conseils et commissions étant finalement assez superposés. La composition du conseil scientifique fait la part belle aux représentants institutionnels, pourtant déjà largement présents au conseil d'administration, où leur participation est effectivement plus légitime. Ni les entreprises, ni le secteur culturel n'y sont représentés. La composition actuelle (quatre membres de droit et six membres nommés, trois universitaires, deux conservateurs et la directrice de l'école des Chartes) ne respecte d'ailleurs pas les dispositions du décret du 19 septembre 2003, intervenues après les dernières nominations (février 2002). Le nouveau décret devrait prendre son plein effet à partir de mars

2005. Il faut souhaiter que les personnalités qualifiées retenues³⁸ reflètent bien la diversité des compétences scientifiques sur lesquelles l'ENSSIB doit se positionner, au-delà des sciences de l'information.

Ni pour le conseil d'administration, ni pour le conseil scientifique, il n'est prévu de formation préparatoire comme un bureau du conseil.

On ne peut que s'interroger sur la pertinence d'une multiplicité des *conseils de perfectionnement* dont on aperçoit mal l'impact réel sur les décisions prises, ayant seulement un rôle de proposition et non de veille et de suivi des recommandations³⁹. Les élèves de la filière bibliothèque pas plus que les anciens élèves des DESS n'ont pas forcément eu l'occasion d'y être représentés. Comme le souligne le rapport du conseil de perfectionnement du DCB : *«Il est permis de se demander si une commission pédagogique rénovée ne rendrait pas les conseils de perfectionnement inutiles⁴⁰»*. ***Le cloisonnement constaté des différents domaines de formation ferait plutôt préférer une seule instance de coordination pour l'ensemble des formations initiales.***

«Est- il utile que deux groupes réfléchissent séparément sur ce qui distingue les fonctions des bibliothécaires et des conservateurs ? Est –il utile que deux groupes examinent, avec des méthodes différentes, deux formations au sein d'une même école ? [...] Cela pourrait être fait en confiant à la suite des études non à des CP autonomes mais à la Commission pédagogique de l'école susceptible de créer des groupes de travail spécialisés et de coordonner leurs résultats»⁴¹.

L'ENSSIB souffre moins d'un déficit de lieux où l'on réfléchit à ses missions et à ses activités, que d'un dispositif trop abondant, trop lourd, et plus bavard que réellement en mesure de dessiner de façon sélective des orientations claires.

³⁸ Arrêté du 6 mai 2004. J.O. n° 115 du 18 mai 2004 p. 8803.

³⁹ D. Pallier. Rapport du conseil de perfectionnement... p. 6.

⁴⁰ J-L. Gautier-Gentès. Synthèse des travaux du conseil de perfectionnement du DCB. P. 22.

⁴¹ D. Pallier. Op.cit.. P. 7.

4.1.2. Une organisation interne trop éclatée, un secrétariat général faiblement positionné

L'organigramme de l'ENSSIB a été approuvé par le conseil d'administration du 17 septembre 2002. Il comporte la direction, le secrétariat général et le comité de direction (directeur, secrétaire général, directeur des études et des stages, directeur de la recherche, directeurs des départements, conseiller pour l'international et pour la communication), et l'agence comptable.

Il y a *six départements* dirigés chacun par un responsable de département :

- études
- recherche
- ressources documentaires
- informatique, ingénierie documentaire
- concours des bibliothèques
- administration générale

La notion de département de l'administration générale est un peu curieuse, n'apparaissant pas comme une fonction transversale à tout l'établissement, le secrétaire général étant aussi chef de ce département.

Il y a enfin, directement rattachés au directeur de l'école, un «service» des relations internationales et de la communication, un chef de projet pour l'extension des locaux, et le *Bulletin des Bibliothèques de France*.

Le *secrétaire général* n'apparaît pas clairement en charge de fonctions transversales, et le département des concours, par exemple, ne lui est pas directement rattaché, pas plus que le département informatique, ou le chef de projet pour l'extension des locaux.

Dans l'organigramme, le secrétariat général est positionné a minima, et une multiplicité de structures sont directement rattachées au directeur, ce qui produit un éclatement de l'organisation en une mosaïque de responsables. De plus, un même domaine peut être traité par plusieurs structures (par exemple l'informatique). Cette forme d'organisation, qui privilégie une certaine autonomie de départements dont beaucoup n'ont pas la taille critique pour constituer une véritable unité administrative, a pour conséquence une multiplicité d'arbitrages remontant directement au directeur en bilatéral, sans que les questions aient fait l'objet d'une concertation suffisante au sein de l'équipe de direction. On verra plus loin que les départements négocient chacun séparément avec le directeur les budgets ou le recrutement

de personnels contractuels sur leur dotation budgétaire annuelle, ce qui ne favorise pas une politique globale des recrutements.

Le *département des études* (une vingtaine de personnes, un budget de 415 000 €) a intégré en 2001 toutes les formations initiales et continues. Il est structuré en fonction des différents cursus assurés par l'Ecole (formations initiales, DCB et bibliothécaires, chaque domaine étant coiffé par un responsable, troisièmes cycles, avec un responsable pour chaque DESS, le service de la formation continue). Deux autres entités autonomes, dont on voit mal la spécificité, apparaissent : la cellule «*nouvelles technologies éducatives*» (TICE) qui pourrait être rattachée au département des études ; quant à la «*formation à l'information scientifique et technique*» (FORMIST), le département des ressources documentaires pourrait avoir vocation à être le centre de ressources pour l'ensemble des activités de l'Ecole, sachant qu'existe par ailleurs le département informatique et ingénierie documentaire, chargé de la veille technologique.

Il n'y a pas de structure chargée de coordonner l'organisation des stages et le suivi des stagiaires, et de piloter les relations avec les établissements d'accueil. Cette observation avait déjà été faite par le CNE en 1996 et n'a pas été suivie d'effet. Les inspecteurs estiment que la situation de l'organisation actuelle des stages (multiplicité et variété des alternances, complexité des calendriers, nécessité d'impliquer plus encore les établissements dans l'évaluation des stagiaires) justifie clairement que soit mise en place une structure chargée de ce pilotage.

La création d'un *département de la recherche* et d'un poste de directeur de la recherche n'a de sens que si cette organisation facilite l'accomplissement des missions de l'ENSSIB. Le CNE, nous l'avons vu au chapitre consacré à la recherche, avait exprimé de fortes interrogations sur ce choix. Pour la mission, qui partage les conclusions du CNE sur ce point et n'a pas été convaincue par les divers arguments qui lui ont été présentés, il existe un véritable risque que cette séparation entre études et recherche accentue le hiatus entre les activités de l'établissement et les deux communautés qui l'animent (enseignants-chercheurs et professionnels) au lieu d'en faciliter l'intégration. Les inspecteurs se demandent quel peut être la valeur ajoutée d'un directeur de la recherche qui, selon le témoignage d'un ancien responsable, n'a pas d'autorité réelle sur les équipes de recherche et les chercheurs. Au delà des responsabilités de gestion, le directeur de la recherche devrait avoir un mandat précis de pilotage et de recentrage de la recherche, -une véritable lettre de mission- et pouvoir rendre compte de son mandat devant le conseil scientifique et le conseil d'administration. Au vu de son bilan, l'ENSSIB pourra décider si cette organisation devra ou non être maintenue.

Le département des ressources documentaires inclut deux bibliothèques (la bibliothèque de La Doua, la bibliothèque de Grandclément - ex IFB), la gestion des fonds numérisés, celle du site Web de l'ENSSIB et enfin les «Presses de l'ENSSIB».

Globalement les bibliothèques de l'ENSSIB, ont connu un développement remarquable depuis 1992. En 10 ans, les collections d'imprimés sont passées de 18 000 volumes environ à près de 33 000, et les périodiques de 245 titres vivants à 489 titres, dont 108 titres étrangers (pour l'essentiel en anglais). La Bibliothèque nationale de France à travers un des volets du contrat de «Pôle associé»⁴² finance 65 abonnements à des revues étrangères. La plupart de ces collections sont en libre accès (88%) et les salles de lecture comportent en tout plus de 100 places assises. Enseignants, chercheurs, étudiants et élèves disposent ainsi d'une bibliothèque spécialisée de grande qualité, sans doute la plus complète dans son domaine en France. Le public comprend un noyau très actif compris entre 300 et 500 lecteurs et emprunteurs auquel s'ajoute un public plus occasionnel composé des étudiants des IUP de Lyon I et Lyon II ainsi que de MEDIAT Rhône Alpes.

Les moyens consacrés par l'ENSSIB à la documentation ont été constamment en hausse : le montant total des dépenses documentaires était en 2003 de 142 000 € (contre l'équivalent de 67 000 € en 1992 (+112%)), et les personnels permanents s'élèvent à 14 emplois (contre 7 en 1992). Selon le projet de l'ENSSIB, le regroupement sur le site de La Doua des deux bibliothèques devrait se traduire par un accroissement global des surfaces (1275 m² contre 850 m² aujourd'hui) qui se déploieront sur le premier et le second niveau de l'extension, par un doublement des places assises, par un libre accès quasi intégral et une extension des réserves. Sur ce dernier point on ne peut manquer d'observer qu'il paraît assez surprenant d'avoir placé 120 m² de compactus en étage, sachant que ce type de mobilier requiert une charge admissible au sol deux fois supérieure à celle d'une bibliothèque ordinaire (1 200 kg/m² contre 600 kg/m²). Ce choix est contraire aux principes de bonne gestion des espaces documentaires, et il est paradoxal qu'il figure comme un exemple dans les locaux où sont formés les futurs cadres des bibliothèques !

Le doublement des places assises ne paraît pas répondre à une situation de saturation de la fréquentation des bibliothèques actuelles. Toutefois, si à terme la bibliothèque de l'ENSSIB devait supporter seule la charge d'accueillir la totalité des étudiants des spécialités de master (M1 et M2) l'augmentation de la capacité d'accueil serait justifiée. Mais, de la même façon qu'est prévu un partage des tâches d'enseignement entre les universités et l'ENSSIB, un partage des fonctions documentaires ne devrait-il pas être organisé et formalisé entre les bibliothèques des établissements ?

⁴² La convention de pôle associé avec la BnF, signée le 22 juillet 2003 prévoit 22 867 € pour les abonnements, et 19 133€ pour la numérisation du Bulletin des bibliothèques de France (années 1995 –1999).

Les fonds numérisés, baptisés dans les documents d'information de l'ENSSIB «bibliothèque numérique», se composent principalement de divers mémoires d'étudiants (DCB, DESS, projets professionnels des bibliothécaires) d'intérêt forcément inégal. Le financement prévu par le contrat quadriennal permettra notamment de créer un système d'information capable d'interroger simultanément ce fonds et le catalogue de la bibliothèque. Quatre tranches de 75 000 € seront à répartir entre le département des ressources documentaires et le service informatique.

Le site Web de l'ENSSIB, bien développé et actif, est curieusement confié à un emploi jeune... Le budget 2004 du service des éditions s'élève à 72 430 €. Il a la responsabilité des presses de l'ENSSIB, (19 titres au catalogue, 3 titres en préparation), de la numérisation et de la mise en ligne du *Bulletin des bibliothèques de France* ainsi que des travaux d'étudiants. Il occupe un ingénieur d'études à temps plein, une contractuelle, un agent administratif et un magasinier à mi temps.

Le regroupement sur le site de La Doua des bibliothèques devra fournir l'occasion à ce département de mieux répartir les 15 emplois dont il dispose, et de revoir la pyramide des qualifications.

Rattaché directement au directeur, le *service des relations internationales* s'apparente plutôt à une mission aux relations internationales dont les activités sont pour une part proches de la formation continue puisqu'elles se composent pour l'essentiel de stages autofinancés et réalisés à la demande du Ministère des Affaires Etrangères ou de la Direction des Relations Internationales du Ministère de la Culture. Fonctionnellement ces activités seraient sans doute mieux rattachées au département de formation continue. De manière plus spécifique, la responsable des relations internationales gère les programmes Tempus, INCA (Initiatives Campus Action), ERASMUS et les stages à l'étranger des élèves conservateurs. On relève, si l'on en juge par le budget des relations internationales (20 000 €) une importante contribution de l'Ecole aux activités de l'International Federation of Library Association (IFLA) justifiée du point de vue de l'ENSSIB par la nécessité de donner une visibilité à la communauté professionnelle internationale. Du point de vue de la mission, cette promotion de l'établissement étant semble-t-il assurée, il serait peut être judicieux d'investir d'autres instances internationales au moins aussi profitables à l'ENSSIB sur le plan scientifique que l'International Federation of Library Association. ***Dans l'ensemble les activités internationales semblent plutôt s'être développées au fil des demandes que relever d'une véritable stratégie. Vocation traditionnelle de l'ENSSIB, l'accueil des étudiants étrangers européens mais aussi d'autres pays mérite d'être encore développé.***

La création du *département informatique* en 1996, auparavant service rattaché au secrétariat général, semblait justifiée par le rôle de développeur de projets et de pôle d'enseignement et

de recherche qu'on a souhaité lui assigner. Ce département comprend 9 ingénieurs et techniciens et trois contractuels, dont deux ont été titularisés au titre de la loi Sapin. Il estime se consacrer à 50% à des tâches de développement de projets à la demande des autres départements (y compris rédaction des cahiers des charges pour des développements externalisés), assurer une veille technologique, fournir des ressources en matériels et logiciels aux utilisateurs, et leur assurer une assistance technique. Il existe depuis 2001 un schéma directeur informatique dont on prépare la mise à jour.

Si la plupart des informaticiens participent effectivement à l'enseignement (à hauteur d'une trentaine d'heures), ce département n'est pas pour autant le maître d'ouvrage ni le maître d'œuvre de tous les projets de l'Ecole dans le domaine des SI, puisque certains projets sont directement conçus et financés par les autres départements, sans qu'il intervienne autrement qu'en assistance technique. Ainsi, le projet de système d'information de la bibliothèque ou celui de l'enseignement à distance, ne semblent pas relever du budget du département informatique, mais de ceux de la bibliothèque et des études. Le budget du département informatique (300 000 €) finance les serveurs, les matériels du parc pédagogique (90 machines) et celui de l'administration et des professeurs, qui paraissent d'ailleurs très bien dotés (200 machines !). Il n'a pas été possible de disposer d'une analyse de ce budget par grands postes de dépense (maintenance, investissements en matériels et logiciels, développement).

Au bout du compte, le département informatique ne gère qu'une partie du budget informatique de l'ENSSIB, et son rôle dans les projets de développement est plus d'assistance que de conception. On voit mal pourquoi il n'est pas rattaché au secrétariat général.

4.1.3. L'extension des locaux de La Doua.

Les services de l'ENSSIB sont aujourd'hui répartis sur quatre sites.

En dehors du *Bulletin des bibliothèques de France*, logé dans des bureaux loués à Paris, les locaux sont situés à Villeurbanne : le campus de la Doua accueille le site principal d'une surface d'environ 3 800 m² ; le site de Grandclément, appartenant au Ministère de la Culture, sur lequel était implanté l'ancien Institut de Formation des Bibliothécaires, héberge les formations de bibliothécaires et le DESS RIDE ; enfin, le site de Stalingrad a été loué pour loger le service des concours.

Inscrit à hauteur de 7,622 M€ dans le contrat de plan Etat-Région 2000-2006 le projet d'extension des locaux de l'ENSSIB sur le site universitaire de La Doua a été prévu pour

renforcer le pôle de formation et de recherche «*autour du triptyque livre- numérique - télécommunications*». ***Cet investissement atteste incontestablement l'insertion régionale de l'ENSSIB*** : il associe en effet des financements de l'Etat (2,538 Me), de la région Rhône-Alpes (1,281 M€), du département du Rhône (0,197 M€), de la Communauté urbaine de Lyon (3,149 M€) et enfin de la ville de Villeurbanne (0,457 M€). La maîtrise d'ouvrage a été déléguée à la communauté urbaine de Lyon. Le maître d'œuvre est le cabinet Aurea et l'architecte, M. J. Vergely. Les travaux ont commencé en 2004, et le bâtiment étendu et rénové devrait entrer en service en 2006.

Il permettra de regrouper à la Doua sur 4 332 m² utiles soit 5 077 m² (S.D.O.) l'essentiel des activités administratives, pédagogiques et de recherche. Il s'agit pour l'ENSSIB d'une opportunité exceptionnelle de réorganisation. A l'évidence ce projet pourrait encore aujourd'hui être amélioré. L'impression prévaut d'un programme résultant de l'addition des vœux des services plutôt que d'un projet revu de manière critique. Qu'il s'agisse du nombre et de l'affectation des bureaux, des surfaces et des choix techniques retenus pour la bibliothèque, ou de l'absence du département des concours, une optimisation du travail avant l'emménagement paraît indispensable.

4.1.4. Une gestion déficiente

Les fonctions et les responsabilités sont en général trop éclatées dans l'établissement, ce que favorise probablement une dotation généreuse en emplois IATOS. Même pour des actes de gestion simples (les frais de déplacement par exemple), on a du mal à savoir exactement qui fait quoi. Tout le monde est responsable de quelque chose, mais les permanences et la coordination ne sont pas toujours assurées. Quelques exemples.

La *gestion des emplois du temps* est peut-être un casse-tête, mais ses modifications successives sont portées à la connaissance des élèves et des enseignants par la voie d'un canal unique, géré par une seule personne, ce qui pose problème en cas d'absence. Les annonces faites en début d'année concernant les programmes et le déroulement des formations ne sont pas tout à fait respectées.

Le fonctionnement des instances, on l'a vu, n'est pas satisfaisant, et l'insuffisante préparation des dossiers en est partiellement la cause.

La gestion des personnels n'est pas assez rigoureuse : absence de règles claires présidant au recrutement des contractuels, suivi un peu lointain des effets financiers des recrutements d'intervenants extérieurs, régime de délivrance des heures complémentaires dont les bases

réglementaires mériteraient d'être clarifiées... Des erreurs dans les procédures de gestion de personnel, pénalisantes pour l'établissement (ce fut notamment le cas d'une procédure disciplinaire mal conduite à l'issue de laquelle l'ENSSIB a perdu au contentieux) auraient pu être évitées.

Il n'y a pas de règlement intérieur dans cet établissement. Le conseil d'administration avait approuvé en 1993 un document portant ce nom, qui était plutôt un descriptif du cursus des élèves conservateurs, puis a suivi un règlement de scolarité du DCB (CA du 16 décembre 1996). Depuis ont été pris divers «*extraits de règlement intérieur*» (sic), portant notamment sur le temps de travail (mise en place de l'ARTT, règles de définition des services enseignants), sans qu'un document cadre regroupe ces éléments. ***Les inspecteurs ne peuvent qu'encourager la direction de l'école à élaborer un véritable règlement intérieur.***

L'analyse budgétaire et le contrôle de gestion, nous y reviendrons, sont particulièrement peu développés. Les budgets sont détaillés par département ou par service, mais il n'y a pas, en dehors du suivi budgétaire classique, une véritable analyse par nature de dépenses pour l'ensemble de l'établissement .

Dans l'ensemble, cette situation ne génère pas d'irrégularités, mais une absence de coordination et de pilotage administratif qui laissent une impression de gestion affaiblie. Les personnes rencontrées sont pourtant soucieuses de bien faire, motivées par l'amélioration de la performance collective, et attachées à la réputation de l'école. Les documents demandés ont été en général fournis rapidement.

Il y a plutôt une déficience de concertation et de coordination générale, et un manque d'efficacité dans la mise en œuvre, qui ne seraient pas extraordinairement difficiles à corriger, mais qui créent à la longue quelque lassitude et un peu de fatalisme («on en a déjà parlé plusieurs fois, mais il ne s'est rien passé»...) que le positionnement de l'ENSSIB ne justifie pas du tout.

4.1.5. Un projet d'établissement trop éclectique.

Le projet de l'établissement a été élaboré pour la période 2003-2006 correspondant au prochain contrat quadriennal à passer avec la DES. Les précédents contrats ont couvert les périodes 1996-1998 et 1999-2002, accompagnant les évolutions de l'établissement, la réforme du DCB, la fusion avec l'IFB, la création d'un second DESS, le développement de la recherche.

A partir d'un auto diagnostic de ses forces et de ses faiblesses de l'ENSSIB, le projet élaboré entre 2001 et 2002 propose quatre objectifs :

- 1) diversifier et approfondir les partenariats, et notamment mieux répondre aux attentes des professionnels en mettant en place un système de veille sur l'évolution des métiers,
- 2) étendre le rôle de l'ENSSIB comme centre de ressources documentaires et pédagogiques,
- 3) contrôler la qualité (formation des personnels enseignants, et développement de la pratique des TICE pour tout le personnel)
- 4) accroître le positionnement international de l'ENSSIB, en inscrivant l'école dans la démarche LMD par la création d'un master, et en développant l'accueil d'étudiants étrangers.

Les annexes du projet, sous la forme d'une vingtaine de fiches-projet, reprennent pour chacun des domaines de l'ENSSIB⁴³ des objectifs et des actions faisant l'objet d'une demande de financement contractuel. La difficulté est d'identifier les demandes prioritaires dans cet ensemble de documents, et leur lien avec les priorités affichées. On y trouve surtout une description plus ou moins développée des différentes activités de l'ENSSIB sans définition d'une stratégie à moyen terme.

Sujet déjà évoqué, la déclaration de politique scientifique ne fait pas apparaître les voies d'une mise en œuvre opérationnelle des priorités retenues, et donne l'impression que toutes les équipes ont successivement présenté leur projet, sans ordonnancement réel, ni choix opéré par l'établissement autre qu'un développement tous azimuts de la recherche, peu réaliste si ne sont pas clairement identifiés et valorisés les partenariats indispensables. Par exemple, ce

document ne décline pas clairement le projet de master comme objectif prioritaire ni son articulation future avec les activités de recherche, alors qu'il est affiché comme tel dans le projet d'établissement.

4.1.6. Un projet de contrat dont les objectifs sont peu hiérarchisés.

Tel qu'il ressort des documents préparatoires communiqués à la mission en mars 2004 par la DES, le projet de contrat pour la période 2003-2006 retient cinq axes qui couvrent en fait la totalité des missions de l'ENSSIB. Il s'agit :

- 1) de développer la recherche («une recherche plus ouverte et plus cohérente»), en particulier sur un troisième axe, la bibliothèque comme objet, mais sans aucune indication sur la manière d'y parvenir ni sur les projets se rattachant à cet objectif,
- 2) de renouveler l'offre de formation, notamment de transformer le DCB en «diplôme de master» (mais des objectifs de développement de l'enseignement à distance, d'évaluation des formations, de suivi des étudiants, de consolidation de la formation continue, sont aussi mentionnés),
- 3) de développer les relations internationales,
- 4) de faire de l'ENSSIB un pôle de ressources documentaires et pédagogiques, en profitant du regroupement des bibliothèques. Cet objectif se traduit par un projet de développement du système d'information assez précis et bien décrit,
- 5) de moderniser la gestion, essentiellement amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois (effectifs et compétences des IATOS), et le patrimoine (opération d'extension et réhabilitation du site de la Doua).

Au démarrage de l'audit, le projet de contrat quadriennal de l'ENSSIB était encore dans la phase de la «navette» entre l'établissement, la DES et la direction de la recherche. Il n'appartenait pas à la mission d'intervenir dans cette négociation, mais les inspecteurs ont tenu à faire savoir que l'absence de priorités plus clairement exposées, tant sur le plan de la politique scientifique que de la stratégie générale de l'établissement, rendrait plus difficile le pilotage de l'ENSSIB au cours des trois prochaines années, alors même que l'école devra faire face à très court terme à des échéances importantes : le renouvellement de ses conseils, de son

⁴³ Offre de formation, documentation, politique éditoriale, vie étudiante, gestion, répartition hommes-femmes (?), recherche, ouverture internationale, gestion des ressources humaines, patrimoine immobilier, technologies de l'information et de la communication,

directeur et du secrétaire général, et l'inscription dans le projet LMD, qui oblige à choisir rapidement une stratégie concernant la création des masters.

4.1.7. Un engagement financier néanmoins favorable à l'ENSSIB

En tout état de cause, la période sur laquelle porte le contrat est déjà entamée et l'annexe financière était arbitrée au début de l'année 2004. Elle porte sur un montant de 1 186 938 €, dont plus de la moitié concerne les nouveaux systèmes d'information (660 000 €).⁴⁴

L'effort contractuel progresse bien, puisque le contrat 1996-1998 portait sur 306 000 €, et celui de 1999-2002 sur 917 000 €. Rappelons que la recherche, avec 177 376 € obtient à peu près le double de son financement au titre du contrat précédent (97 000 €). Tous chapitres confondus, le total de l'enveloppe contractualisée progresse donc de 30%.

4.1.8. Conclusions sur le pilotage

De manière générale, l'ENSSIB pâtit d'une faiblesse de pilotage dans la conduite de sa politique de formation, de recherche, de sa gestion et de son administration. Ce pilotage doit donc être renforcé.

L'ENSSIB paraît un établissement exagérément cloisonné eu égard à sa taille. L'information circule mal, situation que la réunion des services sur un seul site devrait améliorer. A l'éclatement de l'organisation et à une tendance à l'autonomie des différents entités de l'Ecole, correspond une difficulté à retenir des priorités stratégiques. D'où cette large palette d'objectifs affichés, mais aussi une difficulté à mettre en œuvre de façon convaincante les orientations retenues. La multiplicité des rapports d'activité et l'absence depuis plusieurs années d'un rapport d'activité d'ensemble synthétisant les principaux résultats de l'établissement, est l'un des nombreux signes de la dispersion de l'établissement et de ce défaut général de cohésion.

L'ENSSIB doit améliorer l'intégration de ses différentes composantes.

⁴⁴ Cf. annexe financière, contrat 2003-2006.

4.2 Le service des concours et les recrutements.

4.2.1. L'organisation des concours

L'E.N.S.S.I.B. rappelle volontiers que l'organisation des concours ne fait pas partie de ses missions statutaires telles qu'elles sont définies par le décret 92-95 du 9 janvier 1992, mais qu'elle exerce ce rôle par délégation du ministère, comme une «*mission complémentaire*».

Aux yeux des employeurs comme de l'ensemble des professionnels, l'organisation des concours de l'ensemble de la filière bibliothèque représente pourtant une mission tout à fait essentielle. Cette organisation fait l'objet d'une convention passée en avril 1999 entre l'E.N.S.S.I.B. et la DPATE (aujourd'hui avec la DPMA), qui porte sur les inscriptions, l'organisation matérielle des concours, les frais de mission des jurys et leur rémunération, et sur la publication des résultats. Pour financer ces actions l'E.N.S.S.I.B. reçoit de la DPMA une subvention de 284 810 € (montant versé en 2003). Cette subvention est cependant loin de représenter le budget global des concours. En effet, il faut y ajouter l'affectation de 8 postes budgétaires (dont un agent contractuel) représentant l'équivalent de 147 000 €, et les frais de fonctionnement du service, soit 170 000 € dont une grande partie est affectée au paiement des locations.

Budget des concours de la filière bibliothèques.				
	DPMA	DES	ETAT (MENR)	TOTAL (€)
Frais d'organisation des concours	284 810			284 810
Fonctionnement du département des concours		170 000		170 000
Traitements des personnels			147 095	147 095
Total				601 905

4.2.2. Une gestion fragilisée

Sur le plan fonctionnel, le service des concours est rattaché au directeur . Le service est dirigé par une attachée d'administration universitaire assistée d'une adjointe de catégorie B. Comme le montre le tableau suivant la pyramide des emplois de ce service s'est dégradée depuis 1995.

Service des concours : évolution des qualifications de 1992 à 2004				
	1992	1995	1996	1997
Catégorie A	1	2	2	1
Catégorie B	2	3	2	2
Catégorie C	2	3	3	3
Contractuels C	-	-	-	2
Total	5	8	7	8

Les effectifs budgétaires du service ont été maintenus, mais au pris d'une déqualification significative de la structure des emplois (un poste de catégorie A et un de catégorie B transformés en deux emplois de contractuel de catégorie C). Ces problèmes ont été évoqués notamment lors de la séance du conseil d'administration du 14 janvier 2003 mais n'ont toujours pas trouvé de solution.

Les prestations matérielles assurées par le service des concours reçoivent une appréciation plutôt positive (efficacité, réactivité) de la présidente du jury du concours de conservateur comme des inspecteurs généraux des bibliothèques, présidents de jury. Ceux-ci indiquent cependant que le service des concours a perdu la capacité d'exercer sa vigilance sur les contenus déléguée entièrement aux présidents des jurys. Au fil des années le service des concours est devenu un service purement logistique. En sus de la présidence des jurys, l'inspection générale des bibliothèques s'est substituée à l'E.N.S.S.I.B. pour veiller au bon déroulement du processus de préparation et d'organisation, la déqualification des emplois ayant coïncidé également avec le départ d'un conservateur qui était à même de veiller à la bonne adéquation entre les consignes données par les présidents de jury et la mise en œuvre technique des concours. Considéré par la DPMA comme par l'E.N.S.S.I.B. comme un simple sous-traitant administratif, le service des concours a perdu en quelques années son expertise professionnelle, ce qui est un comble pour cette école.

4.2.3. Une implication insuffisante de l'E.N.S.S.I.B.

Cette érosion des qualifications du service des concours ne peut être imputée qu'à l'E.N.S.S.I.B. qui a préféré redéployer certains emplois budgétaires au profit d'autres missions de l'établissement, dont la légitimité (service financier, formation continue) ne justifiait cependant pas de fragiliser un service essentiel. Elle témoigne que ce service des concours est d'abord perçu comme une charge matérielle pour laquelle les moyens devraient toujours provenir d'ailleurs (DPMA, DES). De même, le changement de logiciel de gestion,

dépense de 32 000 €, n'est prévu ni dans les dépenses de l'établissement ni dans le budget de la DPMA, chacun renvoyant à l'autre la responsabilité de la modernisation du service.

L'arbitrage récemment rendu par l'E.N.S.S.I.B. à propos des locaux du service des concours, finalement exclus du programme de l'extension de 5000 m² alors qu'ils ne représentent que 250 m², ne constitue pas une solution durable. Les explications fournies par l'établissement (insuffisance de l'enveloppe pour faire face à ce besoin) ne paraissent vraiment pas à la mesure de l'enjeu.

Les inspecteurs ont appelé l'attention du recteur de l'académie de Lyon sur ce point très préoccupant. Parmi les solutions proposées, ni le maintien indéfini d'une location, solution coûteuse pour l'administration et dont la pérennité n'est pas garantie, encore moins le déplacement du service à Grandclément ne paraissent justifiés.

Du point de vue des inspecteurs, seul un redéploiement des surfaces du programme pourrait permettre de trouver une solution positive et garantir à terme la cohésion entre l'établissement et l'un de ses services. La mission est consciente de la difficulté d'intégrer le service des concours à ce stade du projet, mais considère que le coût de cette mesure sera en tout état de cause bien moindre que celui des palliatifs envisagés.

Il n'est en tous cas pas admissible de laisser perdurer cette situation en l'état.

- Sur le fond, l'E.N.S.S.I.B. ne peut continuer à se désintéresser des modalités de recrutement des agents qu'elle est chargée de former⁴⁵. Sa mission en matière de concours doit être affirmée. Elle doit en effet pouvoir être une force de proposition pour faire évoluer les modalités des concours en cohérence avec le contenu de la formation initiale,
- Les emplois devront être requalifiés.

Sur le plan budgétaire, la gestion du service des concours ne peut plus relever d'un pilotage à vue. Au vu d'un état prévisionnel des besoins, l'ENSSIB devra inscrire à son budget les sommes nécessaires au fonctionnement et à la modernisation du service des concours, sans plus conditionner toute dépense à une ressource affectée. Jusqu'à présent les arbitrages budgétaires de l'ENSSIB ont été trop favorables à des projets certes plus médiatiquement attractifs (NTIC) mais beaucoup moins importants pour l'ensemble de la profession. Pour autant, il est de la responsabilité de l'administration centrale d'appliquer intégralement le

⁴⁵ On peut à la rigueur s'interroger sur le maintien à l'ENSSIB des concours de magasinier, si les effectifs concernés permettaient d'en transférer le recrutement sur les EPCSCP employeurs, ou les recteurs. D'ailleurs, pour cette catégorie d'emplois, on pourrait aussi envisager une simplification radicale des modalités de recrutement (cf. expérimentation de la suppression des concours pour les personnels de catégorie C).

principe de compensation financière des compétences qu'elle a choisi de décentraliser sur l'établissement.

- Une nouvelle convention associant l'ENSSIB, la DPMA et la DES devrait dans l'immédiat évaluer précisément les charges correspondantes et clarifier les responsabilités de chacun des partenaires (DPMA, DES, ENSSIB, présidents des jurys). Le contrôleur financier du ministère a d'ailleurs demandé que la convention soit revue afin de prévoir explicitement la compensation financière de cette décentralisation, à partir d'un vrai budget prévisionnel.

4.3 *La gestion des ressources humaines*

4.3.1. *Les effectifs*

L'ENSSIB dispose au 1^{er} janvier 2004 de 84 emplois budgétaires (30 emplois de personnels de bibliothèque, 13 emplois d'enseignant-chercheur et associés, 41 IATOS), auxquels s'ajoutent 7 emplois dits gagés sur le budget de l'établissement pour la titularisation de personnels contractuels relevant de la loi Sapin..

On peut rappeler qu'en 1995, l'ENSSIB comptait avec l'IFB 70 emplois sur le budget de l'Etat, et que la délégation de l'organisation des concours a correspondu à l'affectation de 8 emplois supplémentaires. L'école a donc obtenu une partie des créations d'emploi qu'elle demande chaque année à la centrale.

Le corps enseignant compte quatre professeurs des universités (trois dans la 71^{ème} section, un dans la 22^{ème} section du CNU), cinq maîtres de conférences (tous en 71^{ème} section), trois PAST et un poste de professeur certifié d'anglais. Les enseignants-chercheurs sont donc tous, à une exception près, membres de la section «Sciences de l'Information et de la Communication» du CNU. L'examen des fiches de service indique que deux ATER interviennent aussi à l'ENSSIB.

Le CNE notait en 1996 que l'établissement était convenablement doté en emplois⁴⁶ mais que s'il pouvait définir le profil de ses postes, il n'avait pas la maîtrise de ses recrutements. Cela reste vrai, sauf pour les contractuels, facilité dont l'ENSSIB a en revanche trop abusé. On comptait en effet en février 2004, 32 contractuels recrutés sur ressources propres (équivalent

⁴⁶ Si on appliquait les normes Sanremo à l'ENSSIB (simulation effectuée par le bureau DES B7), on constaterait une sous-dotation en heures d'enseignement et une sur-dotation en personnel IATOS. Mais les normes Sanremo ne sont pas utilisées pour l'ENSSIB en raison de sa très petite taille et de ses spécificités.

de 25 emplois). Les contraintes statutaires ne doivent pas cependant empêcher l'ENSSIB, avec le soutien de sa tutelle, d'améliorer ses procédures de recrutement, en recherchant quelques marges de manœuvre qui l'aident à conduire une politique conforme à ses missions et à son projet.

Le taux d'encadrement, si on retient un effectif moyen de 250 élèves, était en 2002 d'un IATOS pour 15 élèves, et d'un pour 5 élèves, en incluant les personnels de bibliothèque. On est très au-dessus des normes universitaires (une simulation très généreuse faite par la DES de l'application des normes Sanremo à l'ENSSIB donnait une dotation théorique de 33 emplois IATOS), mais les effectifs correspondants des Ecoles Normales implantées à Lyon (330 emplois pour 900 élèves, soit un emploi pour moins de trois élèves) sont décidément hors norme. Quant à l'Ecole des Chartes, elle dispose en septembre 2002 d'un emploi IATOS pour 8 élèves. Ces comparaisons sont donc peu instructives pour situer l'ENSSIB, si ce n'est qu'elles confirment -ce qu'on savait déjà-, le taux d'encadrement très favorable des grandes écoles par rapport aux universités.

Les effectifs enseignants de l'ENSSIB peuvent paraître modestes au regard de ceux d'autres grandes écoles (l'Ecole des Chartes compte 15 enseignants attitrés pour une centaine d'élèves). Mais malgré cela, l'ENSSIB ne peut leur offrir un service d'enseignement complet. *On voit ainsi que l'établissement dispose de marges de manœuvre pour renforcer, par exemple, l'individualisation des cursus...*

4.3.2. La politique de recrutement

Pour les enseignants-chercheurs, l'ENSSIB est dotée de sa propre commission de spécialistes. Celle-ci figure depuis un arrêté de mars 2002 sur la liste fixée par l'arrêté ministériel du 15 février 1988, pris en application de l'article 2 du décret du même jour sur les commissions de spécialistes. Celle de l'ENSSIB peut donc, comme pour les ENS, l'INRP ou l'école des Chartes, comporter des disciplines correspondant à plusieurs groupes de sections du CNU. Elle comporte aujourd'hui un enseignant de la 22^{ème} section.

Faut-il maintenir une commission de spécialistes propre à un établissement qui ne compte que 9 enseignants-chercheurs et à laquelle ne peuvent participer - pour des raisons statutaires - les professionnels des bibliothèques qui constituent l'autre composante du corps enseignant dans cette école d'application ?

Si l'on pose qu'un des enjeux de l'ENSSIB est de diversifier sa composante universitaire et de recherche, il conviendrait que la commission de spécialistes puisse proposer des noms en

dehors de la 71^{ème} section. Un élargissement raisonnable de sa composition est une solution possible.

Rappel des règles juridiques régissant les commissions de spécialistes

On rappelle (article 3 du décret du 15 février 1988) que c'est au directeur de l'établissement de fixer la composition de la commission de spécialistes, sur proposition du conseil scientifique, après avis du conseil d'administration, les deux siégeant en formation restreinte aux enseignants. Chaque commission comprend au moins dix titulaires et dix suppléants pour les deux collèges (celle de l'ENSSIB en compte douze, six pour les PU, six pour les MC), tous professeurs d'université, maîtres de conférences, ou personnels assimilés. 30 % au moins sont nommés parmi des enseignants-chercheurs ou assimilés affectés dans d'autres établissements. Pour l'ENSSIB, cela suppose un minimum de 5 membres de chaque collège. Comme l'école ne compte que 4 professeurs, ils sont d'office membres de la commission, sans qu'il y ait besoin d'élection. La commission est ensuite complétée par des membres nommés par le directeur, sur proposition du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés. Pour l'ENSSIB, le collège des PU est donc complété par deux noms, celui des MC par un nom.

Le mandat des membres des commissions est de trois ans, mais on peut y mettre fin avant, avec l'accord de la commission, pour modifier la ou les disciplines auxquelles elle correspond. Il est également possible d'élargir la composition de la commission, sans exagérer, compte tenu de la taille de l'établissement. La DPE a élaboré en avril 2002 un «Guide de fonctionnement des commissions de spécialistes de l'enseignement supérieur», qui fournit en annexe un tableau indicatif des configurations possibles. Dans le cas d'un élargissement recherché de la commission de l'ENSSIB, on ne pourrait guère aller au-delà de 16 membres, soit deux membres de plus à désigner par collège.

Il est clair que la composition des conseils, notamment la présence en leur sein des enseignants-chercheurs, peut tenir compte des objectifs scientifiques que s'est fixés l'établissement. L'attention des directions appelées à proposer des noms parmi les enseignants-chercheurs (les neuf membres du CA et les 12 personnalités qualifiées du CS sont nommés) est attirée sur cet aspect de la stratégie de l'école.

Enfin, l'arrêté du 10 février 1992 assimile par exemple aux professeurs d'université, les directeurs d'études de l'Ecole nationale des chartes, les professeurs de l'INALCO, ou les sous-directeurs d'écoles normales supérieures. Les conservateurs généraux et les conservateurs ne sont pas considérés comme personnels assimilés. Mais il serait tout à fait justifié d'ajouter à cette liste le directeur des études de l'ENSSIB, fonction prévue par le statut de l'école.

Au delà de ces aménagements possibles, ne faut-il pas s'interroger sur l'adéquation du statut de grand établissement et des modalités de recrutement des enseignants -chercheurs pour une école principalement chargée de former des professionnels de haut niveau ? Ne peut-on

réfléchir au moyen de donner une plus grande maîtrise de ses recrutements à l'établissement sans l'obliger à composer avec une commission de spécialistes –formule ici peu adaptée- et qui donne aux enseignants – chercheurs en poste à l'ENSSIB un droit de regard exclusif sur l'évolution des recrutements ?

Les inspecteurs sont conscients de laisser la question ouverte mais elle n'est pas sans enjeux ni sans actualité dès lors que d'autres écoles de la fonction publique, moins proches de l'université que l'ENSSIB envisagent de transformer leurs statuts.

La mission appelle également l'attention sur le nécessaire contrôle du recrutement des intervenants extérieurs : la crédibilité de l'ENSSIB passe aussi par une bonne adéquation entre les compétences des intervenants et les sujets traités, et de ce fait par un renouvellement vigilant de ces intervenants. La mise en place d'une instance légère, composée d'universitaires et de professionnels, chargée de valider les choix proposés par les responsables de formation serait souhaitable.

4.3.3. Les recrutements de contractuels

L'ENSSIB s'est déjà fait rappeler à l'ordre par l'administration centrale, -sans grand effet-, pour ses recrutements excessifs de contractuels, sorte de variable d'ajustement qui évite de redistribuer la charge de travail en cas de tâches nouvelles. La DES s'est ainsi abstenue pour cette raison au dernier CA lors de la présentation du budget.

Ces recrutements ne sont pas cadrés : les critères selon lesquels ils sont autorisés ou non par le directeur ne sont pas connus. Le conseil d'administration n'en est pas saisi. Et l'éclatement des responsabilités budgétaires favorise les propositions issues des différents départements.

L'abstention au conseil d'administration ne paraît pas une mesure suffisante pour rappeler l'établissement à une gestion plus rigoureuse de ses ressources. Qui dit recrutement de nombreux contractuels dit aussi en effet prise en charge par le budget de l'établissement des indemnisations de perte d'emploi. Le paiement des allocations uniques dégressives s'élève ainsi à 38 000 € sur l'exercice 2003.

On ne peut que recommander la plus grande rigueur désormais et proposer un gel complet des recrutements de contractuels, et un plan de résorption de ces effectifs.

4.3.4 Mobilité

A juste titre, le CNE avait appelé l'attention de l'ENSSIB sur la mobilité insuffisante de ses personnels.

La possibilité pour le directeur d'effectuer deux mandats de 5 ans paraît longue. Une modification du décret de l'ENSSIB laissant la possibilité de deux mandats de 3 ans serait de loin préférable.

La nécessité pour les personnels de bibliothèques d'être nourris d'une véritable expérience de praticien dans un métier qui évolue sans cesse justifierait que ces personnels restent entre 3 et 5 ans maximum à l'ENSSIB.

C'est une des difficultés de l'établissement, qui tend à recruter de plus en plus sur le site lyonnais, et dont les équipes deviennent peu mobiles, s'éloignant un peu trop à la longue des réalités professionnelles. A moins de procéder par voie de détachement sur des emplois fonctionnels qu'il conviendrait de définir statutairement, la mobilité est difficilement imposable en gestion, sauf à introduire une sorte de clause contractuelle au moment de l'affectation, l'intéressé s'engageant à demander une autre affectation dans un délai de trois ans par exemple. Pour les enseignants-chercheurs, c'est encore plus aléatoire. Une solution serait de réduire aux principaux emplois d'encadrement les postes fixes et de recruter autrement des PAST ou des contractuels et de faire plus largement appel à des intervenants extérieurs, y compris des universitaires.

L'ENSSIB devrait aussi reprendre l'idée d'accueillir temporairement des enseignants étrangers sur des postes laissés vacants à cet effet.

Pour les conservateurs, l'ENSSIB offre un passage professionnel un peu atypique par rapport aux missions habituelles du corps, mais qui peut leur donner l'occasion d'enseigner, de faire de l'ingénierie de formation et de la recherche. Pourtant, le constat fait en 1996 par le CNE reste valable : les conservateurs de l'Ecole participent de façon très inégale aux charges d'enseignement, et tendent à demeurer dans l'établissement, au risque de se couper des réalités professionnelles.

On pourrait pour pallier cette difficulté, détacher des conservateurs sur des emplois de maîtres de conférences, ou des conservateurs généraux dans le corps des professeurs d'université. Juridiquement, rien ne s'y oppose, et la durée du détachement est alors maîtrisée.

Les conservateurs des bibliothèques peuvent être détachés dans le corps des maîtres de conférences en vertu de l'article 40-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Les intéressés doivent être titulaires dans leur grade depuis trois ans au moins.

L'article 58-1 du même décret prévoit que les fonctionnaires appartenant à un grade ou nommés dans un emploi dont l'indice terminal est supérieur à l'indice terminal des professeurs des universités de 2^{ème} classe «peuvent être placés en position de détachement dans le corps des professeurs des universités», sous réserve qu'ils soient titulaires dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine depuis trois ans au moins.

Dès lors que l'indice terminal de la 2^{ème} classe des PU est doté de la hors échelle A et que l'indice terminal des conservateurs généraux est la hors échelle C, ces derniers peuvent bien être détachés dans le corps des PU (en revanche, les conservateurs dont le grade supérieur de conservateur en chef culmine en hors échelle A ne peuvent pas être détachés dans le corps des PU) mais dans celui des maîtres de conférences.

Dans tous les cas, le détachement est prononcé à indice égal ou immédiatement supérieur, sur proposition de la commission de spécialistes concernée, qui doit être accompagnée de l'avis favorable du conseil d'administration de l'établissement. L'article 40-5 prévoit sous diverses réserves les conditions d'intégration dans le corps des MC des fonctionnaires détachés dans le corps, l'article 58-4 les conditions d'intégration dans le corps des PU.

L'article 58-2 du décret du 6 juin 1984 prévoit que «le détachement s'effectue à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Le fonctionnaire détaché conserve le cas échéant, le bénéfice, à titre personnel, de son indice antérieur».

La question des différences de régimes indemnitaires devra être traitée si on veut développer ce type de mobilité. Les conservateurs des bibliothèques perçoivent une indemnité spéciale (décret n°98-40 du 13 janvier 1998), les conservateurs généraux une prime de rendement (décret n°92-33 du 9 janvier 1992), qu'ils perdraient à l'occasion d'un détachement dans un corps d'enseignant – chercheur. La difficulté peut être levée assez facilement, en prévoyant dans les décrets indemnitaires qu'à titre personnel, le régime indemnitaire auparavant perçu dans leur corps d'origine est maintenu aux conservateurs détachés pour exercer à l'ENSSIB.

La faible valorisation du passage par des fonctions de formation, et de recherche dans la carrière des conservateurs est un obstacle. Cette question devrait être approfondie par la DPMA en liaison avec la DES. La piste du détachement, si elle s'accompagne d'une neutralisation de ses effets sur la rémunération, présente plusieurs avantages :

- elle permet de limiter aisément la durée des fonctions à l'ENSSIB, le détachement pouvant toujours être renouvelé
- elle ouvre à ceux qui le souhaiteraient des perspectives de poursuite de carrière dans l'enseignement supérieur
- elle légitime l'exigence d'un service d'enseignement
- elle diversifie potentiellement la composition de la commission de spécialistes et des conseils restreints
- elle ne nécessite pas de créer de nouveaux statuts.

Enfin, on peut rappeler que les enseignants-chercheurs peuvent également être recrutés en délégation (article 11 du décret N° 84-431 du 6 juin 1984) pour y effectuer de la recherche par exemple. Ils restent affectés à leur établissement d'origine mais n'ont pas besoin de l'accord de la commission de spécialistes.

4.3.5. La définition des services enseignants

Les déficiences constatées dans la gestion en juin 2003 par l'inspection conjointe IGAENR/IGB sur le cas d'une enseignante certifiée d'anglais, ont été corrigées. Nous n'avons eu aucun mal à obtenir les fiches de service statutaire de tous les personnels enseignants de l'ENSSIB, signées de l'intéressé et du directeur de l'Ecole.

L'examen de ces fiches fait toutefois ressortir une attribution de décharges d'heures de service très généreuse. Seuls les deux ATER, un PAST et un maître de conférences assurent l'intégralité de leur service d'enseignement (respectivement 96 et 192 heures). Le responsable du département de la recherche bénéficie de 80 heures de décharge, deux enseignants, «par convention», n'assurent que 101 et 128 heures sur les 192 heures statutaires. Aucun des professeurs d'université n'assure un service complet (décharges allant de 10 heures à 80 heures). Plus curieux, deux professeurs associés bénéficient de 22 et 39 heures de décharge, sur un mi-temps d'enseignement de 96 heures.

Le détail des «heures spécifiques» correspondant à ces décharges mentionne des activités de tutorat, de projet DCB, de module DCB, de coordination DESS, d'option DCB. Comme si l'implication dans l'organisation des formations de l'ENSSIB supposait obligatoirement décharge d'enseignement. *Même si ces décharges ont été accordées en vertu de «barèmes» validés par le conseil d'administration sous la forme d'un «extrait du règlement intérieur», les conditions d'attribution d'heures complémentaires pour des services effectués en deçà des horaires statutaires ne paraissent pas conformes à la réglementation.*

D'autres personnels, appartenant aux corps des conservateurs ou des ingénieurs, bénéficient aussi de décharges de service intitulées «heures spécifiques», dont on comprend mal ce qu'elles signifient, dès lors qu'il n'y a pas de service statutaire d'enseignement. Elles correspondent à des rémunérations spécifiques, du type de celles versées aux intervenants extérieurs sous forme de vacations, alors que ce serait plus admissible au titre d'un service supplémentaire, et non sur le temps de travail normal.

Par ailleurs, les fiches de service détaillent les heures d'enseignement (cours et TD ou TP) assurées par les non enseignants (parfois, c'est important : deux exemples de 73 heures équivalent -TD, ou d'une cinquantaine d'heures pour quelques conservateurs). Mais certains personnels des bibliothèques affectés à l'ENSSIB ne participent à aucun enseignement. Aucune indication n'est donnée sur les éventuelles rémunérations attribuées à ce titre⁴⁷. C'est sans doute cette gestion des services qui fait ressortir les tensions éventuelles dues à la coexistence dans un même établissement et pour exercer les mêmes missions, de personnels de statuts différents.

Si l'on peut admettre que l'école cherche à homogénéiser en son sein les conditions de service et de rémunération des différents types d'intervenants - ce qui constitue une vraie difficulté compte tenu des différences statutaires-, cela ne peut se faire en dépit des textes, ni au détriment d'une bonne gestion budgétaire.

4.3.6. Adaptation poste /emploi/ personne

A plusieurs reprises, les responsables de l'école ont mentionné le fait qu'ils ne disposent pas toujours des personnels compétents, ou en nombre suffisant. L'établissement s'est opportunément engagé dans une démarche d'analyse des profils de postes et de personnes pour l'ensemble des fonctions non enseignantes. *Une mise à plat de la répartition des effectifs par service serait aussi un exercice utile.*

Une même démarche pourrait être retenue pour les formateurs, pour lesquels n'existe aucun profilage, alors que les missions sont extrêmement variées, et que l'ENSSIB ne peut se contenter d'assurer l'ancrage de la 71^{ème} section, pas plus qu'elle n'a les moyens d'assurer une réelle poursuite de carrière aux personnels des bibliothèques qui y sont affectés.

⁴⁷ D'après l'ENSSIB, seules les heures d'enseignement faites en dehors du temps de service sont rémunérées. Compte tenu des décharges attribuées, on peut toutefois s'interroger sur la définition des temps de service.

4.4 *La gestion budgétaire et financière*

4.4.1. *Gestion budgétaire*

Le budget 2003 de l'ENSSIB s'élevait à 3 952 422 €. Le projet de budget 2004 adopté lors du CA du 20 janvier 2004 est de 4 339 017 euros, une progression de 9,8% en un an, que justifient la progression des effectifs de conservateurs depuis trois ans, comme celle attendue des bibliothécaires cette année.

L'ENSSIB a intégré le budget de l'IFB depuis 1999 et reçoit à ce titre une subvention particulière du ministère de la Culture de 224 255 € (en 2003). Elle a reçu pour l'année 2003 une subvention globale de fonctionnement de 1 457 700 € sur le 36-11 déléguée par la DES, à laquelle s'ajoutent les subventions au titre du fonctionnement du service des concours. En 2004 intervient une subvention exceptionnelle du ministère pour raccordement de l'ENSSIB au réseau métropolitain.

La qualité des prévisions financières par rapport à l'exécution budgétaire paraît plutôt bonne, si on examine les quatre dernières années (écarts de 1% à 7% en négatif par rapport aux prévisions de dépenses).

4.4.2. *Tenue de la comptabilité*

Le trésorier principal en poste à la trésorerie de Tassin La Demi-Lune exerce les fonctions d'agent comptable de l'ENSSIB. Ce budget ne justifie pas en effet un agent comptable à temps plein. Le volume à traiter est en effet d'environ 6300 mandats et 345 titres collectifs. Par contre, l'agence comptable est tenue par un agent de catégorie B à temps partiel, qui a été renforcé par un personnel vacataire.

Le contrôle effectué par la Trésorerie générale du Rhône en 1997 avait en effet relevé que l'agence comptable ne comptait qu'un agent à temps partiel, non remplacé en cas d'absence ; que le régisseur de recettes était, inopportunistement, installé à l'agence comptable, que les régies d'avance et de recettes était mal tenues, et qu'elles avaient tendance à empiéter sur les attributions de l'agent comptable. Les seuils de marché n'étant pas toujours respectés devaient donner lieu à marchés de régularisation.

La trésorerie avait noté l'absence de tout document matérialisant l'engagement des intervenants extérieurs fonctionnaires en formation. Cette situation dure toujours, et devra être corrigée.

Globalement , la qualité du visa comptable était considérée comme insuffisante, sans qu'il y ait non plus d'anomalie majeure. La TG notait finalement que le changement d'agent comptable à partir du 1^{er} septembre 1997 serait «l'occasion d'une restauration des procédures réglementaires quelque peu perdues de vue».

Aujourd'hui, la comptabilité semble bien tenue. Les délais de mise en paiement sont très corrects, avec un mandatement par semaine ; les restes à payer sont symboliques.

4.4.3. Contrôle de la Cour des comptes

La Cour des comptes a examiné en 1999 la présentation des comptes pour les exercices 1987 à 1998 (partie au titre de l'ENSB, puis au titre de l'ENSSIB à partir de 1992).

Elle a notamment relevé une présentation trop agrégée des dépenses au niveau du chapitre, liée au système d'information NABUCCO, souligné que l'établissement procédait à des amortissements réels et à leur comptabilisation annuelle dans les règles, sauf pour l'équivalent des reprises de dotations aux amortissements pour les biens acquis sur subvention d'équipement, et à quelques insuffisances quant au respect de la procédure d'admission en non-valeur (absence de saisine du conseil d'administration, absences de justificatifs, confusions entre annulations de titres et admissions en non-valeur).

Dans l'ensemble, on peut toutefois considérer que ces observations ne portent pas sur des actes essentiels de gestion et font plutôt ressortir une gestion financière et comptable correcte de l'établissement.

4.4.4. La «cagnotte» de l'ENSSIB ?

L'ENSSIB a longtemps vécu dans l'aisance en raison de produits annexes qui lui étaient rattachés et qu'elle ne consommait pas en totalité, accumulant ainsi des réserves dont l'importance avait été soulignée par la Cour des comptes en 1999. La Cour a en effet relevé un fonds de roulement «pléthorique», parfois supérieur aux dépenses totales de fonctionnement de l'année. En 1998, le fonds de roulement de l'ENSSIB, quoiqu'en diminution sensible, représentait encore 11 millions de francs, 274 jours de fonctionnement. Celui de l'IFB était la même année de 4,5 MF, en croissance régulière, représentant 600 jours de fonctionnement !

Cette «cagnotte» sera utilisée très opportunément pour financer le premier équipement des nouveaux locaux. 11MF ont été placés en 2000 à cet effet, par prélèvement sur le fonds de roulement.

Ce qui est moins orthodoxe est le prélèvement effectué depuis trois ans sur le fonds de roulement pour abonder le budget de fonctionnement. En quelques années ce fonds de roulement a donc fondu comme neige au soleil et la situation financière de l'ENSSIB s'est inversée. Certes, le déficit de fonctionnement de 2003 (487 000 €) s'explique en partie par le fait que cet exercice a supporté deux années d'amortissement (531 000 €), mais la tendance est au resserrement des marges de manœuvre dont l'ENSSIB a bénéficié depuis de nombreuses années. Ainsi, le fonds de roulement réel en début d'année n'est-il plus que de 112 000 € !

EVOLUTION DU FONDS DE ROULEMENT DEPUIS 1995									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ENSSIB	2186658,79	2175703,45	2006194,26	1712960,90	2707917,42	632075,14	411433,70	176014,53	518781,33
IFB	310068,00	348467,52	624008,50	693746,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	2496726,79	2524170,97	2630202,76	2406707,15	2707917,42	632075,14	411433,70	176014,53	518781,33
Fonds placés	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1620222,75	1629781,61	1152319,17
Total général	2496726,79	2524170,97	2630202,76	2406707,15	2707917,42	632075,14	2031656,45	1805796,14	1671100,50
à déduire extension	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-1620000,00	-1603652,00	-1559092,00
Fds roulement disponible	2496726,79	2524170,97	2630202,76	2406707,15	2707917,42	632075,14	411656,45	202144,14	112008,50
pm payé courly							0,00	16348,00	44560,00

A très court terme il ne sera plus possible à l'Ecole de prélever dans cette réserve pour abonder son fonctionnement. Aussi doit-elle s'engager d'urgence dans une gestion plus rigoureuse :

- *resserrer sa gestion de personnel, en s'interdisant de nouveaux recrutements de contractuels, et en suivant plus méthodiquement le recours aux intervenants extérieurs, ainsi que le versement des heures complémentaires*

- *rechercher toutes les économies d'échelle que permettra le regroupement sur le seul site de la Doua (un seul standard, un seul service d'accueil, réduction des frais de maintenance, rationalisation du gardiennage...) et réduire le budget des locations immobilières (213 000 €)*
- *Contenir les risques de dépassement du coût des travaux par rapport aux prévisions*
- *Améliorer sa gestion prévisionnelle. Il est ainsi urgent d'élaborer le budget prévisionnel de fonctionnement de l'école, dans sa future configuration après la fin des travaux.*

4.4.5. L'absence d'un système d'analyse et de prévision budgétaire

Les caractéristiques de l'ENSSIB (faiblesse des effectifs, spécificités des missions partagées entre celles d'une école d'application et d'un établissement universitaire) ne permettent pas de lui appliquer les normes Sanremo de répartition des effectifs et des moyens de fonctionnement. Le bureau DES B6 a néanmoins simulé en 2001 l'application de ce système à l'école, en pondérant ses effectifs en fonction de leurs types de formation, en assimilant les formations de fonctionnaires à celles des élèves ingénieurs⁴⁸. Le résultat est une sous-dotation de près de 10 000 heures complémentaires d'enseignement (alors qu'on a plutôt l'impression d'un sureffectif), une sur-dotation de 16 IATOS, et globalement une dotation théorique de fonctionnement de 598 340 € (à comparer à la dotation effective de l'ENSSIB de 900 000 € la même année, hors subvention exceptionnelle).

A première vue, l'école est donc surdotée par rapport aux normes appliquées à quelques 232 établissements universitaires, ce qui pourrait en partie expliquer ses difficultés de consommation des années antérieures. Mais on ne peut nier que le système Sanremo soit mal adapté à cet établissement incontestablement particulier.

Cela ne justifie pas l'absence de tout système de guidage. L'école ne peut pas tout attendre de l'administration centrale, et doit faire l'effort d'élaborer un système d'analyse de ses coûts de fonctionnement, incluant les charges de personnel, qui la sorte du pilotage (budgétaire) à vue. La seule méthode en fait appliquée semble être de reconduire l'existant, en estimant les besoins de financement supplémentaires au coup par coup, d'une année à l'autre, sans s'interroger sur la structure globale de la dépense. Il conviendrait par exemple de tenir une comptabilité prévisionnelle des engagements de dépenses en matière d'heures complémentaires.

⁴⁸ Mais il retient un effectif de 1149 étudiants, 259 enseignants, chiffres très supérieur à la réalité, même en comptant la formation continue..

Ainsi l'école demande-t-elle régulièrement des emplois IATOS supplémentaires, alors qu'elle semble bien dotée, et qu'elle pourrait plutôt s'attacher à bâtir une structure prévisionnelle cible de ses emplois, par catégorie et par métier, qui lui permettrait de justifier des demandes de transformations.

De même, l'ENSSIB semble s'inquiéter des conséquences de la mise en service des nouveaux locaux, ou de celle des masters, mais plus parce qu'elle est incapable d'en cerner les effets, que parce qu'elle a identifié de réels postes d'accroissement de dépenses. Le fait de vivre à côté d'un trésor de guerre pendant des années n'a sans doute pas non plus exacerbé l'imagination de l'établissement dans le domaine de la science budgétaire. Revenir à une situation normale, donc plus inconfortable, est l'occasion d'investir, avec l'aide de la tutelle, dans un système plus performant d'analyse budgétaire et de contrôle de gestion.

La mise en application de la LOLF va de toute façon conduire à revoir la comptabilité des établissements d'enseignement supérieur. L'école peut aussi choisir de se faire aider, en ayant recours, soit à la cellule des consultants internes du ministère, soit à une ressource externe. L'Agence de Modernisation des Universités pourrait aussi accompagner cette démarche, qu'il n'y a pas de raison de retarder.

5. Conclusions et recommandations

Dix ans après sa création, l'évolution de l'école en EPCSCP paraît conforme à sa vocation de former des conservateurs et bibliothécaires dont la compétence est *à la fois scientifique et managériale*. Le passage d'un statut d'école administrative à un statut d'établissement universitaire a rapproché l'E.N.S.S.I.B. de l'organisation des autres grands pays européens et de l'Amérique du nord (USA, Canada) où ce type de formation s'insère depuis longtemps dans le système universitaire. Préalable nécessaire à une équivalence internationale des formations et des diplômes, ce statut universitaire n'est cependant qu'un cadre formel qui ne garantit en soi ni l'excellence des contenus des formations ni la qualité de la recherche. La mission a observé que sur un certain nombre de points le statut de l'ENSSIB pourrait encore être amélioré.

Le bilan des formations assurées l'ENSSIB reste positif, quoique des progrès soient encore attendus.

L'ENSSIB compte parmi ses principales faiblesses la modestie de ses effectifs d'élèves et d'étudiants, leur origine disciplinaire trop limitée aux lettres et sciences humaines, des partenariats encore lacunaires (notamment en direction des entreprises) et surtout l'insuffisante synergie de ses différentes missions de formation et de recherche.

Dans le domaine scientifique, l'ENSSIB pâtit des difficultés et particularités françaises des sciences de l'information. A cet égard, il paraît essentiel que l'ENSSIB élargisse le champ de ses recrutements à d'autres disciplines : économie, sociologie, droit, psychologie, sciences administratives ne peuvent qu'enrichir par un regard interdisciplinaire les domaines de formation et de recherche de l'établissement. Quels que soient les aménagements de procédure ou de statut qui seront retenus pour encourager la diversification et la mobilité du corps enseignant de l'ENSSIB, la mission insiste sur la nécessaire implication des conseils dans la définition d'une politique de recrutement.

Il s'agit là d'un élément décisif de stratégie et de gouvernance.

Parmi ses points forts, l'ENSSIB peut revendiquer le niveau de recrutement élevé de ses étudiants et leur forte motivation, une appréciation positive de leur employabilité et de leur compétence, l'appui fourni par un réseau de bibliothèques, un environnement universitaire régional de plus en plus propice à son développement, une image de compétence dans sa spécialité auprès des employeurs publics et privés. Il faudrait ajouter à ces atouts le monopole dans la formation de certains professionnels, et le soutien attentif et constant des administrations centrales.

Le milieu des professionnels des bibliothèques marque son attachement au principe de l'école d'application mais émet des réserves, parfois même des critiques sévères sur la pertinence des formations, que l'ENSSIB aurait grand tort de ne pas vouloir entendre. Pour les conservateurs et les bibliothécaires l'ENSSIB est en quelque sorte garante de leur professionnalisme et leurs critiques sont à la mesure de leurs exigences et de leurs attentes. Il faut souligner que les efforts menés depuis avril 2001 par la direction des études pour mieux structurer les formations et être à l'écoute des professionnels sont unanimement appréciés.

Le management de l'ENSSIB paraît en revanche nettement insuffisant.

Au terme de notre mission, l'impression d'ensemble qui prévaut est celle d'une mosaïque d'initiatives, et d'une grande difficulté à effectuer quelques choix stratégiques structurants, d'une faible capacité à arbitrer. Si des mesures ne sont pas prises, les risques encourus sont réels : clivage entre une vision académique de la profession (pseudo professionnalisation) et pratiques professionnelles, fuite en avant par une dispersion des recherches et des formations, crise financière et crise de confiance interne. La mise en place d'une stratégie et d'une gestion plus rigoureuses revêt un vrai caractère d'urgence au moment où plusieurs responsables de l'ENSSIB vont devoir être remplacés.

L'ENSSIB doit s'engager dans une nouvelle étape.

Une plus grande intégration de la formation initiale, de la formation continue et de la recherche devrait constituer la première priorité de la direction de l'établissement et de ses instances. Pour y parvenir l'ENSSIB devra clarifier sa stratégie et utiliser le potentiel de ses différents partenaires. Dans cette meilleure synergie des missions et des activités de l'ENSSIB réside aussi une des clés d'une gestion moins dispersée et plus fonctionnelle.

Le directeur avec son secrétaire général, en association étroite avec le directeur des études et le directeur de la recherche, devra se consacrer davantage à la coordination interne et à l'animation de l'équipe de l'ENSSIB. Plusieurs opportunités se présentent à court terme. La mise en place du master devrait fournir l'occasion d'un rapprochement des formations et d'une optimisation des ressources. La mise en service de locaux rénovés et étendus représente aussi une occasion unique de mieux fédérer les entités de l'Ecole. On ne peut qu'engager l'ENSSIB à formaliser l'objectif de rassemblement des services dans toutes ses dimensions fonctionnelles, et à en faire un projet de mobilisation de tout l'établissement.

Enfin, les inspecteurs engagent l'établissement à mettre en place dès l'année 2004 - 2005 les indicateurs permettant de préparer un bilan de ses actions en vue du prochain contrat quadriennal et de jeter les bases d'une véritable auto évaluation. L'ENSSIB pourrait à cet

horizon mettre en place un contrôle de gestion et mettre à jour son projet d'établissement. Un nouveau rendez vous avec le CNE permettrait alors de mesurer le chemin parcouru.

Hélène BERNARD

*Inspectrice générale de l'administration de
l'éducation nationale et de la recherche*

Daniel RENOULT

Inspecteur général des bibliothèques

Recommandations

▪ **1. Management général**

- Mieux intégrer l'ensemble des missions de l'ENSSIB : formation initiale, formation continue, recherche.
- Mettre en place dès 2005 une procédure d'auto évaluation de l'établissement.
- Mettre en place rapidement un système de contrôle de gestion, comportant dans l'esprit de la LOLF, des indicateurs d'activité et de performance.
- Préparer une mise à jour du projet d'établissement hiérarchisant davantage les objectifs stratégiques.
- Renforcer les attributions du secrétariat général en resserrant l'organigramme.
- Donner un mandat précis au directeur de la recherche.
- Améliorer le travail des instances (conseil d'administration, conseil scientifique).
- Réduire le nombre d'instances chargées d'évaluer la politique pédagogique.

▪ **2. Recrutement des élèves conservateurs et bibliothécaires**

- Mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences des personnels de bibliothèque.
- Développer la veille sur l'évolution des métiers au sein d'un observatoire, (administration centrale de l'ENSSIB).
- Diversifier le recrutement disciplinaire des conservateurs et des bibliothécaires pour accroître, la part des scientifiques, juristes, économistes, spécialistes de certaines langues.
- Intégrer l'organisation des concours des bibliothèques dans les missions de l'E.N.S.S.I.B.
- Placer le service des concours sous l'autorité du secrétaire général.
- Renforcer le service des concours, en prévoyant une requalification de sa structure d'emplois.
- Mettre en place un groupe de travail DPMA/DES/IGB/ENSSIB sur la gestion budgétaire et l'organisation des concours, pour mieux définir les responsabilités de chacun, et pour réfléchir aux évolutions des modalités de recrutement.
- Harmoniser les calendriers de recrutement des bibliothécaires et des conservateurs stagiaires (1^{er} janvier ou 1^{er} septembre).

▪ **3. Formation**

- Individualiser les parcours de formation en tenant mieux compte des acquis disciplinaires et professionnels des élèves.
- Mettre à profit la mise en place des spécialités du master pour développer les synergies entre les différentes filières de formation.

- Pour l'ensemble des filières, développer les enseignements de gestion, et ceux portant sur les technologies informatiques en usage.
- Dans la filière des bibliothèques, renforcer la formation au management, en particulier pour les conservateurs.
- Simplifier et réorganiser la scolarité des conservateurs en accordant davantage de temps au stage pratique, autour de trois temps de formation : formation de base (6 premiers mois), stage pratique long (6 mois), approfondissements et options (6 mois).
- Supprimer le stage de pré-affectation des conservateurs.
- Revoir le calendrier de l'alternance des bibliothécaires stagiaires. Envisager une affectation au moment de la prise de poste, et non un an avant.
- Identifier une fonction de responsable des stages.
- Associer davantage les étudiants et les élèves à l'évolution de la pédagogie.
- Veiller au calendrier des élections de leurs représentants, afin que leur présence aux différentes instances puisse être effective.

- **4. Recherche**
- Recentrer la politique scientifique de l'établissement autour d'un nombre limité de thématiques de recherche, et notamment, développer davantage la recherche autour des bibliothèques.
- Affirmer le rôle du conseil scientifique.
- Favoriser les approches pluridisciplinaires sur les domaines de recherche de l'ENSSIB.
- Articuler veille stratégique, recherche et formation sur les bibliothèques.

- **5. Partenariats :**
- Mettre en chantier un nouveau contrat d'objectifs avec le Ministère de la Culture et de la Communication.
- Développer le partenariat avec les entreprises. Prévoir des représentants des employeurs aux conseils de perfectionnement.
- Se donner pour objectif d'atteindre 1% de taxe d'apprentissage.
- Avec le CNFPT, approfondir la démarche de réflexion sur le cycle de formation initiale des conservateurs territoriaux.

- **6. GRH**
- Modifier le mandat du directeur : 3 ans renouvelables une fois.
- Diversifier le recrutement disciplinaire des enseignants-chercheurs.
- Elargir la commission de spécialistes ou envisager sa suppression.
- Inscrire l'emploi de directeur des études de l'ENSSIB sur la liste des personnels assimilés aux enseignants-chercheurs.
- Favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs et des conservateurs.
- Valoriser l'activité de publication de formation et de recherche pour les personnels de bibliothèques

affectés à l'E.N.S.S.I.B.

- Réfléchir à un recrutement des conservateurs par détachement dans les corps d'enseignants-chercheurs en traitant la question des différentiels indemnitaires.
- Créer des «postes d'accueil» permettant d'inviter des enseignants-chercheurs et des professionnels étrangers.
- Envisager une formation des formateurs.
- Clarifier le système d'attribution de décharges et la rémunération des heures d'enseignement pour l'ensemble des intervenants.
- Procéder à l'engagement comptable des recrutements d'intervenants extérieurs.
- Remettre à plat la répartition des emplois IATOS entre les services et élaborer une structure-cible des emplois et des compétences.
- Geler tout nouveau recrutement de contractuel.
- Proposer au conseil d'administration un plan pluriannuel de réduction des emplois contractuels.
- **7. Gestion des élèves et des étudiants**
- Stabiliser les emplois du temps et améliorer l'information des élèves.
- Créer un bureau des élèves.
- Créer une mission emploi pour le suivi de l'insertion professionnelle des élèves et étudiants.
- Améliorer les délais de prise en charge financière des élèves bibliothécaires.
- **8. Locaux**
- Intégrer le service des concours (200 m²) dans le programme de réhabilitation – extension du bâtiment de Villeurbanne.
- Elaborer d'urgence un plan de migration des services dans les nouveaux locaux, accompagné d'un budget prévisionnel de fonctionnement.
- Profiter du prochain regroupement à la Doua pour mobiliser l'ensemble des personnels de l'ENSSIB sur un projet de réorganisation mobilisateur et fédérateur.

6. Liste des annexes

Annexe 1 : Lettre de mission

Annexe 2 : Liste des personnes auditionnées

Annexe 3 : Principaux documents consultés

Annexe 4 : Statistiques relatives au recrutement et à la scolarité

Annexe 5 : Organigramme de l'ENSSIB

Annexe 6 : Composition des conseils

Annexe 7: Statut de l'ENSSIB (décret du 9 janvier 1992 modifié)

Annexe 8 : Statut des conservateurs de bibliothèque (décret n° 92-26 du 9 janvier 1992)

Annexe 9: Statut des bibliothécaires (décret 92-29 du 9 janvier 1992)

Annexe 10: Décret 88-146 du 15 février 1988 relatif aux commissions de spécialistes

Annexe11 : Arrêté du 10 février 1992 relatif aux personnels assimilés aux enseignants-chercheurs

Annexe12 : Enquête 2004 de l'AEDESSID

Annexe13 : Comptes financiers de l'ENSSIB 2000-2004

Annexe14 : Annexe financière du contrat 2003-2006

Annexe 15 Réponse du directeur de l'ENSSIB



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ANNEXE 1



ministère

Jeunes
éducation
recherche

Paris, le

03 SEP. 2003

Le Directeur du cabinet

110, rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

CAB/GRM/SD/n° 00512

I.G.A.E.N.R.	
date d'arrivée	03 SEP. 2003
Visa du Chef du Service	
à traiter par	
n°	1199

Copie
B.W.
Ch S
H.G

NOTE à l'attention de
Monsieur le Chef du Service de l'IGAENR
Monsieur le Doyen de l'Inspection générale des Bibliothèques

Objet : Audit de l'ENSSIB.

En conclusion de la note d'accompagnement du rapport n° 03-064 de juin 2003, vous suggérez qu'il serait opportun de procéder à un audit de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB).

Je partage cet avis et vous remercie de me faire connaître le nom des Inspecteurs généraux qui y procèderont ainsi que la date de remise de leur rapport.

Alain BOISSINOT



ministère
Éducation
nationale

Inspection
générale
de l'administration
de l'éducation
nationale
et de la recherche

Le Chef du service

04 - 29 3

Inspection générale
des Bibliothèques

Le Doyen

00 / 007
107 rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

Paris, le 13 FEV. 2004

Note à l'attention de

Madame Hélène BERNARD
Inspectrice générale de l'Administration de
l'Éducation nationale et de la Recherche

Monsieur Daniel RENOULT
Inspecteur général des Bibliothèques

Objet : Audit de l'E.N.S.S.I.B.

A la suite de la saisine du directeur de cabinet du Ministre relative à l'Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques (ENSSIB), un *audit* de cet établissement a été confié à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et à l'inspection générale des bibliothèques, et nous vous remercions d'avoir accepté d'en assurer la conduite.

Pour l'essentiel, il s'agira d'évaluer la manière dont l'ENSSIB assume aujourd'hui ses missions et la répartition des ressources correspondantes, d'identifier les circuits des décisions de l'établissement, d'évaluer la qualité de sa gestion, en particulier celle des ressources humaines et l'allocation des moyens en personnel, et d'apprécier les modes de suivi et d'évaluation dont il s'est doté.

Sans entrer dans une évaluation exhaustive de cette Ecole, vous vous attacherez également à faire le point sur la manière dont ont été suivies les recommandations formulées par le CNE en 1996.

Enfin, il est souhaitable que vos recommandations soient de nature à favoriser l'évolution de cet établissement avant la fin du mois d'avril.

Thierry BOSSARD

Jean-Luc GAUTIER-GENTES

Liste des personnes auditionnées

Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

Direction des enseignements supérieurs :

M. Jean – Marc MONTEIL, directeur

M. Jean-Pierre KOROLITSKY , chef du service des contrats et des formations

M. Eric BERNET, chef du service des établissements

M. Claude JOLLY, sous directeur des bibliothèques et de la documentation.

M. Jean-Emile TOSELLO-BANCAL, chef de bureau

Mme Isabelle ROUSSEL, sous directrice de la politique contractuelle

Mme Christiane COUTAREL, chef du bureau des établissements du sud-est

M. Michel CORMIER, conseiller d'établissement

Direction de la recherche

Mme Anne GIAMI, sous directeur.

Mission scientifique, technique et pédagogique

M. Dominique BARJOT, directeur du département sciences humaines et humanités

Direction des personnels, de l'administration et de la modernisation

M. Dominique ANTOINE, directeur

Mme Chantal PELISSIER, chef du service des personnels des services déconcentrés et des établissements publics

Mme Marie Paule GUYETANT, chef du bureau des personnels des bibliothèques et des musées

Mme Fabienne THIBAU-LEVEQUE, chef du bureau des études statutaires et de la réglementation

Direction des personnels enseignants

M. Philippe GARNIER, sous-directeur des statuts et de la réglementation

M. Joëlle LE ROUX, chef du bureau des affaires statutaires et réglementaires de l'enseignement supérieur et de la recherche

Inspection générale des bibliothèques

M. Jean-Luc GAUTIER-GENTES, doyen

M. Jean-Marie ARNOULT

Mme Danièle OPPETIT,

M. Denis PALLIER,

M. Albert POIROT

Recteur de l'académie de Lyon : M. Alain MORVAN

• **ENSSIB**

M. François DUPUIGRENET - DESROUSSILLES, directeur

M. Bernard DIZAMBOURG, ancien président du conseil d'administration

Mme Anne Marie COCULA, ancienne présidente du conseil scientifique

M. Jean – Claude MIGRAINE - GEORGE, secrétaire général

M. Raymond BERARD, directeur des études

Monsieur Jean-Paul METZGER, directeur de la recherche,

M. Alain GAUTIER, agent comptable,

M. Pierre-Yves DUCHEMIN, directeur du département des ressources documentaires,

Mme Françoise LEROUGE, conservateur responsable relations internationales et communication.

Mme Jacqueline LAVANDIER, directrice du département de l'informatique et de l'ingénierie documentaire

Responsables de formations :

Mme Noëlle DROGNAT - LANDRE, responsable du diplôme de conservateur de bibliothèques,

Mme Catherine LANCHA, responsable de la formation des bibliothécaires de l'Etat,

Mme Marie – Noëlle LAROUX, responsable de la formation des bibliothécaires territoriaux.

Mme Patricia CESCO, responsable de la formation continue,

Mme Marie-France PEYRELONG, maître de conférences.

Responsables de recherche :

M. Mohamed HASSOUN, professeur des universités, responsable du DESS RIDE,

M. Jean Michel. SALAUN, professeur des universités

Service des concours de bibliothèques

Mme Valérie TESSIER, attachée d'administration, chef du service

Bulletin des bibliothèques de France :

Mme Anne Marie BERTRAND, rédactrice en chef

Ministère de la Culture et de la Communication

Direction du Livre et de la Lecture

M. Eric GROSS, directeur,

Mme Hélène JACOBSEN

Bibliothèque nationale de France :

Mme Agnès SAAL, directrice générale

Mme Jacqueline SANSON, directrice générale adjointe, directrice des collections

Madame Caroline WIEGANDT, directrice générale adjointe, directrice des services et des réseaux

Monsieur Bertrand WALLON, directeur du personnel

Centre national de la Fonction Publique Territoriale :

Monsieur Jean Pierre DUDEZERT, directeur des formations

M. Luc NEEL, adjoint au directeur

Associations professionnelles :

Association des Bibliothécaires Français.

Monsieur Gilles EBOLI, président de l'ABF, directeur de la Cité du Livre d'Aix en Provence,

Mme Danielle CHANTEREAU, déléguée générale,

Association des Directeurs de Bibliothèques Universitaires (ADBU).

Mme Isabelle SABATIER, présidente de l'ADBU, directrice du service commun de la documentation de l'université Paris IX – Dauphine,

Mme Céline MENIL, directrice du service commun de la documentation de l'université du Maine

Mme Ghyslaine DUONG VINH, directrice du service commun de la documentation de l'université de Rennes II,

Mme Agnès ROGERET, chef de section au service commun de la documentation de l'université de Paris IV

Principaux documents consultés.

Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche. *Le Livre des références : les références de l'assurance de la qualité dans les établissements d'enseignement supérieur*. Paris : Ministère de la jeunesse de l'éducation nationale et de la recherche, 2004.

Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Etat et de l'Aménagement du territoire. *Cadre d'auto évaluation des fonctions publiques (Common assesment framework)*.

Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel. *L'Ecole nationale supérieur des sciences de l'information et des bibliothèques*. Paris : CNE, 1996.

Trésorerie générale du Rhône : *Contrôle de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques* 1997.

Cour des Comptes. *Note au directeur de l'ENSSIB*, 1999.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale .Pôle lecture publique et réseaux documentaires. *Cycle de formation professionnelle : bibliothécaire*.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale .Pôle lecture publique et réseaux documentaires. *Cycle de formation professionnelle : directeur de bibliothèque ou de centre documentaire*.

ALGOE Consultants. *ENSSIB : accompagner la mutation de l'école*. 2000.

Documents ENSSIB

Documents administratifs :

- Personnels de l'ENSSIB. Liste des emplois par catégories, par année budgétaire et par imputation (1996 – 2003). Situation au 1er février 2004 : liste par service et par catégorie.
- Organigramme.
- Budget 2004.
- Compte financier 2003.
- Budget 2004 : comptes par centres de responsabilité. (N.A.B.U.C.O. : situations d'un CR pour une période donnée).
- Tableau comparatif des budgets.

Documents relatifs aux formations :

Rapport d'activité DCB 2002/2003.

La formation des conservateurs de bibliothèques. DCB 13ème promotion. 2004-2005.

La formation continue à l'ENSSIB : rapport d'activité 2002. 179 p.

La formation initiale des bibliothécaires territoriaux. Convention 2003 – 2005.

J-L. Gautier-Gentès. *Conseil de perfectionnement du diplôme de conservateur de bibliothèque 2000-2002 : synthèse des travaux.*

D. Pallier. *Rapport du conseil de perfectionnement de la formation initiale des bibliothécaires.*

Liste des personnels de l'ENSSIB participant aux tâches d'enseignement : année universitaire 2002 – 2003

AEDESSID. *Insertion professionnelle des diplômés des DESS de l'ENSSIB : DESS ingénierie documentaire (ID) et DESS réseaux d'information et document électronique. Enquête dans le cadre d'un audit des formations de l'ENSSIB.*

Documents relatifs à la recherche :

- Annuaire des doctorants 2002.
- Comité d'experts internationaux, mai-juin 1999. Recueil des rapports des membres du comité d'experts internationaux de la recherche de l'ENSSIB. Visites des 10 et 11 mai et des 14 et 15 juin 1999.
- Déclaration scientifique 2003 – 2006 : document préparatoire au contrat quadriennal.
- Département de la recherche : budget 2004.

- Dossier de demande de reconnaissance par le Ministère et éventuellement d'association aux EPST ou EPIC d'une unité de recherche. Contractualisation 2003.
- M. Hassoun. *Bilan de la recherche à l'ENSSIB 1998 – 2001*.

Statistiques relatives à la scolarité et au recrutement

1. Récapitulatif des effectifs inscrit à l'ENSSIB en 2003-2004

	DCB 12	DCB 13	FIBE	DESSID	DESS RIDE	TOTAL
Total	92	95	31	31	25	274
dont hommes	31	31	9	6	6	83
dont femmes	61	64	22	25	19	191
Âges						
20-25	21	21	4	16	8	70
26-30	36	32	3	8	11	90
31-35	8	13	11	4	2	38
36-40	8	8	6	2	2	26
+ de 40	19	21	7	1	2	50

2. Les élèves conservateurs

2.1. Recrutement

1996 ⁴⁹	inscrits	présents	admissibles	admis
Externe	1725	1168	111	16
Interne	55	51	20	3
chartiste	24	22		19

1998	inscrits	présents	admissibles		admis	
Externe (Etat et territorial)	3035	1750	Etat 121	Territorial 110	Etat 15	Territorial 15
Interne (Etat et territorial)	306	249	27	26	7	7
chartiste	26	24			19	

1999	inscrits	présents	admissibles	admis
Externe	1996	1092	85	10
Interne	159	120	6	3
chartiste	23	19		14

⁴⁹ Chiffres 1996 non disponibles pour le concours territorial

SCD/SICD	22	13	23	16	33	31	37
BGE					1		
ABES	1		1	1		1	2
Adm. centrale	2	1	1	1		1	2

2000	inscrits		présents		admissibles		admis	
Externe	Etat 1320	Territorial 1963	Etat 797	Territorial 658	Etat 21	Territorial 42	Etat 16	Territorial 2
Interne	99	205	82	134	13	24	13 dont 1 V. Paris	11
chartiste	19		18				15	

2001	inscrits		présents		admissibles		admis	
Externe	1405		886		134		24 dont 2 V. Paris	
Interne	107		84		26		12	
chartiste	19		19				15	

2002	inscrits		présents		admissibles		admis	
Externe	Etat 1137	Territorial 1408	Etat 738	Territorial 599	Etat 148	Territorial 41	Etat 23 dont 2 V. Paris	Territorial 13
Interne	135	159	113	107	35	21	13	7
chartiste	18		18				15	

2003	inscrits		présents		admissibles		admis	
Externe	Etat 1188	Territorial 1410	Etat 807	Territorial 666	Etat 165	Territorial 44	Etat 36	Territorial 13
Interne	164	170	128	107	42	22	16	7
chartiste	18		17				15	

2.2. Elèves conservateurs présents à l'Ecole

	DCB 6 (1996- 1998)	DCB 7 (1998- 1999)	DCB 8 (1999- 2000)	DCB 9 (2000- 2001)	DCB 10 (2001- 2002)	DCB 11 (2002-3)	DCB 12 (2003-4)	DCB 13 (2004-5)
Concours interne	3	0	9	3	14	12	15	17
Concours externe	16	0	16	15	21	24	32	36
Contrat Etat	0	0	0	1	0	0	1	0
Ecole des Chartes	19	20	15	13	15	14	14	12
Concours territorial	4	0	19	1	19	0	20	19
Promus	6	7	6	3	6	5	10	11
Total	48	27	65	36	75	55	92	95

	DCB6	DCB7	DCB8	DCB9	DCB10	DCB11	DCB12
BMC	4	2	5	5	6	8	6
BNF	5	3	6	8	7	8	11
BPI							1
Adm. centrale	1	1					2

2.3. Affectation des élèves conservateurs d'Etat (hors Ville de Paris)

MENR	25	14	25	18	34	33	41
MCC	10	6	11	13	13	16	20
Autres ministères	1 (Val de Grâce)					1 (Prytanée La Flèche)	
TOTAL	36	20	36	31	47	50	61

2.4. Coursus antérieur des élèves conservateurs (DCB 13 : 2004-2005) (hors promus)

Diplôme le plus élevé	Sans précision de discipline	Lettres philo	Langues	Droit Sciences éco	Histoire géo	Info-com	Sciences humaines	Sciences exactes	Total
Bac									
Bac +2						1			1
Bac +3		4	2		1			1	8
Bac +4	1	12	3	5	8	3			32
Bac +5 et plus	2	7		12	16	2	2	1	42
Total	3	23	5	17	25	6	2	2	83

NB : Information non disponible pour 1 élève

3. Les bibliothécaires d'Etat

3.1. Recrutement

1996	inscrits	présents	admissibles	admis
Externe	3411	1910	155	24
Interne	417	327	68	24

1998	inscrits	présents	admissibles	admis
Externe	3807	2262	147	20
Interne	402	295	71	20

2000	inscrits	présents	admissibles	admis
Externe	3301	2202	54	9
Interne	327	249	48	7

2002	inscrits	présents	admissibles	admis
Externe	2230	1258	59	17 dont 1 V. Paris
Interne	478	371	71	15

3.2. Les stagiaires présents à l'enssib depuis la fusion avec l'IFB

	Cycle F 1998-1999	Cycle G 1999-2000	Cycle H 2000-2001	Cycle J 2001-2002	Cycle K 2002-2003	Cycle L 2003-2004
Concours interne	20	9	10	13	15	15
Concours externe	19	9	13	12	13	15
Cotorep	0	0	0	0	1	1
Total	39	19	23	25	29	31

3.3. Affectations des bibliothécaires d'Etat

	Cycle F 1998-1999	Cycle G 1999-2000	Cycle H 2000-2001	Cycle J 2001-2002	Cycle K 2002-2003	Cycle L 2003-2004
Grands établissements	9	8	2	1	7	6
SCD	27	10	17	22	17	19
Dont Paris	11	3	1	8	4	4
Dont Province	16	7	16	14	13	15
Ville de Paris	0	0	3	3	1	0
Autres	3	1	1	2	4	6
Total	39	19	23	25	29	31

3.4. Diplômes antérieurs (cycle L : 2003-2004)

Diplôme le plus élevé	Lettres-philo	Langues	Droit-sc éco	Histoire-géo	Info-com	Sc humaines	Sciences exactes	Total
Bac								
Bac + 1								
Bac + 2					2			2
Bac + 3	2	4	2	3				11
Bac + 4	4	4		4	1			13
bac + 5 et +	2		1	2				5
Dont capes	1							
total	8	8	3	9	3			31

4. Les bibliothécaires territoriaux (2000-2002)

4.1. Stagiaires formés

Nombre

2^{ème} semestre 2000	67
1^{er} semestre 2001	63
2^{ème} semestre 2001	40
1^{er} semestre 2002	29
Total	199

Origine

<i>Bibliothécaires du concours externe</i>	131
Bibliothécaires du concours interne	49
Attachés territoriaux	3
Bibliothécaires promus	7
Conservateurs promus	1
AQC	1
Inconnus	7
Total	199

4.2. Volume des enseignements

Type d'intervenants	Nombre d'intervenants	Nombre d'heures dispensées	Nombre d'heures moyen par intervenant
Professionnels des bibliothèques	99	793	8
Autres professionnels du livre	14	56	4
Autres fonctionnaires	10	50	5
Consultants ou salariés du privé	18	141,5	7,8
Personnel de l'Enssib	4	20	5
Enseignants du supérieur	2	41,5	20,75
Total	147	1102	

147 intervenants différents se sont succédés pendant la durée de la convention, dont 67% de professionnels des bibliothèques en poste qui ont assuré 72% des heures d'enseignement. Au total, 98% des heures d'enseignement ont été assurées par des intervenants extérieurs à l'Enssib. Une majorité d'intervenants (52 %) n'ont pas assuré, en deux ans, plus de 4 heures de cours, soit qu'ils n'aient pas voulu ou pas pu en assurer plus, soit que le stage où ils intervenaient ait été délocalisé, soit que nous n'ayons pas souhaité qu'ils interviennent à nouveau, soit que leur thème d'intervention ait été supprimé, soit que nous les ayons découverts tardivement.

En revanche, 25 intervenants ont assuré au moins 4 interventions en deux ans, soit une à chaque semestre de formation en moyenne.

5. LE DESS INGENIERIE DOCUMENTAIRE

Année Universitaire 1995-1996	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	30	26		4	25

Année Universitaire 1996-1997	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	36	31	1	4	34

Année Universitaire 1997-1998	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	32	27		5	31

Année Universitaire 1998-1999	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	34	29		5	31

Année Universitaire 1999-2000	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	35	30		5	33

Année Universitaire 2000-2001	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	34	29		5	34

Année Universitaire 2001-2002	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	33	29	1	3	32

Année Universitaire 2002-2003	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	32	30		2	32

Année Universitaire 2003-2004	Nombre d'inscrits	dont			Diplômés
		Français	Etrangers U.E.	Etrangers hors U.E.	
	31	26		5	

6. Les DESS réseaux d'information et document électronique

	Inscrits	Dont			Diplômés
		Français	Etr. UE	Etr. Hors UE	
2001-2002 ⁵⁰	26	19	0	7	26
2002-2003	28	19	2	7	27
2003-2004	26	20	0	6	(résultats début octobre 2004)

⁵⁰ Suppression du DPSSIB en 2001. Intégré au DESS RIDE

7. La formation continue

Année	Volume financier	Nbre de stagiaires	Nbre de stages	Dont stages MENS	Nbre journées de formation	Nbre journées/ stagiaires	Nbre heures enseignements (HETD)
1996	23644 € (dotation MENS) + fonds propres d'un montant non précisé	97	17 stages	17	92	525	552 h
1997	Non connu	94 (bilan 1 ^{er} semestre)	21 stages programmés	NC	99 (bilan 1 ^{er} semestre)	447 (bilan du 1 ^{er} semestre)	594 h (bilan 1 ^{er} semestre)
1998	80 076 € (38168 € dotation MENS)	310 (195 MENS)	32 stages	17	113	1093	678 h
1999 année de fusion avec l'IFB	358 778 € (dotation 183 206 € MENS)	986	58 stages	35	213	3628	1278 h

Année	Volume financier	Nombre de stagiaires	Nbre de stages	Dont formations MENS	Nbre journées de formation	Nbre journées/ stagiaires	Nbre heures enseignements
2000	343 511 € (dotation 152 671 € MENS)	962 (dt 455 MENS)	62 stages	39	239	3708	1434 h
2001 <i>(suite à une restructuration de l'équipe, la FC ne gère plus les programmes internationaux et réduit les stages « appels d'offre »)</i>	290 076 € (dont 145 038 € MENS)	745 (dt 335 MENS)	57 stages	21	200	2614	1200 h
2002	304 898 € (dt 152500€ MENS)	749 (dt 332 MENS)	63 stages	35	245	2912	1470 h
2003	301 500 € (dt 150000 € MENS)	761 (dt 372 MENS)	63 stages	30	250	3000	1500 h

8. Le volume des enseignements (en HETD)

Année universitaire 2000-2001	DCB 10	FIBE	DESSID	DPSSIB	Formation continue⁵¹	Total
Personnels ENSSIB	ND	138,5	499,25	448,2	222	
Intervenants extérieurs	ND	371	473,75	157,25	2702	
Total	1160,97	509,5	973	605,45	2924	6172,42

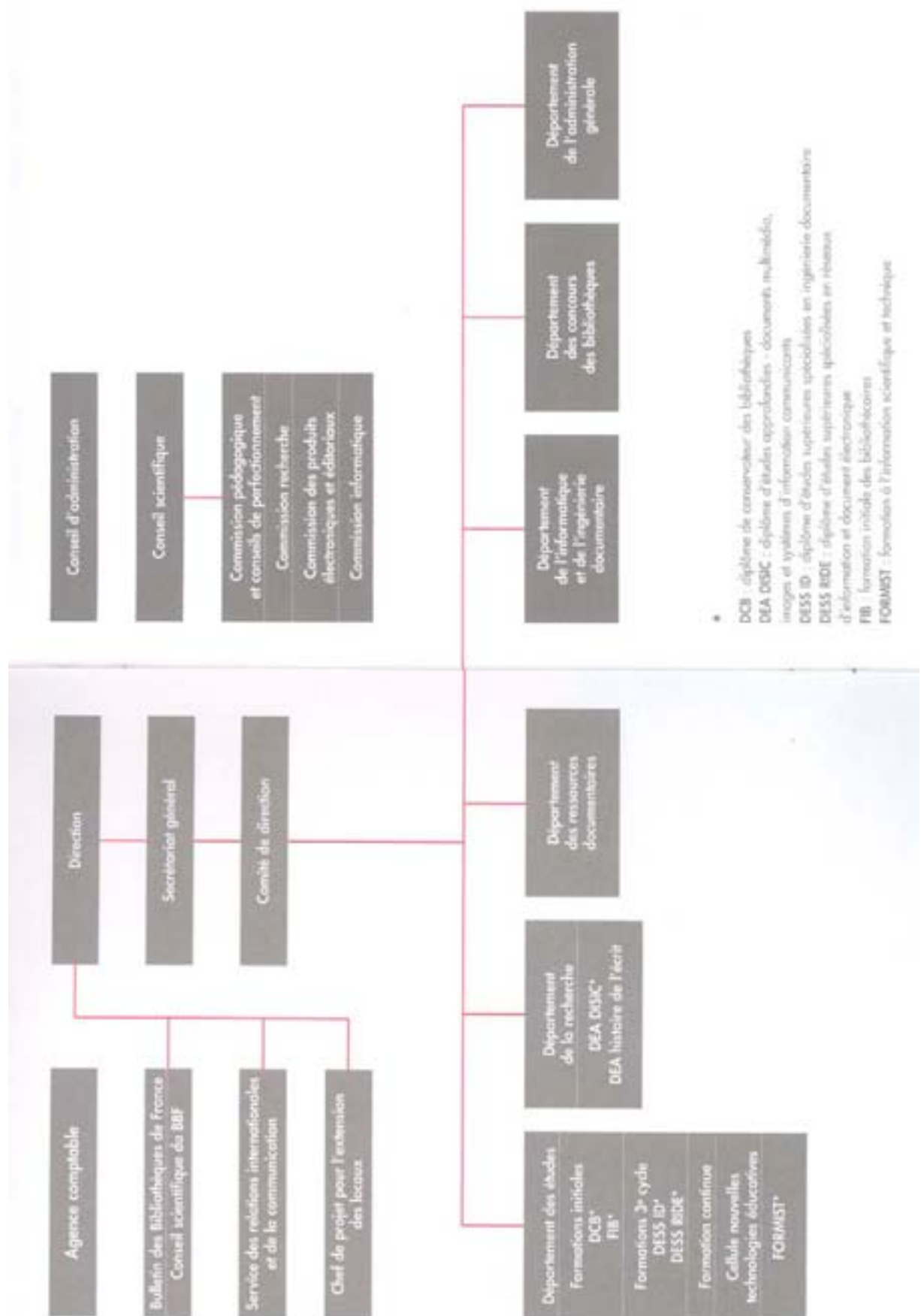
Année universitaire 2002-2003	DCB 11	FIBE	DESSID	DESS RIDE	Formation continue⁵²	Total
Personnels ENSSIB	780	233,75	520	619	211	2363,75
Intervenants extérieurs	538,75	333,5	395 (dont Lyon 1 : 261)	168	1301,7	2736,95
Total	1318,75	567,25	915	787	1512,7	5100,7

⁵¹ Année civile 2000

⁵² Année civile 2002

Organigramme de l'ENSSIB

ANNEXE 5





COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'enssib
(installé le 28 juin 2004)

MEMBRES DE DROIT :

- le directeur chargé des bibliothèques au ministère chargé de l'enseignement supérieur ou son représentant ;
- le directeur chargé du livre et de la lecture au ministère chargé de la culture ou son représentant ;
- le directeur chargé des enseignements supérieurs ou son représentant ;
- le directeur chargé des personnels des bibliothèques au ministère chargé de l'enseignement supérieur ou son représentant ;
- le directeur de l'administration générale au ministère chargé de la culture ou son représentant ;
- le directeur chargé de la fonction publique territoriale au ministère chargé de l'intérieur ou son représentant ;
- le directeur chargé de la recherche au ministère chargé de la recherche ou son représentant.

MEMBRES NOMMÉS (mandat de 3 ans à compter du 6 mai 2004) :

- Mme Catherine GAILLARD, conservatrice générale des bibliothèques ;
- Mme Hélène LAMICQ, professeure des universités ;
- M. René LASSERRE, professeur des universités ;
- M. Pierre-Alain MUET, inspecteur général des finances, vice-président de la communauté urbaine de Lyon.

Sur proposition du ministre chargé de la culture :

- Mme Joëlle PINARD, conservatrice en chef des bibliothèques ;
- M. Gérald GRUNBERG, conservateur général des bibliothèques ;
- M. Jean-Luc GAUTIER-GENTÈS, inspecteur général des bibliothèques ;
- M. Alain CARACO, conservateur en chef des bibliothèques.

Sur proposition du ministre chargé de l'intérieur :

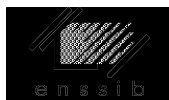
- Mme Brigitte PERILLIE, maire de Vif.

MEMBRES ÉLUS :

- **représentants des professeurs des universités**
(mandat de 3 ans à compter du 6 mai 2004)
 - M. Jean-Paul METZGER, professeur des universités ;
 - M. Jean-Michel SALAÜN, professeur des universités.
- **représentants des autres personnels d'enseignement et de recherche**
(mandat de 3 ans à compter du 6 mai 2004)
 - M. Alain MARTER, maître de conférences associé ;

- M. Dominique VARRY, maître de conférences.
- **représentants des personnels scientifiques des bibliothèques**
(mandat de 3 ans à compter du 6 mai 2004)
 - Mme Noëlle DROGNAT LANDRÉ, conservatrice de première classe ;
 - M. Pierre-Yves DUCHEMIN, conservateur en chef ;
 - Mme Marie-Noëlle LAROUX, conservatrice en chef ;
 - Mme Elisabeth NOËL, conservatrice de première classe.
- **représentants des personnels ingénieurs, administratifs et techniques**
(mandat de 3 ans à compter du 6 mai 2004)
 - Mme Liliane MIREMONT, ingénieure d'études ;
 - Mme Corinne TOURVIEILLE, adjointe administrative.
- **représentants des élèves conservateurs d'État**
(mandat d'un an à compter du 6 mai 2004)
 - M. Luc LUPONE (titulaire) ;
 - Mme Fortunée SELLAM (suppléante) ;
 - Mme Françoise MULLER (titulaire) ;
 - M. Laurent MATEJKO (suppléant).
- **représentants des élèves conservateurs territoriaux**
(mandat d'un an à compter du 6 mai 2004)
 - Mme Mathilde PANET-TOURNE (titulaire) ;
 - Mme Mathilde THIRIET (suppléante) ;
 - Mme Françoise PEYRE (titulaire) ;
 - Mme Catherine ROUX (suppléante).
- **représentants des élèves bibliothécaires**
(mandat d'un an à compter du 6 mai 2004)
 - Mme Brigitte BAILLY (titulaire) ;
 - M. André DAZY (suppléant).
- **représentants des élèves non fonctionnaires**
(mandat d'un an à compter du 6 mai 2004)
 - Mme Aurélie VERTU (titulaire) ;
 - Mme Marion ORIZET (suppléante).

Le président du conseil scientifique, le directeur, le directeur des études et des stages, le directeur de la recherche, le secrétaire général et l'agent comptable assistent aux délibérations du conseil avec voix consultative.



composition du conseil scientifique de l'**ensib**

Ce conseil se compose de vingt-quatre membres répartis de la façon suivante :

- Douze personnalités qualifiées

selon le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003 (JO du 19 septembre 2003)

Trois désignées par le conseil d'administration de l'ensib du 28 juin 2004 pour une durée de trois ans à compter de l'arrêté du 6 mai 2004 (JO du 18 mai 2004)

Monsieur Gennaro Toscano
Professeur des universités à l'INP de Paris

Monsieur Roger Morin
Directeur de l'INET à Strasbourg

Monsieur Pascal Durand
Professeur à l'université de Liège

Neuf nommés par le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche pour une durée de trois ans à compter de l'arrêté du 6 mai 2004 (JO du 18 mai 2004)

Monsieur Miège Bernard
Professeur des universités à Grenoble 3

Madame Anita Guerreau-Jalabert
directrice de l'École nationale des chartes

Monsieur Bernard Lahire
Professeur des universités à Lyon

Monsieur Jean-François Sirinelli
Professeur des universités à Paris

Monsieur Jean-Emile Tosello-Bancal

conservateur général des bibliothèques

Sur proposition du ministre de la culture et de la communication

Madame Catherine Bertho-Lavenir
Professeur des universités

Monsieur Thierry Delcourt
conservateur général des bibliothèques

Monsieur Thierry Grognet
conservateur général des bibliothèques

Madame Jacqueline Sanson
conservatrice générale des bibliothèques

• douze membres élus

- dont neuf membres élus pour trois ans à compter de l'arrêté du 6 mai 2004 (JO du 18 mai 2004)

deux représentants des professeurs d'universités et personnels d'enseignement et de recherche assimilés,

Monsieur Mohamed Hassoun
professeur des universités - **e n s s i b**

Monsieur Jean-Michel Salaün
professeur des universités - **e n s s i b**

deux représentants des autres personnels d'enseignement et de recherche

Madame Marie-France Peyrelong
Maître de conférences à l' **e n s s i b**

Monsieur Dominique Varry
Maître de conférences à l' **e n s s i b**

Quatre représentants des personnels scientifiques des bibliothèques

Madame Anne-Marie Bertrand
Conservatrice générale à l' **e n s s i b**

Madame Sylvie Chevillotte
Conservateur en chef à l' **enssib**

Marie-Hélène Dougnac
Conservateur à l' **enssib**

Madame Marie-Noëlle Icardo
conservateur général à l' **enssib**

Un représentant des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé

Isabelle Bouley
Adjoint administratif à l' **enssib**

- dont trois membres élus pour un an à compter de l'arrêté du 6 mai 2004 (JO du 18 mai 2004)

Un représentant des élèves conservateurs d'État, élu pour un an le 22 février 2004

Monsieur Arnould Amaury Sillet
Monsieur Kari Desservettaz (suppléant)

un représentant des élèves conservateurs territoriaux stagiaires, élu pour un an le 22 février 2004

Madame Catherine Roux
Madame Françoise Peyre (suppléante)

un représentant des élèves non fonctionnaires, élu pour un an le 13 novembre 2003

Mademoiselle Céline Finet
Monsieur Vincent Baas (suppléant)

▪ **Et trois personnes avec voix consultative**

- *Le directeur de l'enssib ; le directeur des études et des stages ; le directeur de la recherche*

**ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE
DES SCIENCES DE L'INFORMATION
ET DES BIBLIOTHÈQUES (ENSSIB)**

441-6

Voir aussi volume VI, chapitre 626

Décret n° 92-25 du 9 janvier 1992

(Premier ministre ; Education nationale ; Economie, Finances et Budget ; Fonction publique et Modernisation de l'administration ; Budget)

Vu L. n° 83-634 du 13-7-1983 mod. ; L. n° 84-16 du 11-1-1984 mod. ; L. n° 84-52 du 26-1-1984 mod., not. art. 37 ; L. n° 84-53 du 26-1-1984 mod. ; D. n° 49-1239 du 13-9-1949 mod. ; D. n° 84-723 du 17-7-1984 mod. not. par D. n° 90-387 du 10-5-1990 ; D. n° 85-59 du 18-1-1985 mod. ; D. n° 85-79 du 22-1-1985 ; D. n° 85-827 du 31-7-1985 ; D. n° 85-1298 du 4-12-1985 ; D. n° 86-416 du 12-3-1986 ; D. n° 90-437 du 28-5-1990 ; D. n° 91-841 du 2-9-1991 ; D. n° 92-26 du 9-1-1992 ; avis CNESER du 19-11-1990 ; avis CTP min. du 28-6-1991 ; avis Cons. sup. trib. admin. et cours admin. d'appel du 9-7-1991 ; Cons. Etat, sect. int. ent.

Organisation de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

NOR : MENT9102729D

TITRE PREMIER : *Dispositions générales.*

Article premier. — L'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, dont le siège est à Villeurbanne (Rhône), est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. Elle constitue un grand établissement soumis aux dispositions de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 susvisée et des textes pris pour son application, sous réserve des dérogations prévues au présent décret.

Art. 2. — Le ministre chargé de l'Enseignement supérieur exerce à l'égard de l'école les compétences attribuées aux recteurs d'académie, chanceliers des universités, par la loi du 26 janvier 1984 précitée et par les textes pris pour son application.

Art. 3 (modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — L'école prépare, par une formation scientifique, culturelle et professionnelle, des élèves se destinant à des fonctions scientifiques et d'encadrement dans les bibliothèques et les services de documentation et d'information scientifique et technique.

Elle assure notamment la formation initiale des conservateurs stagiaires recrutés selon les modalités prévues par le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 susvisé et des bibliothécaires stagiaires recrutés selon les modalités prévues par le décret n° 92-29 du 9 janvier 1992 portant statut particulier du corps des bibliothécaires.

Elle peut participer à la formation des conservateurs et des bibliothécaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, ainsi que d'élèves non fonctionnaires et d'auditeurs libres français ou étrangers.

Elle mène des recherches en sciences de l'information et en assure la valorisation.

Elle met en oeuvre des actions de formation continue.

Pour la réalisation de ses missions, l'école peut passer des conventions de coopération avec d'autres établissements d'enseignement supérieur ou organismes de recherche français ou étrangers.

2003 n° 9 et 10 1

108

Art. 4 (idem). — L'école délivre des diplômes propres. Le règlement de scolarité fixe les conditions de recrutement, la durée de scolarité et la sanction des études des élèves préparant ces diplômes.

L'école peut, dans le cadre de la réglementation en vigueur, être habilitée, seule ou conjointement avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, à délivrer des diplômes nationaux.

La formation des conservateurs stagiaires recrutés par les concours prévus à l'article 4 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 susvisé est sanctionnée par le diplôme de conservateur des bibliothèques délivré par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. Ce diplôme peut en outre être délivré, à l'issue de leur scolarité, aux conservateurs des collectivités territoriales et de leurs établissements publics recrutés par concours, dans le cadre des conventions visées à l'article 5 ci-dessous.

Art. 5 (idem). — Les conservateurs stagiaires sont recrutés dans les conditions fixées par le décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 susvisé.

Les conservateurs et les bibliothécaires mentionnés au troisième alinéa de l'article 3 sont admis à l'école dans les conditions fixées par les conventions passées entre l'établissement et le Centre national de la fonction publique territoriale ou la collectivité territoriale compétente.

Des auditeurs libres français ou étrangers peuvent également être admis à suivre tout ou partie des formations dispensées par l'école, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'école.

Le nombre de places réservées aux élèves non fonctionnaires préparant des diplômes nationaux et des diplômes propres et celui des places réservées aux auditeurs libres est fixé chaque année par le conseil d'administration.

TITRE II : Organisation administrative.

Art. 6 (idem). — L'école est dirigée par un directeur assisté d'un directeur des études et des stages, d'un directeur de la recherche et d'un secrétaire général. Elle est administrée par un conseil d'administration assisté d'un conseil scientifique.

Art. 7. — Le directeur est nommé par décret, pris sur le rapport du ministre chargé de l'Enseignement supérieur, après avis du conseil d'administration. Son mandat est de cinq ans renouvelable une fois.

Art. 8. — Le secrétaire général est nommé par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur sur proposition du directeur de l'école.

Art. 9(modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — Le directeur des études et des stages et le directeur de la recherche sont nommés pour une durée de trois ans renouvelable par le directeur de l'école, après avis du conseil d'administration. L'avis du conseil scientifique est préalablement requis pour la nomination du directeur de la recherche.

Art. 10 (idem). — Le conseil d'administration comprend trente-deux membres :

1° Sept membres de droit :

- a) Le directeur chargé des Bibliothèques au ministère chargé de l'Enseignement supérieur ou son représentant ;
- b) Le directeur chargé du Livre et de la Lecture au ministère chargé de la Culture ou son représentant ;
- c) Le directeur chargé des Enseignements supérieurs ou son représentant ;
- d) Le directeur chargé des personnels des bibliothèques au ministère chargé de l'enseignement supérieur ou son représentant ;
- e) Le directeur de l'Administration générale au ministère chargé de la Culture ou son représentant ;
- f) Le directeur chargé de la Fonction publique territoriale au ministère chargé de l'Intérieur ou son représentant ;

g) Le directeur chargé de la recherche au ministère chargé de la recherche ou son représentant.

2° Neuf membres nommés en raison de leur compétence par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur, dont quatre sur proposition du ministre chargé de la Culture et un sur proposition du ministre chargé de l'Intérieur.

3° Seize membres élus :

a) Deux représentants élus des professeurs des universités et des personnels d'enseignement et de recherche assimilés, conformément aux dispositions de l'article 3-1 A du décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 susvisé ;

b) Deux représentants élus des autres personnels d'enseignement et de recherche à l'exclusion des personnels scientifiques des bibliothèques mentionnés au 5° de l'article 3-1 B du décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 susvisé ;

c) Quatre représentants élus des personnels scientifiques des bibliothèques ;

d) Six représentants des élèves, élus par des collèges distincts, dont deux représentants au titre des conservateurs de l'Etat, deux représentants au titre des conservateurs des collectivités territoriales, un représentant au titre des bibliothécaires et un représentant des élèves non fonctionnaires ;

e) Deux représentants élus des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé.

Chaque établissement public qui aura passé une convention avec l'école pourra être représenté, avec voix consultative, au conseil d'administration par une personne de son choix chaque fois qu'une question concernant l'exécution de cette convention sera à l'ordre du jour.

Le président du conseil scientifique, le directeur, le directeur des études et des stages, le directeur de la recherche, le secrétaire général et l'agent comptable assistent aux délibérations du conseil avec voix consultative.

Art. 11. — Le conseil d'administration élit au scrutin majoritaire uninominal à deux tours, et pour une durée de trois ans renouvelable une fois, un président et un vice-président parmi les membres du conseil nommés en raison de leur compétence par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur. En cas d'égalité des voix au second tour, le siège est attribué au bénéfice de l'âge.

Le vice-président remplace le président dans toutes ses obligations en cas d'empêchement de ce dernier.

Art. 12. — Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président qui arrête l'ordre du jour.

En outre, le conseil peut être réuni en session extraordinaire sur un ordre du jour notifié au moins dix jours à l'avance, à la demande du président, du directeur ou de la moitié de ses membres en exercice.

Les séances du conseil ne sont pas publiques.

Les décisions du conseil font l'objet d'une publicité dans l'établissement, à l'exception des délibérations relatives aux personnes.

Art. 13. — En cas d'empêchement, les membres du conseil d'administration autres que les membres de droit et les élèves peuvent donner procuration à un autre membre du conseil. Les élèves sont remplacés par leur suppléant élu dans les conditions prévues à l'article 16 ci-dessous. Aucun membre ne peut être porteur de plus de deux procurations.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la majorité au moins des membres ayant voix délibérative sont présents ou représentés. Si le quorum n'est pas atteint, le conseil est à nouveau convoqué dans un délai de quinze jours et peut valablement siéger quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

2003 n° 9 et 10 3

110

Les délibérations sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés à l'exception des délibérations d'ordre budgétaire, qui sont prises dans les conditions prévues par le décret du 22 janvier 1985 susvisé, du règlement intérieur et du règlement de scolarité qui sont adoptés à la majorité absolue des membres en exercice du conseil.

En cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

Art. 14 (modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — Le conseil scientifique comprend vingt-quatre membres :

1° Douze personnalités qualifiées en raison de leurs compétences dans les domaines d'activité de l'établissement public, dont trois désignées par le conseil d'administration de l'école et neuf nommées par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, dont quatre sur proposition du ministre chargé de la culture ;

2° Douze membres élus :

a) Deux représentants élus des professeurs des universités et des personnels d'enseignement et de recherche assimilés, conformément aux dispositions de l'article 3-1 A du décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 susvisé ;

b) Deux représentants élus des autres personnels d'enseignement et de recherche, à l'exclusion des personnels scientifiques des bibliothèques mentionnés au 5° de l'article 3-1 B du décret n° 85-59 du 18 janvier 1985 susvisé ;

c) Quatre représentants élus des personnels scientifiques des bibliothèques ;

d) Un représentant élu des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé ;

e) Trois représentants des élèves, élus par des collèges distincts, dont un représentant au titre des conservateurs de l'Etat, un représentant au titre des conservateurs des collectivités territoriales et un représentant des élèves non fonctionnaires.

Le directeur, le directeur des études et des stages et le directeur de la recherche de l'école assistent aux délibérations du conseil avec voix consultative, sauf s'ils relèvent du 1° ci-dessus.

Tout établissement public ayant passé une convention avec l'école pourra être représenté, avec voix consultative, au conseil scientifique par une personne de son choix chaque fois qu'une question concernant l'exécution de cette convention figurera à l'ordre du jour.

Le conseil scientifique élit son président et son vice-président parmi les personnalités qualifiées extérieures à l'école, dans les conditions prévues à l'article 11. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de celui-ci.

Art. 15 (idem). — Le conseil scientifique se réunit au moins deux fois par an en session ordinaire. Il se réunit en session extraordinaire dans les mêmes conditions que le conseil d'administration.

En cas d'empêchement, les membres du conseil scientifique autres que les représentants des élèves peuvent donner procuration à un autre membre du conseil. Aucun membre ne peut être porteur de plus de deux procurations. Les élèves sont remplacés par leur suppléant élu dans les conditions prévues à l'article 16.

Le quorum est fixé dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 13.

Les délibérations sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

Art. 16. — Au conseil d'administration et au conseil scientifique, les représentants des personnels et des élèves sont élus au scrutin uninominal majoritaire à deux tours. L'élection est acquise à la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour à la majorité relative au second tour. En cas d'égalité des voix au second tour, le siège est attribué au bénéficiaire de l'âge.

Pour les élèves, chaque candidat se présente avec un suppléant qui siège en cas d'empêchement du titulaire et le remplace en cas de vacance du siège.

Art. 17 (modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — Au conseil d'administration et au conseil scientifique, les personnalités nommées en raison de leurs compétences sont désignées pour une période de trois années renouvelable une fois. En cas de vacance d'un siège pour quelque cause que ce soit, un nouveau membre est désigné dans les mêmes conditions que son prédécesseur.

Le mandat des membres élus des conseils est de trois ans, à l'exception des représentants des élèves, dont le mandat est d'un an.

Le mandat des membres du conseil d'administration et du conseil scientifique prend fin de plein droit lorsqu'ils perdent la qualité au titre de laquelle ils ont été élus ou nommés.

Sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article 16, en cas de vacance d'un siège, pour quelque cause que ce soit, celui-ci est pourvu pour la durée du mandat restant à courir, sauf si la vacance intervient moins de six mois avant le terme normal du mandat.

Art. 18. — Les personnels affectés à l'école sont électeurs et éligibles au conseil d'administration et au conseil scientifique au titre des personnels d'enseignement et de recherche dans le collège correspondant à leur grade.

Sont également électeurs et éligibles dans les mêmes conditions :

1° Les personnels assurant à l'école pendant l'année universitaire au moins quinze heures d'enseignement, s'ils en font la demande ;

2° Les personnels assurant leur activité de recherche à l'école en vertu d'une convention.

La liste des personnels mentionnés à l'alinéa précédent est communiquée chaque année par le directeur au conseil d'administration.

Art. 19. — Il est institué, à l'initiative du recteur d'académie, une commission de contrôle des opérations électorales présidée par un membre en activité ou honoraire d'une juridiction administrative, désigné par le président de la cour administrative d'appel dans le ressort de laquelle l'école a son siège.

La commission est composée, outre son président, d'au moins deux assesseurs choisis par celui-ci et d'un représentant désigné par le recteur. Pour chacun des membres de la commission, un suppléant est désigné dans les mêmes conditions.

La commission de contrôle des opérations électorales arrête les listes électorales et fait procéder à leur affichage.

Elle peut faire procéder à l'inscription d'un électeur, à sa demande, y compris le jour du scrutin.

Elle vérifie l'éligibilité des candidats et peut demander qu'un autre candidat soit substitué au candidat inéligible.

Elle proclame les résultats du scrutin dans les cinq jours suivant la fin des opérations électorales.

La commission de contrôle des opérations électorales connaît de toutes les contestations présentées par les électeurs, par le directeur de l'école ou par le recteur, sur la préparation et le déroulement des opérations de vote ainsi que sur la proclamation des résultats du scrutin.

Elle est saisie au plus tard le cinquième jour suivant la proclamation des résultats. Elle doit statuer dans un délai de dix jours.

La commission de contrôle des opérations électorales peut notamment :

1° Constater l'inéligibilité d'un candidat ;

2° Rectifier, en cas d'erreur ou de fraude, le nombre de voix obtenues par les candidats ;

3° En cas d'irrégularité de nature à vicier le vote, annuler les opérations électorales du collège dans lequel l'irrégularité a été constatée.

Tout électeur, ainsi que le directeur de l'établissement et le recteur, peut invoquer l'irrégularité ou la nullité des opérations électorales devant le tribunal administratif du ressort.

Ce recours n'est recevable que s'il a été précédé d'un recours préalable devant la commission de contrôle des opérations électorales.

Le tribunal administratif doit être saisi au plus tard le dixième jour suivant soit la décision de la commission de contrôle, soit l'expiration du délai dans lequel elle doit statuer.

Le tribunal administratif statue dans un délai d'un mois.

TITRE III : *Compétences des organes.*

Art. 20 (modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — Le directeur dirige l'établissement et exerce toutes les compétences qui ne sont pas attribuées à une autre autorité par le présent décret, notamment :

- 1° Il représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;
- 2° Il prépare et exécute le budget et les délibérations du conseil d'administration ;
- 3° Il est ordonnateur des recettes et des dépenses de l'établissement ;
- 4° Il conclut les contrats et conventions sous réserve des dispositions de l'article 21 ; il accomplit tous actes conservatoires concernant notamment les libéralités ;
- 5° Il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'établissement et nomme à toutes les fonctions pour lesquelles aucune autre autorité n'a reçu pouvoir de nomination ;
- 6° Il est responsable du bon fonctionnement de l'établissement et du respect de l'ordre et de la sécurité ;
- 7° Il organise les opérations électorales.

Il peut déléguer sa signature au directeur des études et des stages, au directeur de la recherche et au secrétaire général.

Art. 21. — Le conseil d'administration statue par ses délibérations sur :

- 1° Les orientations générales de l'établissement et les programmes ;
- 2° Le règlement intérieur et le règlement de scolarité ;
- 3° Le budget et ses modifications ;
- 4° Le compte financier et l'affectation des résultats ;
- 5° Les acquisitions, aliénations et échanges d'immeubles ;
- 6° Les emprunts ;
- 7° Les dons et legs ;
- 8° Les prises de participation financière et les créations de filiales ;
- 9° Les actions en justice et les transactions.

Il détermine les catégories de contrats et conventions qui, en raison de leur nature ou du montant financier engagé, doivent lui être soumis pour approbation.

Il peut créer, au sein de l'établissement, des départements de formation et de recherche, des centres de recherche et des services communs, dont l'organisation est fixée par le règlement intérieur.

Il peut créer toutes les commissions consultatives utiles. Il en désigne les membres et en définit les missions.

Le conseil peut inviter à assister à ses travaux toute personne dont il juge la présence utile.

Art. 22. — Le conseil scientifique propose au conseil d'administration les orientations et les programmes de recherche, le cas échéant, après concertation avec les autres établissements liés à l'école par une convention de coopération.

Il est consulté par le conseil d'administration :

1° Sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue ainsi que sur les demandes d'habilitation de diplômes ;

2° Sur la répartition des crédits et sur les conventions touchant à la recherche.

Il donne son avis sur les projets de conventions d'enseignement et de recherche avec d'autres établissements d'enseignement supérieur ou organismes de recherche, français et étrangers prévus à l'article 3.

Il procède à l'évaluation du système pédagogique et scientifique de l'établissement.

Il adopte son règlement intérieur.

TITRE IV : *Dispositions financières.*

Art. 23. — L'école est soumise aux dispositions du décret du 22 janvier 1985 susvisé, à l'exception de celles relatives au budget propre des composantes.

Art. 24. — Les recettes de l'école comprennent :

1° Les subventions de l'Etat, des collectivités publiques et de tout organisme public ou privé ;

2° Les versements et contributions des élèves et des auditeurs libres ;

3° Les ressources provenant de ses activités de formation continue, des congrès, colloques et manifestations qu'elle organise et des prestations de service qu'elle effectue ;

4° Les produits des travaux de recherche, des publications, de l'exploitation ou de la cession de brevets et de manière générale le produit des activités de l'école ;

5° Les recettes provenant du produit des emprunts, des placements, des dons et legs, des fonds de concours et de la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles ou des formations professionnelles continues ;

6° Et de manière générale, toutes les recettes autorisées par les lois et règlements.

Art. 25. — Les dépenses de l'école comprennent les frais de personnels propres à l'école, les charges d'équipement et de fonctionnement, et de manière générale, toutes les dépenses nécessaires aux activités de l'établissement.

TITRE V : *Scolarité des élèves.*

Art. 26. — La durée de la scolarité des conservateurs stagiaires est fixée, pour chaque voie d'accès, par le décret du 9 janvier 1992 susvisé.

La durée de la scolarité des fonctionnaires stagiaires des collectivités territoriales est fixée par la convention prévue à l'article 5 ci-dessus.

Art. 27 (modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — Au cours de leur scolarité, les conservateurs stagiaires sont tenus de suivre des enseignements et des stages dont le contenu est fixé par le règlement de scolarité de l'école.

Le contenu de la formation des conservateurs des collectivités territoriales ainsi que ses modalités d'organisation et de mise en oeuvre sont fixés par convention conclue entre l'école et le Centre national de la fonction publique territoriale ou la collectivité territoriale compétente.

Le contenu et les modalités d'organisation de la formation des bibliothécaires recrutés en application du décret n° 92-29 du 9 janvier 1992 précité sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les modalités de participation de l'établissement public à la formation des bibliothécaires territoriaux, avant et après leur titularisation, sont définies par convention entre l'établissement et le Centre national de la fonction publique territoriale ou la collectivité territoriale compétente.

Art. 28 (idem). — Les conservateurs stagiaires recrutés par les concours prévus à l'article 4 du décret n° 92-26 du 9 janvier 1992 susvisé et qui ont satisfait aux obligations de scolarité de l'école font l'objet à l'issue d'épreuves de contrôle de leurs connaissances et de leurs aptitudes d'un classement par ordre de mérite. Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe les modalités de ce classement, la composition du jury chargé de l'établir et les conditions de délivrance du diplôme de conservateur des bibliothèques.

Art. 29. — Les élèves non fonctionnaires n'ayant pas satisfait à leurs obligations de scolarité ne peuvent se prévaloir de la qualité d'ancien élève de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

Art. 30. — Pendant leur scolarité, les élèves peuvent, dans l'intérêt de leurs études, être autorisés par le directeur à accomplir un ou plusieurs stages à l'étranger.

Art. 31 (modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — Le régime disciplinaire applicable aux élèves se destinant aux fonctions de conservateur de l'Etat est fixé par le titre II du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics. Les sanctions prévues au 1°, au 2° et au 3° de l'article 10 dudit décret sont prononcées par le directeur de l'école, après avis du conseil de discipline.

Le conseil de discipline comprend :

1° Le directeur de l'école, président ;

2° Le directeur des études et des stages ;

3° Le secrétaire général de l'école ;

4° Trois représentants des personnels appartenant respectivement aux collèges électoraux définis aux a, b et c du 3° de l'article 10 du présent décret, choisis en leur sein par les représentants de ces personnels au conseil d'administration de l'école, à raison d'un représentant pour chacun de ces collèges ;

5° Les représentants des élèves au titre des conservateurs de l'Etat au conseil d'administration, ainsi qu'un autre représentant de ces élèves, élu dans les conditions prévues à l'article 16.

En outre, un suppléant est élu dans les mêmes conditions ; il siège lorsque le conseil de discipline est appelé à connaître du cas de l'un de ses membres.

Le conseil de discipline est saisi par le directeur.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié de ses membres sont présents. Le nombre des représentants des élèves ne peut en aucun cas être supérieur à celui des personnels enseignants et assimilés.

Les délibérations sont prises au scrutin secret et à la majorité des présents.

Art. 31-1 (ajouté par le décret 2003-894 du 12 septembre 2003). — Les faits susceptibles de donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire à l'encontre des bibliothécaires mentionnés aux alinéas 2 et 3 de l'article 3 et des conservateurs mentionnés à l'alinéa 3 de l'article 3 du présent décret font l'objet d'un rapport du directeur de l'école à l'autorité compétente pour engager les poursuites disciplinaires.

Art. 32 (modifié par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003). — Les sanctions disciplinaires applicables aux élèves non fonctionnaires sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion de l'école pour une durée déterminée ;

4° L'exclusion définitive de l'école.

Elles sont prononcées par le directeur sur proposition de la commission de discipline.

La commission de discipline comprend :

- 1° Le directeur de l'Ecole, président ;
- 2° Le secrétaire général de l'école ;
- 3° Les trois représentants des personnels mentionnés au 4° de l'article 31 ci-dessus ;
- 4° Le représentant des élèves non fonctionnaires au conseil d'administration ainsi que deux autres représentants élus par les élèves non fonctionnaires.

En outre, un représentant est élu dans les conditions prévues au 4° de l'alinéa précédent. Il siège lorsque la commission de discipline est appelée à connaître du cas d'un de ses membres.

La commission de discipline est saisie par le directeur.

La commission ne peut valablement délibérer que si la moitié de ses membres sont présents. Le nombre des représentants des élèves non fonctionnaires ne peut en aucun cas être supérieur à celui des personnels enseignants.

Les délibérations sont prises au scrutin secret et à la majorité des présents.

TITRE VI : *Dispositions transitoires et finales.*

Art. 33 à 35 (abrogés par le décret n° 2003-894 du 12 septembre 2003).

Art. 36. — Dans tous les textes réglementaires en vigueur, les mots : « Ecole nationale supérieure de bibliothécaires », sont remplacés par les mots : « Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques ».

Art. 37. — Sont abrogées les dispositions du décret n° 63-712 du 12 juillet 1963 créant l'Ecole nationale supérieure de bibliothécaires et du décret n° 64-559 du 12 juin 1964 portant conditions d'admission et de scolarité à l'Ecole nationale supérieure de bibliothécaires.

(JO des 12 janvier 1992 et 19 septembre 2003.)

116

**PERSONNEL SCIENTIFIQUE
DES BIBLIOTHÈQUES : CONSERVATEURS
ET CONSERVATEURS GÉNÉRAUX**

626-1

Statut**626-1 a****Décret n° 92-26 du 9 janvier 1992**

(Premier ministre ; Education nationale ; Economie, Finances et Budget ; Fonction publique et Modernisation de l'Administration ; Intérieur ; Culture et Communication ; Budget)

Vu L. n° 83-634 du 13-7-1983 mod. ens. L. n° 84-16 du 11-1-1984 mod. ; L. n° 83-663 du 22-7-1983 mod. ; L. n° 84-52 du 26-1-1984 mod., not. art. 60 ; D. n° 47-1457 du 4-8-1947 mod. ; D. n° 69-1265 du 31-12-1969 mod. ; D. n° 88-1037 du 8-11-1988 ; D. n° 90-404 du 16-5-1990 ; D. n° 90-708 du 1-8-1990 ; D. n° 90-709 du 1-8-1990, not. art. 2 ; D. n° 92-25 du 9-1-1992 ; D. n° 92-36 du 9-1-1992 ; D. n° 92-29 du 9-1-1992 ; avis CTP min. du 28-6-1991 ; avis Cons. sup. Fonct. publ. de l'Etat du 17-7-1991 ; Cons. Etat, sect. fin. ent.

Statut particulier du corps des conservateurs des bibliothèques et du corps des conservateurs généraux des bibliothèques.

NOR : MENN9102859D

Article premier (modifié par le décret n° 2001-946 du 11 octobre 2001). — Il est créé un corps des conservateurs des bibliothèques et un corps des conservateurs généraux des bibliothèques régis par le présent décret. Ces deux corps constituent le personnel scientifique des bibliothèques.

Ces deux corps sont classés dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Ils ont la nature de corps à vocation interministérielle relevant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Les conservateurs et conservateurs généraux exercent leurs fonctions dans les services techniques et les bibliothèques relevant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur ou d'autres départements ministériels.

Ils ont vocation à exercer les fonctions de direction et d'encadrement des bibliothèques de l'Etat et de ses établissements publics, à l'exception des bibliothèques du patrimoine mentionnées à l'article 5 du décret du 16 mai 1990 susvisé.

Par voie de mise à disposition ou de détachement, ils peuvent assurer les mêmes fonctions dans les bibliothèques municipales classées et dans les bibliothèques départementales de prêts.

TITRE PREMIER : *Corps des conservateurs des bibliothèques.*

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Art. 2. — Le corps des conservateurs des bibliothèques comporte les grades suivants :

- 1° Conservateur en chef comprenant six échelons ;
- 2° Conservateur de première classe comprenant cinq échelons ;

2001 n° 9 et 10 1

A17

3° Conservateur de deuxième classe comprenant un échelon de stage et trois échelons.

Les conservateurs des bibliothèques sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur soit parmi les conservateurs stagiaires dans les conditions prévues à l'article 9 ci-dessous, soit selon les modalités prévues à l'article 5 ci-dessous.

Le ministre chargé de l'enseignement supérieur prend toutes les décisions relatives à la gestion des intéressés. Les mesures d'affectation dans un autre ministère sont prononcées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Enseignement supérieur et du ministre affectataire.

Art. 3 (modifié par le décret n° 2001-946 du 11 octobre 2001). — Les membres du corps des conservateurs des bibliothèques constituent, organisent, enrichissent, évaluent et exploitent les collections de toute nature des bibliothèques. Ils sont responsables de ce patrimoine.

Ils organisent l'accès du public aux collections et la diffusion des documents à des fins de recherche, d'information ou de culture. Les catalogues des collections sont établis sous leur responsabilité.

Ils peuvent participer à la formation des professionnels et du public dans les domaines des bibliothèques et de la documentation, ainsi qu'à l'information scientifique et technique en ces mêmes domaines.

Les conservateurs en chef assument des responsabilités particulières en raison de l'importance des collections ou des missions scientifiques ou administratives qui leur sont confiées.

Ils peuvent être chargés de fonctions d'encadrement et de coordination ainsi que d'études et de conseil comportant des responsabilités particulières.

Ils peuvent se voir confier des missions d'inspection générale par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, pris après avis du ministre chargé de la culture.

CHAPITRE II

Recrutement

Art. 4. — Les conservateurs stagiaires, élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur. Leur recrutement s'effectue :

1° Par la voie d'un concours externe ouvert aux candidats âgés de trente ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaires d'un diplôme national sanctionnant un second cycle d'études supérieures ou d'un titre ou diplôme de même niveau figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur ;

2° Parmi les élèves et anciens élèves de l'Ecole nationale des chartes ayant satisfait aux obligations de scolarité de la troisième année de cette école et âgés de moins de trente-cinq ans au 1^{er} janvier de l'année du concours, admis à un concours comportant un examen de leurs titres et travaux, suivi d'une audition ;

3° Par la voie d'un concours interne ouvert, pour un tiers au plus du nombre total des postes mis aux concours au titre des 1° et 2° ci-dessus, aux fonctionnaires ou agents publics de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant ayant, au 1^{er} janvier de l'année du concours, sept ans de services effectifs dans un emploi au moins du niveau de la catégorie B.

Les conditions d'organisation de ces concours sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Enseignement supérieur et du ministre chargé de la Culture.

Les candidats à l'un des concours visés aux 1° et 2° ci-dessus, qui ont atteint la limite d'âge dans le courant de l'année pendant laquelle aucun de ces concours n'a été ouvert, peuvent se présenter aux épreuves du concours suivant.

Les emplois mis à l'un des concours qui n'auraient pas été pourvus peuvent être attribués aux candidats des autres concours, dans la limite de 20% du total des postes mis aux concours, par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Art. 5. — Lorsque six postes ont été pourvus au titre des concours organisés en application de l'article 4 ci-dessus, un conservateur stagiaire est nommé parmi les bibliothécaires régis par le décret n° 92-29 du 9 janvier 1992, âgés de quarante-cinq ans au moins au 1^{er} janvier de l'année de nomination, ayant dix ans de services effectifs dans l'un des services techniques ou bibliothèques mentionnés à l'article premier ci-dessus et inscrits sur une liste d'aptitude arrêtée par le ministre chargé de l'Enseignement supérieur après avis de la commission administrative paritaire du corps des conservateurs.

Lorsque le nombre des nominations au titre de l'article 4 ci-dessus n'est pas un multiple de six, le reste est reporté à l'année suivante pour entrer dans le calcul des nominations qui seront prononcées au titre de l'alinéa qui précède.

CHAPITRE III

Nomination et titularisation

Art. 6 (modifié par le décret n° 2001-946 du 11 octobre 2001). — Les conservateurs stagiaires élèves de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques effectuent une scolarité de dix-huit mois dans cette école. Ils doivent être en règle au regard des dispositions du code du service national.

Les conservateurs stagiaires recrutés en application des dispositions de l'article 5 ci-dessus effectuent un cycle de perfectionnement d'une durée de six mois à l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

Les modalités de scolarité à l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques sont fixées par le règlement de l'école. La scolarité à l'Ecole nationale des sciences de l'information et des bibliothèques est sanctionnée par le diplôme de conservateur des bibliothèques.

Art. 7. — Les conservateurs stagiaires qui avaient précédemment la qualité de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant sont placés par leur administration en position de détachement pendant la durée de leur séjour à l'école. Ils conservent, pendant cette période, le bénéfice de leur rémunération antérieure si celle-ci est supérieure à celle de conservateur stagiaire.

Ceux d'entre eux qui avaient précédemment la qualité d'agent non titulaire de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant peuvent opter pour le traitement indiciaire correspondant à leur situation antérieure. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour effet d'assurer aux intéressés un traitement supérieur à celui auquel ils auraient droit en application des dispositions de l'article 16 ci-dessous.

Art. 8. — Les conservateurs stagiaires qui ne terminent pas leur scolarité ne peuvent se prévaloir de la qualité d'ancien élève de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques et doivent rembourser le montant des traitements et indemnités qu'ils ont perçus au cours de leur scolarité.

Ils peuvent être dispensés de tout ou partie de ce remboursement par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur pris sur proposition du directeur de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques et après avis du conseil d'administration de celle-ci. Les élèves dont la scolarité a été interrompue pour une cause qui ne leur est pas imputable en sont dispensés de plein droit.

Art. 9. — A la fin de la scolarité ou du cycle de formation, le ministre chargé de l'Enseignement supérieur prononce, sur proposition du directeur de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, soit la titularisation en qualité de conservateur de deuxième classe, soit la prolongation du stage, soit le licenciement, soit, s'il s'agit d'un fonctionnaire, la réintégration dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

2001 n° 9 et 10 3

119

La titularisation ne peut toutefois être prononcée que si les intéressés ont préalablement signé l'engagement de servir l'Etat pendant dix ans à compter de la date de leur titularisation.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables aux conservateurs stagiaires recrutés en application des dispositions de l'article 5 ci-dessus.

Les conservateurs stagiaires dont la titularisation n'est pas prononcée ne peuvent se prévaloir de la qualité d'ancien élève de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques.

Art. 10. — Les conservateurs stagiaires qui démissionnent à l'issue de leur scolarité ou ne souscrivent pas l'engagement prévu à l'article précédent et les conservateurs qui démissionnent dans le délai de dix ans à compter de la date de leur nomination dans le corps sont tenus de reverser à l'Etat une indemnité équivalant au montant des traitements et indemnités perçus lors de cette scolarité. Le montant de cette indemnité peut être réduit en fonction de la durée de services effectuée dans le corps.

CHAPITRE IV

Reclassement lors de la titularisation

Art. 11. — Les conservateurs stagiaires recrutés en application des dispositions de l'article 5 ci-dessus sont classés, lors de leur titularisation, par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

Les services accomplis en qualité d'élève de l'Ecole nationale des chartes sont pris en compte pour l'ancienneté dans la limite d'un an lors de la titularisation.

Art. 12. — Les conservateurs stagiaires recrutés en application des dispositions de l'article 4 ci-dessus qui avaient la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant sont classés, lors de leur titularisation, dans les conditions définies aux articles 13 à 17 ci-après.

Art. 13. — Les fonctionnaires appartenant à un corps, un cadre d'emplois ou un emploi classé dans la catégorie A sont nommés conservateurs de deuxième classe, à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 18 ci-dessous pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les candidats nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulte d'une élévation audit échelon.

Art. 14. — Les fonctionnaires appartenant à un corps, un cadre d'emplois ou un emploi classé dans la catégorie B sont nommés conservateurs de deuxième classe à un échelon déterminé en prenant en compte, sur la base des durées fixées à l'article 18 ci-dessous, pour chaque avancement d'échelon, leur ancienneté dans cette catégorie dans les conditions définies aux alinéas suivants.

Cette ancienneté correspond à la durée de la carrière nécessaire pour accéder au grade et à l'échelon que les fonctionnaires intéressés ont atteint, à la date de leur nomination comme stagiaire, augmentée, le cas échéant, de l'ancienneté acquise dans cet échelon.

La durée de la carrière est calculée sur la base, d'une part, de la durée statutaire moyenne du temps passé dans les échelons du grade détenu, d'autre part, lorsqu'il y a lieu, de l'ancienneté en catégorie B qu'il est nécessaire d'acquérir au minimum dans le ou les grades inférieurs pour accéder au grade détenu en tenant compte, pour les avancements d'échelon, de la durée statutaire moyenne.

L'ancienneté ainsi déterminée n'est pas retenue en ce qui concerne les cinq premières années ; elle est prise en compte à raison de la moitié pour la fraction comprise entre cinq ans et douze ans et des trois quarts pour l'ancienneté excédant douze ans.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut pas avoir pour effet de classer un fonctionnaire dans une situation plus favorable que celle qui aurait été la sienne si, préalablement à sa nomination dans le corps des conservateurs, il avait été promu au grade supérieur ou nommé dans le corps dont l'accès est réservé aux membres de son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Art. 15 (modifié par le décret n° 2001-946 du 11 octobre 2001). — Les fonctionnaires appartenant à un corps, un cadre d'emplois ou un emploi classé dans les catégories C et D sont nommés conservateurs de deuxième classe à un échelon déterminé en appliquant, à la date de leur nomination comme stagiaire, les modalités fixées à l'article 14 ci-dessus à la fraction de l'ancienneté qui aurait été prise en compte, en application des dispositions de l'article 3 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B pour leur classement dans l'un des corps régis par ce même décret.

Art. 16. — Les agents non titulaires sont nommés, lors de leur titularisation, conservateurs de deuxième classe à un échelon déterminé en prenant en compte, sur la base des durées fixées à l'article 18 ci-dessous pour chaque avancement d'échelon, une fraction de l'ancienneté de service qu'ils ont acquise à la date de leur nomination comme stagiaire, dans les conditions définies aux alinéas suivants.

Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des trois quarts au-delà de douze ans.

Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie B ne sont pas retenus en ce qui concerne les sept premières années ; ils sont pris en compte à raison de six seizièmes pour la fraction comprise entre sept ans et seize ans et neuf seizièmes pour l'ancienneté excédant seize ans.

Les services accomplis dans un emploi du niveau des catégories C et D sont retenus à raison de six seizièmes de leur durée excédant dix ans.

Les agents non titulaires qui ont occupé antérieurement des emplois d'un niveau inférieur à celui qu'ils occupent au moment de la nomination peuvent demander que la totalité de leur ancienneté de service soit prise en compte dans les conditions fixées ci-dessus pour les emplois du niveau inférieur.

Dans tous les cas, les services pris en compte doivent avoir été accomplis de façon continue. Toutefois, sont retenus les services accomplis avant une interruption de fonctions inférieure à trois mois si cette interruption est du fait de l'agent, ou inférieure à un an dans le cas contraire. En outre, ne sont pas considérés comme interruptifs de la continuité des services, d'une part, l'accomplissement des obligations du service national, et, d'autre part, les congés sans traitement obtenus soit en vertu des articles 16, 17, 19, 20, 22, 23 et 25 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, soit pour motifs analogues en application des dispositions réglementaires régissant l'emploi occupé.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent avoir pour conséquence de placer les intéressés dans une situation plus favorable que celle qui résulterait d'un classement à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils percevaient dans l'ancien emploi avec conservation de l'ancienneté d'échelon dans les conditions définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 13 ci-dessus.

Art. 17. — Lorsque l'application des dispositions des articles 13, 14 et 15 ci-dessus à des fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant aboutit à classer les intéressés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade précédent, ceux-ci conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice ou de leur traitement antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient, dans leur nouveau corps, d'un indice ou d'un traitement au moins égal.

CHAPITRE V

Avancement

Art. 18. — L'avancement d'échelon des conservateurs des bibliothèques a lieu à l'ancienneté ; il est prononcé par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur, selon les durées de services figurant au tableau suivant :

Grades et échelons	Ancienneté requise pour passer à l'échelon supérieur
<i>Conservateur en chef</i>	
6 ^e échelon	—
5 ^e échelon	3 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an
<i>Conservateur de 1^{re} classe</i>	
5 ^e échelon	—
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	2 ans 6 mois
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an
<i>Conservateur de 2^e classe</i>	
3 ^e échelon	—
2 ^e échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	2 ans

Art. 19. — Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de conservateur de première classe, les conservateurs de deuxième classe ayant atteint le troisième échelon depuis un an.

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de conservateur en chef les conservateurs de première classe ayant atteint le troisième échelon.

Les avancements sont prononcés à l'échelon du nouveau grade comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont les intéressés bénéficiaient dans leur précédent grade. Dans la limite de l'ancienneté exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les fonctionnaires promus lorsqu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans la même limite lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur promotion audit échelon.

CHAPITRE VI

Dispositions diverses

Art. 20. — Peuvent être détachés dans le corps des conservateurs des bibliothèques, après avis de la commission administrative paritaire, dans la limite de 20 % de l'effectif budgétaire de chaque grade, les fonctionnaires de catégorie A de l'Etat ou des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant.

Le détachement est prononcé à équivalence de grade et à un échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de son nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque le détachement ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Les fonctionnaires placés en position de détachement concourent pour les avancements de grade dans le corps des conservateurs des bibliothèques avec l'ensemble des fonctionnaires relevant de ce corps. Les dispositions de l'article 18 ci-dessus leur sont applicables.

Le pourcentage de 20 % prévu au premier alinéa du présent article n'est pas opposable aux fonctionnaires du corps des conservateurs du patrimoine régis par le décret du 16 mai 1990 susvisé.

Art. 21. — A l'issue d'une période de détachement de cinq ans, les intéressés peuvent être intégrés sur leur demande dans le corps des conservateurs des bibliothèques, après avis de la commission administrative paritaire.

Cette durée est ramenée à un an pour les fonctionnaires du corps des conservateurs du patrimoine régis par le décret du 16 mai 1990 susvisé.

Art. 22. — Sans préjudice de l'application des dispositions du décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, les membres du corps des conservateurs des bibliothèques peuvent, s'ils justifient de six ans de services effectifs dans ce corps, demander à suivre une ou plusieurs périodes de formation, d'une durée totale d'un an sur l'ensemble de leur carrière, auprès d'établissements d'enseignement ou de recherche ou auprès d'établissements culturels.

Toutefois, à l'issue de leur scolarité à l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, les conservateurs titularisés en application des dispositions de l'article 9 ci-dessus peuvent bénéficier, sur leur demande, pendant une durée maximale de six mois, d'une formation dans les conditions prévues par le présent article. Cette formation vient en déduction de la période d'un an prévue au premier alinéa du présent article.

Les intéressés conservent la rémunération correspondant à leur grade, à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions de conservateur des bibliothèques. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Les demandes de formation relevant du présent article sont accordées par décision du ministre chargé de l'Enseignement supérieur, au vu des projets présentés par les candidats.

Le bénéficiaire d'une formation relevant du présent article demeure en position d'activité. A l'issue de cette formation, l'intéressé rédige un rapport sur ses activités pendant cette période. Ce rapport est transmis au ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

L'effectif des conservateurs bénéficiant d'une formation relevant du présent article ne peut excéder 2 % de l'effectif budgétaire du corps.

TITRE II : Corps des conservateurs généraux des bibliothèques.

Art. 23 (modifié par le décret n° 2001-946 du 11 octobre 2001). — Les conservateurs généraux des bibliothèques sont chargés de fonctions supérieures de direction, d'encadrement, de coordination ainsi que d'études et de conseil comportant des responsabilités particulières.

Ils peuvent se voir confier des missions d'inspection générale par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, pris après avis du ministre chargé de la culture.

Parmi les conservateurs généraux chargés de missions d'inspection générale, le ministre chargé de l'enseignement supérieur nomme, par arrêté pris après avis du ministre chargé de la culture, un doyen des conservateurs et des conservateurs généraux chargés de missions d'inspection générale.

Le doyen dirige, anime et coordonne les activités des agents chargés de missions d'inspection générale. Il centralise les conclusions de leurs travaux.

Art. 24. — Le corps des conservateurs généraux des bibliothèques comporte un grade unique comprenant quatre échelons.

CHAPITRE PREMIER

Recrutement et avancement

Art. 25. — Les conservateurs généraux des bibliothèques sont nommés par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'Enseignement supérieur, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les conservateurs en chef des bibliothèques et les conservateurs de première classe inscrits au tableau d'avancement au grade de conservateur en chef, en application des dispositions de l'article 19 du présent décret.

Le ministre chargé de l'Enseignement supérieur prononce les sanctions disciplinaires des premier et deuxième groupes et prend toutes les décisions relatives à la gestion des intéressés. Les mesures d'affectation dans un autre ministère sont prononcées par arrêté conjoint du ministre chargé de l'Enseignement supérieur et du ministre affectataire.

Art. 26. — L'avancement d'échelon des conservateurs généraux des bibliothèques a lieu à l'ancienneté. Le temps passé à chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur est fixé à trois ans pour les premier, deuxième et troisième échelons.

Art. 27. — Les conservateurs généraux des bibliothèques sont nommés à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancien grade. Dans la limite de l'ancienneté exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les conservateurs généraux promus lorsqu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade dans leur précédent corps conservent leur ancienneté d'échelon dans le même limite lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur promotion audit échelon.

CHAPITRE II

Dispositions diverses

Art. 28. — Peuvent être détachés dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques, après avis de la commission administrative paritaire, dans la limite de 20% de l'effectif budgétaire du corps, les fonctionnaires de catégorie A de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant.

Le détachement est prononcé à équivalence de grade et à un échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Les fonctionnaires détachés conservent, dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque le détachement ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Les dispositions de l'article 26 ci-dessus leur sont applicables.

Art. 29. — A l'issue d'une période de détachement de cinq ans, les intéressés peuvent être intégrés sur leur demande dans le corps des conservateurs généraux des bibliothèques.

Cette durée est ramenée à un an pour les membres du corps de l'inspection générale des bibliothèques.

L'intégration est prononcée par décret pris sur le rapport du ministre chargé de l'Enseignement supérieur, après avis de la commission administrative paritaire.

Art. 30. — Sans préjudice de l'application des dispositions du décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, les conservateurs généraux des bibliothèques peuvent, dans les mêmes conditions que

celles qui sont prévues à l'article 22 ci-dessus, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de formation, d'une durée totale d'un an sur l'ensemble de leur carrière, auprès d'établissements d'enseignement ou de recherche ou auprès d'établissements culturels.

Les périodes de formation effectuées en application de l'article 22 ci-dessus viennent en déduction de cette durée.

L'effectif des conservateurs généraux des bibliothèques bénéficiant de la formation prévue au premier alinéa ci-dessus ne peut excéder 4 % de l'effectif budgétaire du corps.

TITRE III : *Dispositions transitoires et finales.*

Art. 31. — Les conservateurs en chef, les conservateurs de première classe et les conservateurs de deuxième classe des bibliothèques en fonctions à la date d'effet du présent décret sont intégrés à cette même date dans le corps des conservateurs, des bibliothèques conformément au tableau ci-après :

(Voir tableau page suivante)

Situation ancienne		Situation nouvelle	
Grade	Echelon	Grade	Echelon
Conservateur en chef	5 ^e échelon	Conservateur en chef	5 ^e échelon Ancienneté conservée
	4 ^e échelon		4 ^e échelon Ancienneté conservée majorée de 6 mois
	3 ^e échelon		3 ^e échelon Ancienneté conservée majorée de 6 mois
	2 ^e échelon		2 ^e échelon Ancienneté conservée
	1 ^{er} échelon		1 ^{er} échelon Ancienneté conservée majorée de 6 mois
Conservateur de 1 ^{re} classe ..	6 ^e échelon	Conservateur de 1 ^{re} classe	5 ^e échelon Ancienneté conservée
	5 ^e échelon		5 ^e échelon Sans ancienneté
	4 ^e échelon		Echelon provisoire (durée 1 an)
	3 ^e échelon		4 ^e échelon Sans ancienneté
	2 ^e échelon		3 ^e échelon Sans ancienneté
	1 ^{er} échelon		Echelon provisoire (durée 6 mois)
Conservateur de 2 ^e classe ..	6 ^e échelon Ancienneté supérieure à 1 an	Conservateur de 1 ^{re} classe	2 ^e échelon Ancienneté conservée dans la limite de 1 an
	6 ^e échelon Ancienneté inférieure à 1 an		3 ^e échelon Ancienneté conservée
	5 ^e échelon Ancienneté supérieure à 1 an	Conservateur de 2 ^e classe	3 ^e échelon Sans ancienneté
	5 ^e échelon Ancienneté inférieure à 1 an		Echelon provisoire (durée 6 mois)
	4 ^e échelon		2 ^e échelon Ancienneté conservée dans la limite de 2 ans
	3 ^e échelon		1 ^{er} échelon Ancienneté conservée majorée de 6 mois
	2 ^e échelon		1 ^{er} échelon Sans ancienneté
	1 ^{er} échelon (conservateur titulaire)		1 ^{er} échelon Sans ancienneté
	1 ^{er} échelon (conservateur stagiaire)		Echelon de stage Ancienneté conservée (conservateur stagiaire)

Art. 32. — Les élèves bibliothécaires effectuant leur scolarité à l'Ecole nationale supérieure des bibliothécaires au cours de l'année universitaire 1990-1991 poursuivent en qualité de conservateurs stagiaires leur formation dans cette école dans les conditions applicables avant la date d'effet du présent décret.

A l'issue de leur scolarité, ils effectuent un stage d'un an dans une des bibliothèques ou services mentionnés à l'article premier du présent décret.

A l'expiration de leur stage, le ministre chargé de l'Enseignement supérieur prononce soit la titularisation en qualité de conservateur de deuxième classe, soit la prolongation de stage, soit le licenciement, soit, s'il s'agit d'un fonctionnaire, la réintégration dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Les dispositions des trois derniers alinéas de l'article 9 et l'article 10 ci-dessus sont applicables aux agents visés par le présent article.

Lors de leur titularisation, ils sont reclassés suivant les modalités prévues aux articles 11 à 17 ci-dessus.

Art. 33. — Les élèves fonctionnaires de l'Ecole nationale des chartes effectuant dans le cadre de cette école, au cours de l'année universitaire 1990-1991, un stage professionnel dans une bibliothèque ou un service mentionnés à l'article premier du présent décret et se destinant à la carrière de conservateur des bibliothèques sont nommés, en fonction de leurs résultats à l'issue de ce stage, comme conservateurs des bibliothèques stagiaires.

Ils sont dispensés de la scolarité à l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques et effectuent un stage d'un an dans l'une des bibliothèques ou services mentionnés à l'article premier ci-dessus.

A l'issue de ce stage, ils sont titularisés et reclassés dans le corps des conservateurs des bibliothèques dans les conditions prévues aux trois derniers alinéas de l'article 32 ci-dessus.

Le stage professionnel mentionné au premier alinéa du présent article est pris en compte dans la limite de six mois lors de la titularisation.

Art. 34. — Les conservateurs stagiaires de deuxième classe en fonctions à la date de publication du présent décret sont nommés en qualité de stagiaire dans le corps de conservateurs régi par le présent décret. Ils poursuivent leur stage dans les conditions applicables avant la date d'effet du présent décret.

A l'expiration de leur stage, ils sont titularisés et reclassés dans les conditions prévues aux trois derniers alinéas de l'article 32 ci-dessus.

Art. 35. — Les concours de recrutement ouverts au titre de l'année 1991 ont lieu suivant les modalités qui étaient applicables avant la date d'effet du présent décret.

Les candidats admis à ces concours sont nommés conservateurs stagiaires, élève de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques et sont soumis aux dispositions du présent décret.

Art. 36. — A titre transitoire et pour une période de quatre ans à compter de la date de publication du présent décret, des concours externes exceptionnels d'accès au corps des conservateurs des bibliothèques sont ouverts aux candidats justifiant du diplôme supérieur de bibliothécaire ou du titre d'archiviste paléographe ou du diplôme de l'Institut national des techniques de documentation. La limite d'âge prévue au 1° de l'article 4 ci-dessus n'est pas opposable aux candidats à ces concours ; toutefois, les dispositions de l'article 2 du décret n° 90-709 du 1^{er} août 1990 susvisé sont applicables.

Les modalités d'organisation des concours prévus au présent article sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur. Le nombre des emplois offerts au titre de ces concours est au plus égal à la moitié du nombre de postes mis aux concours externes prévus aux 1° et 2° de l'article 4 ci-dessus ; ce nombre n'entre pas dans le calcul de la proportion prévue au 3° de l'article 4 ci-dessus.

Art. 37. — Les candidats recrutés par les concours mentionnés à l'article 36 ci-dessus sont nommés en qualité de conservateur stagiaire par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Ils sont dispensés de la scolarité à l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques et effectuent un stage d'un an dans une des bibliothèques ou services mentionnés à l'article premier du présent décret. Ils bénéficient des dispositions de l'article 7 ci-dessus.

Art. 38. — A l'expiration du stage prévu à l'article 37 ci-dessus, le ministre chargé de l'Enseignement supérieur prononce soit la titularisation en qualité de conservateur de deuxième classe, soit la prolongation du stage, soit le licenciement, soit, s'il s'agit d'un fonctionnaire, la réintégration dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Art. 39. — Lors de leur titularisation, les conservateurs stagiaires recrutés en application des dispositions de l'article 36 ci-dessus sont reclassés selon les modalités prévues aux articles 11 à 17 ci-dessus. L'ancienneté acquise dans des services privés dans des fonctions équivalentes à celles de conservateur des bibliothèques est retenue à raison du tiers jusqu'à douze ans et de la moitié au-delà de douze ans.

Art. 40. — Pendant une période de quatre ans à compter de la date de publication du présent décret, peuvent être intégrés dans le corps des conservateurs des bibliothèques, sous réserve d'avoir subi les épreuves d'un examen professionnel dont les modalités sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur, les agents non titulaires de l'Etat en fonctions à la date d'effet du présent décret dans les bibliothèques ou services mentionnés à l'article premier ci-dessus. Les intéressés doivent être chargés de fonctions de conservateur des bibliothèques depuis au moins cinq années et être titulaires de l'un des diplômes prévus au 1° de l'article 4 du présent décret.

Art. 41. — Les agents intégrés au titre de l'article 40 ci-dessus dans le corps des conservateurs des bibliothèques sont classés dans la deuxième classe de ce corps à un échelon déterminé, en prenant en compte les trois quarts de la durée des services rendus en qualité d'agent non titulaire dans un emploi du niveau de la catégorie A sur la base des durées d'avancement fixées à l'article 18 ci-dessus pour chaque avancement d'échelon. Ce report ne peut toutefois avoir pour effet de permettre le classement des intéressés dans le corps d'accueil à un échelon supérieur à celui qui confère un traitement égal ou immédiatement supérieur à la rémunération perçue dans leur ancien emploi.

Lorsque l'application des dispositions du présent article aboutit à classer un agent à un échelon comportant un traitement inférieur à celui qu'il percevait dans son ancien emploi, il bénéficie d'une indemnité compensatrice en application du décret du 4 août 1947 susvisé.

Art. 42. — Les dispositions du décret n° 90-708 du 1^{er} août 1990 susvisé sont applicables au corps des conservateurs des bibliothèques régi par le présent décret.

Toutefois, la période de trois ans visée aux articles 2 et 3 du décret n° 90-708 du 1^{er} août 1990 prendra effet à compter de la date de publication du présent décret.

Art. 43. — Jusqu'à la mise en place des commissions administratives paritaires des corps des conservateurs et des conservateurs généraux des bibliothèques, qui interviendra trois ans au plus tard après la date de publication du présent décret, la commission administrative paritaire du personnel scientifique des bibliothèques exerce les compétences desdites commissions.

Art. 44. — Jusqu'à la mise en place de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques, la formation des conservateurs est assurée par l'Ecole nationale supérieure de bibliothécaires.

Art. 45. — Pendant une période de cinq ans à compter de la date de publication du présent décret et par dérogation aux dispositions du 1° de l'article 4 ci-dessus, la limite d'âge pour se présenter aux concours externes de conservateurs stagiaires de l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques est fixée à trente-cinq ans.

Art. 46. — Pendant une période de cinq ans à compter de la date de publication du présent décret, peuvent seuls se présenter aux concours internes prévus au 3° de

l'article 4 ci-dessus les bibliothécaires adjoints, les bibliothécaires adjoints spécialisés et les bibliothécaires ainsi que les agents non titulaires en fonction dans les services techniques et bibliothèques mentionnés à l'article premier ci-dessus.

Les intéressés doivent justifier de cinq années de services effectifs dans un emploi au moins du niveau de la catégorie B dont deux années dans les bibliothèques ou services mentionnés à l'alinéa précédent.

Art. 47. — Les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude aux fonctions de bibliothécaires régis par le décret n° 92-29 du 9 janvier 1992 peuvent être inscrits sur les trois premières listes d'aptitude établies en application des dispositions de l'article 5 ci-dessus. Les intéressés doivent être âgés de quarante-cinq ans au moins au 1^{er} janvier de l'année de nomination et justifier à cette date de dix ans de services effectifs dans l'un des services techniques ou bibliothèques mentionnés à l'article premier du présent décret.

Art. 48. — A compter de la date de publication du présent décret, il n'est plus procédé au recrutement d'inspecteur général des bibliothèques.

Art. 49. — Les agents ayant fait l'objet, avant la date de publication du présent décret et conformément à la réglementation applicable au 31 décembre 1990, d'une inscription sur un tableau d'avancement ou sur une liste d'aptitude en conservant le bénéfice dans les corps régis par le présent décret.

Art. 50. — Pour l'application des dispositions de l'article L 16 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, les assimilations prévues pour fixer les nouveaux indices de traitement mentionnés à l'article L 15 dudit code sont faites conformément aux dispositions prévues pour les fonctionnaires en activité à l'article 31 du présent décret.

Les pensions des fonctionnaires retraités avant l'intervention du présent décret et celles de leurs ayants cause seront révisées à compter de la date de son application aux personnels en activité.

Art. 51. — Les dispositions du décret du 31 décembre 1969 susvisé sont abrogées en tant qu'elles concernent le corps des conservateurs des bibliothèques.

Art. 52. — Le présent décret prend effet au 1^{er} janvier 1991.

(J.O. du 12 janvier 1992.)

BIBLIOTHÉCAIRES**626-2****Statut****626-2 a****Décret n° 92-29 du 9 janvier 1992**

(Premier ministre ; Education nationale ; Economie, Finances et Budget ; Fonction et Modernisation de l'Administration ; Budget)

Vu L. n° 83-634 du 13-7-1983 mod. ens. L. n° 84-16 du 11-1-1984 mod. ; D. n° 50-428 du 5-4-1950 mod. ; D. n° 90-708 du 1-8-1990 ; D. n° 92-30 du 9-1-1992 ; avis CTP min. du 28-6-1991 ; Cons. Etat sect. fin. ent.

Statut particulier du corps des bibliothécaires.

NOR : MENN9102862D

Article premier. — Il est créé, dans les conditions fixées au présent décret, le corps des bibliothécaires, classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Il constitue un corps à vocation interministérielle relevant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Art. 2. — Les bibliothécaires participent à la constitution, à l'organisation, à l'enrichissement, à l'évaluation, à l'exploitation et à la communication au public des collections de toute nature des bibliothèques.

Ils concourent également aux tâches d'animation et de formation au sein des établissements où ils sont affectés et peuvent être appelés à assurer des tâches d'encadrement.

Ils exercent leurs fonctions dans les services techniques et les bibliothèques relevant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur ou d'autres départements ministériels.

Art. 3 (modifié par le décret n° 2001-325 du 13 avril 2001) [1]. — Le corps des bibliothécaires comporte un grade unique comprenant onze échelons.

CHAPITRE PREMIER*Recrutement*

Art. 4 (idem). — Les bibliothécaires sont recrutés par la voie des deux concours ci-après :

1° Un concours externe ouvert aux candidats âgés de quarante-cinq ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours et titulaires de l'un des titres ou diplômes exigés pour se présenter au premier concours d'entrée à l'Ecole nationale d'administration ou d'un titre ou diplôme de même niveau figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur. Les candidats ne possédant pas un des diplômes requis, mais pouvant justifier d'une formation équivalente, peuvent déposer une demande spéciale de dérogation auprès d'une commission qui statue au vu de leur dossier sur leur capacité à concourir.

(1) Date d'effet : 1^{er} janvier 1997.

Cette commission est composée du directeur général de l'administration et de la fonction publique ou de son représentant, président, du directeur chargé des enseignements supérieurs au ministère chargé de l'enseignement supérieur ou de son représentant et du directeur chargé des personnels des bibliothèques au ministère chargé de l'enseignement supérieur ou de son représentant. Les candidats qui ont atteint la limite d'âge dans le courant d'une année au cours de laquelle aucun concours n'a été ouvert peuvent être autorisés à se présenter aux épreuves du concours suivant ;

2° Un concours interne ouvert, pour la moitié au plus du nombre total des postes mis aux concours au titre du présent article, aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant. Les candidats doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de quatre années de services publics, dont deux années au moins dans l'un des services techniques ou bibliothèques mentionnés à l'article 2 du présent décret ou dans une bibliothèque relevant des collectivités territoriales.

Les emplois mis au concours qui n'auraient pas été pourvus par la nomination des candidats de la catégorie correspondante peuvent être attribués aux candidats de l'autre catégorie dans la limite de 20 % de l'ensemble des postes mis aux concours.

Art. 5. — Un arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur fixe les conditions d'organisation des concours prévus à l'article 4 ci-dessus.

Art. 6 (modifié par le décret n° 2001-325 du 13 avril 2001). — Lorsque cinq nominations ont été effectuées dans le corps des bibliothécaires au titre des concours organisés en application de l'article 4 ci-dessus, un bibliothécaire est nommé parmi les bibliothécaires adjoints régis par le décret n° 95-120 du 2 février 1995 portant statut particulier du corps des bibliothécaires adjoints ou parmi les bibliothécaires adjoints spécialisés régis par le décret n° 92-30 du 9 janvier 1992 susvisé, inscrits sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire du corps des bibliothécaires. Les intéressés doivent être âgés de quarante ans au moins au 1^{er} janvier de l'année de nomination et justifier à cette date de neuf ans de services publics dont cinq ans au moins de services effectifs dans l'un des services techniques ou bibliothèques mentionnés à l'article 2 du présent décret ou dans une bibliothèque relevant des collectivités territoriales.

Lorsque le nombre des nominations au titre de l'article 4 ci-dessus n'est pas un multiple de cinq le reste est reporté à l'année suivante pour entrer dans le calcul des nominations qui seront prononcées au titre de l'alinéa précédent.

Le nombre de postes offerts chaque année au titre du présent article est calculé, lorsque l'application des dispositions ci-dessus ne permet aucune nomination, en appliquant la proportion du sixième à 3,5 % de l'effectif budgétaire du corps considéré au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

CHAPITRE II

Nomination et titularisation

Art. 7. — Les candidats reçus aux concours mentionnés à l'article 4 sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur en qualité de stagiaire. La durée du stage est fixée à un an. Ils reçoivent au cours de ce stage une formation dont le contenu et les modalités d'organisation sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Ceux d'entre eux qui avaient précédemment la qualité de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant sont placés, par leur administration, en position de détachement pendant la durée de ce stage. Ils conservent, pendant cette période, leur traitement antérieur si celui-ci est supérieur au traitement de bibliothécaire stagiaire.

Ceux d'entre eux qui avaient précédemment la qualité d'agent non titulaire de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant peuvent opter pour le traitement indiciaire correspondant à leur situation antérieure. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour effet d'assurer aux intéressés un traitement supérieur à celui auquel ils auraient droit en application des dispositions de l'article 13 ci-après.

Art. 8. — A l'expiration du stage, le ministre chargé de l'Enseignement supérieur prononce soit la titularisation, soit la prolongation du stage pour une durée comprise entre six mois et un an, soit le licenciement, soit, s'il s'agit d'un fonctionnaire, la réintégration dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Lors de la titularisation, la durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite d'un an.

Les bibliothécaires recrutés en application des dispositions de l'article 6 ci-dessus sont immédiatement titularisés dans les conditions définies à l'article 11 ci-dessous.

Art. 9. — S'ils avaient la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant, les bibliothécaires titularisés en application de l'article 8 ci-dessus sont classés, lors de leur titularisation, dans les conditions définies aux articles 10 à 14 ci-après.

Art. 10 (modifié par le décret n° 2001-325 du 13 avril 2001) [1]. — Les fonctionnaires appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou emploi classé dans la catégorie A sont nommés bibliothécaires à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée à l'article 15 ci-dessous pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les candidats nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulte d'une élévation audit échelon.

Art. 11 (idem) [1]. — Les fonctionnaires appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou emploi classé dans la catégorie B sont nommés bibliothécaires à un échelon déterminé en prenant en compte, sur la base des durées moyennes fixées à l'article 15 ci-dessous pour chaque avancement d'échelon, leur ancienneté dans cette catégorie dans les conditions définies aux alinéas suivants.

Cette ancienneté correspond à la durée de la carrière nécessaire pour accéder au grade et à l'échelon que les fonctionnaires intéressés ont atteint, à la date de leur nomination comme stagiaire, augmentée, le cas échéant, de l'ancienneté acquise dans cet échelon.

La durée de la carrière est calculée sur la base, d'une part, de la durée statutaire moyenne du temps passé dans les échelons du grade détenu, d'autre part, lorsqu'il y a lieu, de l'ancienneté en catégorie B qu'il est nécessaire d'acquérir au minimum dans le ou les grades inférieurs pour accéder au grade détenu en tenant compte, pour les avancements d'échelon, de la durée statutaire moyenne.

L'ancienneté ainsi déterminée n'est pas retenue en ce qui concerne les quatre premières années ; elle est prise en compte à raison des deux tiers pour la fraction comprise entre quatre et dix ans et des trois quarts pour l'ancienneté acquise au-delà de dix ans.

(1) Date d'effet : 1^{er} janvier 1997.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut avoir pour effet de classer un fonctionnaire dans un échelon plus élevé que celui doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui de l'échelon terminal de son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, ni de lui conférer une situation plus favorable que celle qui aurait été la sienne si, préalablement à sa nomination dans le corps des bibliothécaires, il avait été promu au grade supérieur ou nommé dans le corps des bibliothécaires adjoints spécialisés.

Les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi dont l'indice brut terminal est au moins égal à 638 sont classés dans le corps des bibliothécaires à l'échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu dans l'ancien emploi, avec conservation de l'ancienneté d'échelon dans les conditions définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 10 ci-dessus.

Art. 12 (idem) [1]. — Les fonctionnaires appartenant à un corps, à un cadre d'emplois ou emploi classé dans les catégories C et D sont nommés bibliothécaire à un échelon déterminé en appliquant, à la date de leur nomination comme stagiaire, les modalités fixées à l'article 11 ci-dessus à la fraction de l'ancienneté qui aurait été prise en compte, en application des dispositions de l'article 3 du décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B, pour leur classement dans l'un des corps régis par ce même décret.

Art. 13 (idem) [1]. — Les agents non titulaires sont nommés, lors de leur titularisation, bibliothécaire à un échelon déterminé en prenant compte sur la base des durées moyennes fixées à l'article 15, pour chaque avancement d'échelon, une fraction de l'ancienneté de service qu'ils ont acquise à la date de leur nomination comme stagiaire, dans les conditions définies aux alinéas suivants.

Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des trois quarts au-delà de douze ans.

Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie B ne sont pas retenus en ce qui concerne les sept premières années ; ils sont pris en compte à raison de six seizièmes pour la fraction comprise entre sept ans et seize ans et neuf seizièmes pour l'ancienneté excédant seize ans.

Les services accomplis dans un emploi du niveau des catégories C et D sont retenus à raison de six seizièmes de leur durée excédant dix ans.

Les agents non titulaires qui ont occupé antérieurement des emplois d'un niveau inférieur à celui qu'ils occupent au moment de leur nomination peuvent demander que la totalité de leur ancienneté de service soit prise en compte dans les conditions fixées ci-dessus pour les emplois d'un niveau inférieur.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent avoir pour conséquence de placer les intéressés dans une situation plus favorable que celle qui résulterait d'un classement à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils ont perçu dans l'ancien emploi avec conservation de l'ancienneté d'échelon dans les conditions définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article 10 ci-dessus.

Les agents remplissant les conditions fixées au 1° de l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée qui avaient auparavant la qualité d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classés, lors de leur titularisation dans le corps des bibliothécaires, selon les modalités prévues aux cinq premiers alinéas du présent article.

(1) Date d'effet : 1^{er} janvier 1997.

Art. 14. — Lorsque l'application des articles 10, 11 et 12 ci-dessus à des fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant aboutit à classer les intéressés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade précédent, ceux-ci conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice ou de leur traitement antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient, dans leur nouveau corps, d'un indice ou d'un traitement au moins égal.

CHAPITRE III

Avancement

Art. 15 (modifié par le décret n° 2001-325 du 13 avril 2001) [1]. — La durée moyenne et la durée minimale du temps passé dans chacun des échelons du grade unique du corps des bibliothécaires sont fixées ainsi qu'il suit :

ÉCHELONS	DURÉE	
	Moyenne	Minimale
10 ^e échelon	4 ans	3 ans
9 ^e échelon	3 ans	2 ans 3 mois
8 ^e échelon	3 ans	2 ans 3 mois
7 ^e échelon	3 ans	2 ans 3 mois
6 ^e échelon	3 ans	2 ans 3 mois
5 ^e échelon	3 ans	2 ans 3 mois
4 ^e échelon	3 ans	2 ans 3 mois
3 ^e échelon	2 ans	1 an 6 mois
2 ^e échelon	2 ans	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an	1 an

Art. 16 (abrogé par le décret n° 2001-325 du 13 avril 2001) [1].

CHAPITRE IV

Détachement

Art. 17 (modifié par le décret n° 2001-325 du 13 avril 2001) [1]. — Peuvent être détachés dans le corps des bibliothécaires, après avis de la commission administrative paritaire, dans la limite de 20 % de l'effectif budgétaire du corps, les fonctionnaires de catégorie A de l'Etat et des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant. Le détachement est prononcé à un échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Les fonctionnaires détachés conservent, dans la limite de la durée moyenne de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque le détachement ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine ou qui résulte de la promotion audit échelon, si cet échelon était le plus élevé de leur précédent grade.

Les fonctionnaires placés en position de détachement concourent pour les avancements d'échelon dans le corps des bibliothécaires avec l'ensemble des fonctionnaires relevant de ce corps.

Art. 18 (*idem*) [1]. — A l'issue d'une période de détachement de cinq ans, les intéressés peuvent être intégrés, sur leur demande, dans le corps des bibliothécaires, après avis de la commission administrative paritaire.

(1) Date d'effet : 1^{er} janvier 1997.

Ils sont nommés à l'échelon qu'ils occupaient en position de détachement et conservent l'ancienneté d'échelon qu'ils ont acquise.

Les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'intégration.

CHAPITRE V

Dispositions transitoires et diverses

Art. 19. — Sans préjudice des recrutements prévus par l'article 4 ci-dessus et à titre transitoire pour une période de quatre ans à compter de la date de publication du présent décret, des concours internes exceptionnels d'accès au corps des bibliothécaires sont ouverts aux bibliothécaires adjoints, aux bibliothécaires adjoints spécialisés ainsi qu'aux agents non titulaires en fonctions, à la date de publication du présent décret, dans les services techniques ou bibliothèques mentionnés à l'article 2 ci-dessus ou dans une bibliothèque relevant des collectivités territoriales ; les intéressés doivent justifier de quatre années de services publics dont deux au moins dans les services ou bibliothèques susmentionnés.

Les modalités d'organisation de ces concours sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Art. 20. — Les candidats recrutés par les concours mentionnés à l'article 19 ci-dessus sont nommés en qualité de bibliothécaires stagiaires dans les conditions prévues aux articles 7 et 8 du présent décret.

Art. 21. — Les bibliothécaires adjoints principaux recrutés en application des dispositions de l'article 19 sont classés lors de leur titularisation dans la deuxième classe du corps des bibliothécaires conformément au tableau ci-dessous.

Situation ancienne	Situation nouvelle	
	Grade et échelon	Ancienneté d'échelon
Bibliothécaire adjoint principal		
7 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté acquise conservée majorée de 6 mois.
6 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté acquise-conservée majorée de 12 mois.
5 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise conservée majorée de 18 mois.
4 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté acquise conservée au-delà de 1 an.
3 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté acquise conservée majorée de 6 mois.
2 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise conservée majorée de 12 mois.
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	Ancienneté acquise conservée au-delà de 1 an.

Art. 22 (modifié par le décret n° 2001-325 du 13 avril 2001) [1]. — Les fonctionnaires ou agents non titulaires recrutés en application des dispositions de l'article 19 ci-dessus dans le corps des bibliothécaires sont classés, lors de leur titularisation, à un échelon de la deuxième classe comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancien emploi. Dans la limite du temps nécessaire à une promotion d'échelon, ils conservent leur ancienneté, lorsque l'augmentation de traitement résultant de leur classement est inférieure à celle que leur avait procurée un avancement d'échelon ou à celle qui avait résulté de leur promotion au dernier échelon de leur précédent emploi.

Lorsque l'application de ces dispositions a pour effet de classer les fonctionnaires mentionnés ci-dessus à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'ils détenaient précédemment, ceux-ci conservent à titre personnel le bénéfice de leur indice antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient d'un indice au moins égal dans le corps des bibliothécaires.

Ils conservent également l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur précédent grade.

Art. 23. — Par dérogation aux dispositions de l'article 16 ci-dessus, les services accomplis par les bibliothécaires adjoints régis par le décret du 5 avril 1950 susvisé en fonctions à la date de publication du présent décret et par les personnels recrutés en application des dispositions de l'article 19 ci-dessus sont intégralement pris en compte pour l'accès à la première classe du corps des bibliothécaires.

Art. 24. — La commission administrative paritaire des conservateurs des bibliothèques exerce les compétences de la commission administrative paritaire des bibliothécaires jusqu'à la mise en place de cette commission qui interviendra au plus tard trois ans après la date de publication du présent décret.

Seuls les membres titulaires et leurs suppléants représentant le grade des conservateurs de deuxième classe ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration sont appelés à délibérer.

Art. 25. — Les dispositions du décret n° 90-708 du 1^{er} août 1990 (2) susvisé sont applicables au corps des bibliothécaires régis par le présent décret.

Toutefois, la période de trois ans visée aux articles 2 et 3 du décret du 1^{er} août 1990 prendra effet à compter de la date de publication du présent décret.

(JO des 12 janvier 1992 et 15 avril 2001 et BO n° 24 du 14 juin 2001.)

97-D-4-b

**DECRET N°88-146 du 15 février 1988 relatif aux
COMMISSIONS de SPECIALISTES de
l'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

**VERSION CONSOLIDEE INTEGRANT LES DERNIERES
MODIFICATIONS INTRODUITES PAR LE DECRET N° 97-1120 du 4
décembre 1997**

ARTICLE 1er : Des commissions de spécialistes sont instituées dans les universités et autres établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ainsi que dans les établissements publics d'enseignement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, dont la liste est fixée par arrêté.

Des commissions de spécialistes peuvent être communes à plusieurs établissements publics.

Sous réserve des compétences dévolues au Conseil national des universités par le décret du 20 janvier 1987 susvisé, les commissions de spécialistes se prononcent, dans les conditions prévues par les statuts particuliers et par les dispositions du présent décret, sur les mesures individuelles relatives aux professeurs des universités, aux maîtres de conférences, aux maîtres-assistants, aux chefs de travaux et aux assistants.

Elles exercent notamment les compétences dévolues aux commissions administratives paritaires par les articles 26 et 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Elles ont également compétence pour les mesures individuelles relatives au recrutement des personnels d'enseignement et de recherche non titulaires de niveau équivalent.

Les dispositions du présent décret ne sont pas applicables aux personnels régis par l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 relative à la création de centres hospitaliers et universitaires, à la réforme de l'enseignement médical et au développement de la recherche médicale.

ARTICLE 2 : Les commissions de spécialistes sont instituées pour les disciplines auxquelles correspondent soit une section, soit plusieurs sections, soit un groupe de sections du Conseil national des universités. A une section du Conseil national des universités ne peut correspondre qu'une seule commission par établissement.

Dans les établissements figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, les commissions de spécialistes peuvent être instituées pour des disciplines correspondant à plusieurs groupes de sections du Conseil national des universités.

Le nombre et la composition des commissions sont fixés par décision du chef d'établissement, sur proposition du conseil scientifique, après avis du conseil d'administration. Chaque conseil ou organe compétent siège en formation restreinte aux enseignants.

Lorsqu'une commission de spécialistes est commune à plusieurs établissements, elle est instituée par convention signée par les chefs d'établissement concernés, après

consultation des conseils d'administration et des conseils scientifiques. Dans ce cas, l'ensemble des personnels affectés aux établissements concernés est pris en considération pour l'application du présent décret ; les attributions dévolues au chef d'établissement par le présent décret sont exercées par décision conjointe des présidents concernés, après, le cas échéant, consultation des organes compétents de chaque établissement.

ARTICLE 3. - I. - Chaque commission comprend dix membres titulaires au moins et vingt membres titulaires au plus, ainsi qu'un nombre égal de membres suppléants.

Chaque commission est composée, en nombre égal, d'une part, de professeurs des universités titulaires et, le cas échéant, de personnels assimilés ainsi que, d'autre part, de maîtres de conférences titulaires et, le cas échéant, de personnels assimilés.

II. - Les membres de chaque commission sont désignés ainsi qu'il suit :

1°) 60 % au moins, 70 % au plus des membres sont élus, en nombre égal, d'une part, parmi les professeurs des universités titulaires et les personnels assimilés, d'autre part, parmi les maîtres de conférences titulaires et les personnels assimilés relevant de la ou des disciplines concernées; ces personnels doivent être affectés à l'établissement ou, pour les chercheurs titulaires, y assurer des enseignements ; le suppléant de chacun de ces représentants est élu dans les mêmes conditions;

2°) 30 % au moins, 40 % au plus des membres sont nommés, en nombre égal, d'une part, parmi les professeurs des universités titulaires et les personnels assimilés, d'autre part, parmi les maîtres de conférences titulaires et les personnels assimilés relevant de la ou des disciplines concernées et affectés à d'autres établissements ; le suppléant de chacun de ces représentants est nommé dans les mêmes conditions.

Ces nominations sont faites par le chef d'établissement sur proposition du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et assimilés de rang égal à la catégorie considérée et complété par les membres élus de la commission de spécialistes appartenant à la catégorie .

Le recteur d'académie, chancelier des universités, assiste ou se fait représenter à cette séance, avec voix consultative.

Les décisions de nomination sont notifiées dans les huit jours aux intéressés, aux chefs des établissements dont ils relèvent et au recteur d'académie, chancelier des universités.

III - Nul ne peut être élu ou nommé, en qualité de membre titulaire ou suppléant, dans plus de trois commissions de spécialistes.

ARTICLE 4: I - L'élection des représentants des professeurs des universités et personnels assimilés, des maîtres de conférences et personnels assimilés, a lieu dans les conditions suivantes :

Sont électeurs, pour chaque commission, d'une part les professeurs des universités titulaires et les personnels assimilés, d'autre part, les maîtres de conférences titulaires et les personnels assimilés, affectés à l'établissement et relevant de la ou des disciplines concernées . Les chercheurs titulaires doivent assurer des enseignements dans l'établissement.

Ces électeurs sont répartis en deux collèges.

Tous les électeurs sont éligibles.

Toutefois, dans le cas où le nombre de sièges de membre titulaire à pourvoir est égal ou supérieur au nombre des électeurs, ces derniers font partie de la commission sans qu'une élection soit organisée.

Le vote est secret.

Les élections ont lieu au scrutin de liste à la représentation proportionnelle avec répartition des sièges au plus fort reste. Les listes déposées peuvent être incomplètes. Elles doivent néanmoins compter un nombre de candidats au moins égal à la moitié du nombre des sièges de membres titulaires et suppléants à pourvoir. A chaque candidat à un siège de membre titulaire est associé un suppléant.

Dans le cas où il n'y a plus qu'un siège à pourvoir et où il y a égalité de reste entre deux listes, il est procédé à un tirage au sort.

II-Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise les conditions d'inscription sur les listes électorales et les modalités des élections.

III-Préalablement à tout recours devant la juridiction administrative, les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées, dans un délai de cinq jours francs à compter de l'affichage des résultats, devant le chef d'établissement qui statue dans un délai de dix jours.

IV - Lorsqu'en cas d'irrégularité des opérations électorales un ou plusieurs sièges n'ont pu être pourvus, un nouveau scrutin est organisé pour les pourvoir.

ARTICLE 5 : Lorsque, pour une catégorie de personnels, des sièges n'ont pu être pourvus par la voie de l'élection, ces sièges sont pourvus selon la même procédure que celle prévue au 2°) du II de l'article 3 ci-dessus, parmi les enseignants-chercheurs ou les personnels assimilés de la même catégorie, relevant d'autres disciplines et affectés à l'établissement, ou relevant de la ou des disciplines concernées et affectés à d'autres établissements.

ARTICLE 6 : Pour l'application des dispositions des articles 3, 4, 5, 7, 8 et 9 du présent décret, sont assimilés aux professeurs et aux maîtres de conférences, les enseignants et les chercheurs appartenant aux catégories de personnels mentionnées ci-après :

1°) Personnels titulaires d'autres corps de l'enseignement supérieur, de rang au moins égal à celui de professeur des universités ou à celui de maîtres de conférences, figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;

2°) Personnels détachés dans un corps d'enseignants-chercheurs ;

3°) Chercheurs titulaires relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps des fonctionnaires des établissements publics, scientifiques et technologiques.

Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur détermine les conditions d'assimilation de ces chercheurs soit aux professeurs, soit aux maîtres de conférences.

ARTICLE 7 : I - Le mandat des membres des commissions de spécialistes a une durée de trois ans.

Toutefois, il peut être mis fin au mandat des membres d'une commission avant son terme afin de modifier la ou les disciplines auxquelles elle correspond ou de permettre la constitution d'une commission de spécialistes commune à plusieurs établissements publics. La décision de mettre fin au mandat des membres d'une commission de spécialistes est prise par le ou les chefs d'établissement après consultation des conseils d'administration et des conseils scientifiques concernés. Cette décision doit avoir, au préalable, recueilli l'accord de la ou des commissions de spécialistes concernées, par un vote obtenu à la majorité des deux tiers. Le vote est secret.

II - La durée du mandat des membres d'une ou plusieurs commissions de spécialistes peut être réduite ou prorogée dans la limite d'un an, pour ne pas interrompre des opérations de recrutement, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur après avis du comité technique paritaire des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire.

III. Un membre titulaire ou suppléant qui interrompt son mandat ou qui perd la qualité au titre de laquelle il a été désigné est remplacé, pour la durée du mandat restant à courir, dans les conditions suivantes :

1°) Un membre titulaire élu est remplacé par son suppléant ;

2°) Un membre suppléant élu est remplacé par le premier candidat non élu de la même liste.

En cas d'épuisement de la liste en cause dans la catégorie considérée, les membres titulaires de la commission représentant ladite catégorie élisent au scrutin secret majoritaire à deux tours un enseignant-chercheur ou assimilé de la même catégorie et de la même discipline.

En cas d'impossibilité de procéder au remplacement dans les conditions prévues ci-dessus, une élection est organisée pour la catégorie considérée dans les conditions prévues à l'article 4 du présent décret.

3°) Un membre titulaire nommé est remplacé par son suppléant; un membre suppléant nommé est remplacé par un membre désigné dans les conditions de l'article 3 II 2° ci-dessus.

ARTICLE 7-1 : L'ensemble des membres de la commission, qu'ils aient la qualité de représentant titulaire ou de représentant suppléant, sont convoqués aux réunions des commissions de spécialistes.

Un représentant suppléant n'a voix délibérative qu'en l'absence du membre titulaire qu'il remplace ; si tel n'est pas le cas, il peut, toutefois, assister à la séance par dérogation au dernier alinéa de l'article 8 ci-après.

ARTICLE 8 : Chaque commission de spécialistes élit en son sein au scrutin uninominal majoritaire à deux tours, un bureau composé d'un président, de deux vice-présidents et d'un assesseur. Seuls participent à ce scrutin les membres ayant voix délibérative.

Tous les membres de la commission élisent le président parmi les professeurs des universités et les personnels assimilés ayant la qualité de représentant titulaire.

Les professeurs et les personnels assimilés élisent, en leur sein, le premier vice-président ; les maîtres de conférences et les personnels assimilés élisent, en leur sein, le second vice-président et l'assesseur. Les vice-présidents doivent avoir la qualité de représentant titulaire.

Les séances de la commission sont présidées par le président ou, en cas d'empêchement, par le premier ou à défaut, par le second vice-président. Le second vice-président ne peut toutefois présider une délibération relative à un emploi d'un rang supérieur au sien. Si le président et les vice-présidents ne peuvent siéger, la présidence est assurée par le professeur ayant la plus grande ancienneté d'échelon dans le grade le plus élevé, présent à la séance.

Les séances ne sont pas publiques.

ARTICLE 9 : L'examen des questions individuelles relève des seuls représentants des enseignants et personnels assimilés occupant un emploi d'un rang au moins égal à celui de l'emploi détenu ou postulé par l'intéressé.

Nonobstant les autres dispositions du présent décret, lorsque les commissions de spécialistes sont constituées en jury de recrutement des professeurs des universités ou des maîtres de conférences, siègent seuls, jusqu'à la fin des opérations du concours, les membres titulaires et, le cas échéant, les membres suppléants, qui ont participé avec voix délibérative à la première réunion du jury comportant l'examen des dossiers des candidats. De même, les membres de la commission qui, après le début du concours, perdent la qualité qui a permis de les désigner continuent à siéger jusqu'à la fin des opérations de ce concours, à moins d'une décision leur interdisant de participer au service public de l'enseignement supérieur.

ARTICLE 10 : Les commissions de spécialistes sont convoquées par leur président ou, le cas échéant, par le chef d'établissement.

Des personnalités peuvent être entendues en qualité d'expert ou de rapporteur sur décision du président.

Lorsque la nature d'un emploi à pourvoir ou le choix de l'affectation d'un emploi au sein de l'établissement rend nécessaire la consultation de plusieurs commissions, celles-ci délibèrent conjointement sur convocation du chef d'établissement. Chaque commission est représentée par un nombre de membres égal à celui de la commission la moins nombreuse. Les commissions les plus nombreuses élisent, par catégorie de personnels de rang égal, leurs représentants en respectant la parité prévue au premier alinéa de l'article 3 ci-dessus. Les commissions ainsi réunies élisent un bureau de séance dans les conditions prévues à l'article 8 ci-dessus.

Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise les conditions de fonctionnement des commissions de spécialistes.

ARTICLE 11 : Une commission ou un groupe de commissions siégeant dans les conditions prévues à l'article 10 ci-dessus ne peut valablement délibérer que si plus de la moitié des membres de la formation appelés à se prononcer est réunie à l'ouverture de la séance.

Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième convocation est envoyée dans le délai d'une semaine. La formation peut alors valablement délibérer, quel que soit le nombre des présents.

ARTICLE 11-1 : Pour pourvoir les emplois d'enseignants-chercheurs créés dans de nouveaux établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et jusqu'à la mise en place des instances propres à ces établissements, le ministre chargé de l'enseignement supérieur désigne, en considération de la nature des emplois à pourvoir, un ou des établissements dont la ou les commissions de spécialistes correspondent à la ou aux disciplines des emplois susmentionnés. Ces commissions sont compétentes pour se prononcer sur le ou les emplois affectés au nouvel établissement dans les conditions prévues par le présent décret.

Lorsque certains de ces emplois relèvent d'une discipline ne correspondant pas à l'intitulé d'une section du Conseil national des universités, le ministre chargé de l'enseignement supérieur constitue une ou plusieurs commissions de spécialistes spécifiques, dans les conditions prévues à l'article 3 ci-dessus. Les membres de ces commissions sont choisis parmi les membres de commissions de spécialistes d'autres établissements relevant de la même discipline. Il est mis fin au mandat des membres des commissions de spécialistes spécifiques, dès la mise en place des instances propres au nouvel établissement.

ARTICLE 12 : A titre transitoire, par dérogation aux dispositions de l'article 3 ci-dessus, lorsque le nombre des assistants appartenant à la ou aux disciplines concernées et affectés à l'établissement est au moins égal à deux, chaque commission de spécialistes est complétée par un représentant de ces personnels.

Les représentants des assistants sont élus par les assistants appartenant à la ou aux disciplines concernées, affectés à l'établissement, et parmi eux. Les élections ont lieu au scrutin secret uninominal majoritaire à deux tours, sans qu'il soit fait application de l'article 5 ci-dessus.

En cas de vacance en cours de mandat et lorsque les conditions de représentation de ces personnels sont toujours remplies, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque les assistants élus en application du présent article sont appelés à siéger au sein de commissions de spécialistes, ces commissions sont complétées par un professeur ou assimilé relevant de la discipline, nommé par le chef d'établissement, après avis du conseil scientifique siégeant en formation restreinte aux professeurs et aux personnels assimilés.

ARTICLE 13 : Le décret n° 83-399 du 18 mai 1983 modifié relatif aux commissions de spécialité et d'établissement de certains établissements d'enseignement et de recherche relevant du ministre de l'éducation nationale est abrogé et les termes de « commissions de spécialistes » sont substitués à ceux de « commissions de spécialité et d'établissement » dans tous les textes où figurent ces derniers termes.

Toutefois, les commissions de spécialité et d'établissement instituées par ledit décret restent compétentes, jusqu'à l'installation des commissions de spécialistes instituées par le présent décret qui aura lieu au plus tard deux mois après sa publication.

Au deuxième alinéa de l'article 7 du décret n° 86-433 du 12 mars 1986 relatif au Conseil national des astronomes et physiciens, la référence à l'article 6 du décret n° 83-399 du 18 mai 1983 est remplacée par une référence à l'article 6 du présent décret.

Arrêté du 10 février 1992

(Education nationale : Personnels d'enseignement supérieur)

Vu D. n° 88-146 du 15-2-1988 mod., not. art. 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9.

Liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres des commissions de spécialistes.

NOR : MENN9200368A

Article premier (modifié par l'arrêté du 5 novembre 1992). — Sont assimilés aux professeurs des universités, pour l'application des articles 3, 4, 5, 7, 8 et 9 du décret du 15 février 1988 susvisé, les personnels titulaires appartenant aux corps ci-après énumérés :

- Les professeurs et les sous-directeurs de laboratoire du Collège de France ;
- Les professeurs du Muséum national d'histoire naturelle ;
- Les professeurs et les sous-directeurs de laboratoire du Conservatoire national des arts et métiers ;
- Les directeurs d'études de l'Ecole des hautes études en sciences sociales ;
- Les directeurs d'études de l'Ecole pratique des hautes études et de l'Ecole nationale des chartes ;
- Les professeurs de l'Institut national des langues et civilisations orientales ;
- Les sous-directeurs d'écoles normales supérieures ;
- Les astronomes et physiciens régis par le décret n° 86-434 du 12 mars 1986 modifié portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints ;
- Les astronomes titulaires et les astronomes adjoints régis par le décret du 31 juillet 1936 relatif au statut des observatoires astronomiques ;
- Les physiciens titulaires et les physiciens adjoints régis par le décret du 25 décembre 1936 relatif au statut des instituts et observatoires de physique du globe ;
- Les professeurs de première et seconde catégorie de l'Ecole centrale des arts et manufactures ;
- Les directeurs de recherche relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps des fonctionnaires des établissements publics, scientifiques et technologiques.

1996 n° 2 17

Art. 2 (idem). — Sont assimilés aux maîtres de conférences, pour l'application des articles 3, 4, 5, 7 et 9 du décret du 15 février 1988 susvisé, les personnels titulaires appartenant aux corps énumérés ci-après :

Les maîtres de conférences de l'Ecole des hautes études en sciences sociales ;

Les maîtres de conférences de l'Ecole pratique des hautes études et de l'Ecole nationale des chartes ;

Les maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle ;

Les astronomes adjoints et physiciens adjoints régis par le décret n° 86-434 du 12 mars 1986 modifié portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints ;

Les aides-astronomes des observatoires et les aides-physiciens des instituts de physique du globe ;

Les maîtres-assistants nommés en application des décrets n° 60-1027 du 26 septembre 1960 modifié, n° 62-114 du 27 janvier 1962 modifié et n° 69-526 du 2 juin 1969 modifié ;

Les chefs de travaux des disciplines scientifiques et pharmaceutiques relevant du décret n° 50-1347 du 27 octobre 1950 modifié relatif au statut des chefs de travaux des facultés de l'université de Paris, de l'Ecole normale supérieure et des facultés des universités des départements ;

Les chefs de travaux du Conservatoire national des arts et métiers ;

Les chefs de travaux de l'Institut d'hydrologie et de climatologie ;

Les chargés de recherche relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps des fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

Art. 3. — L'arrêté du 15 février 1988 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences, maîtres-assistants et chefs de travaux pour la nomination de membres des commissions de spécialistes est abrogé.

(J.O. du 12 février 1992.)

144

Insertion professionnelle des diplômés des DESS de l'ENSSIB

DESS Ingénierie documentaire (ID)

et

DESS Réseaux d'information et document électronique (RIDE)

Enquête dans le cadre d'un Audit sur les formations de l'ENSSIB

Mars 2004

Par

l'association des anciens élèves du DESS Ingénierie Documentaire

Rapporteurs :

Laure ENDRIZZI (dessid 2000)
Olivier FOURY (dess ride 2002)

Collaborateurs :

Agnès CHAUTAN (dessid 1996)
Khatira ODIN (dess ride 2002)
Emilie ROUSSEAU (dessid 2001)



Sommaire

Sommaire	146
1. Contexte	148
2. Méthodologie	148
3. Résultats de l'enquête	149
3.1 Qui sont les répondants ?	149
3.2 Comment se déroule la période post-DESS ?	149
3.3 La première expérience professionnelle post-DESS	150
3.4 L'évolution et la situation à 16 mois	152
3.5 Les contenus des DESS sont-ils adaptés au marché de l'emploi ?	152
3.6 Ressenti des diplômés et sentiment d'adéquation	153
3.6.1 Quels sont les points forts ?	153
3.6.2 Quelles difficultés sont signalées ?	153
4. Synthèse et prospective	154
4.1 Bilan provisoire et référentiels	154
4.2 Propositions pour améliorer l'insertion des diplômés	156
Conclusion	158
Annexes	159
1. Profils des répondants	159
<i>Diagramme n° 1.1 : population cible</i>	159
<i>Diagramme n° 1.2 : répartition des répondants par tranche d'âge</i>	159
<i>Diagramme n° 1.3 : répartition des répondants par statut en DESS, sexe et filière</i>	160
2. L'insertion sur le marché du travail	160
<i>Diagramme n° 2.1 : durée de la période d'accès ou de retour à l'emploi</i>	160
<i>Diagramme n° 2.2 : canaux d'accès aux offres de recrutement</i>	161

3. La première expérience	161
<i>Diagramme n° 3.1 : répartition géographique des emplois</i>	
.....	161
<i>Diagramme n° 3.2 : répartition des emplois selon la taille des organisations</i>	162
<i>Diagramme n° 3.3 : répartition des emplois par type d'organisation</i>	
.....	162
<i>Diagramme n° 3.4 : répartition des emplois par secteur d'activité</i>	
.....	163
<i>Diagramme n° 3.5 : répartition des salaires par tranches</i>	
.....	163
4. La situation des diplômés à 16 mois	164
<i>Diagramme n° 4.1 : situation professionnelle</i>	
.....	164
<i>Diagramme n° 4.2 : nombre de postes occupés</i>	
.....	164
<i>Diagramme n° 4.3 : évolution de la rémunération</i>	
.....	164
5. Enquête d'opinion	165
<i>Diagramme n° 5.1 : évaluation des contenus du DESS en terme d'utilité pour l'insertion professionnelle</i>	
.....	165
<i>Diagramme n° 5.2 : sentiment d'adéquation entre le poste occupé et la formation initiale, le projet professionnel et la formation DESS</i>	
.....	166
6. Usage de référentiels externes	167
6.1 Liste des études publiées servant de référentiels	
.....	167
6.2 Tableau comparatif des référentiels	
.....	168
7. Présentation du questionnaire	169

1. Contexte

Dans le cadre d'un Audit des formations réalisé à l'ENSSIB, l'association des anciens élèves de DESS a été sollicitée par le secrétariat général le 08 mars 2004. L'AEDESSID a répondu très favorablement à cette rencontre avec les services d'inspection du ministère.

Celle-ci a eu lieu le jeudi 18 mars à 11 heures sur le site ENSSIB-Doua avec M. Daniel RENOULT, inspecteur général des bibliothèques et Mme Hélène BERNARD, inspectrice générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche. L'association des anciens diplômés était représentée par Mme Laure Endrizzi, présidente de l'association et M. Olivier Foury, représentant les diplômés du DESS RIDE.

Afin de répondre le plus objectivement possible aux questions des auditeurs et dresser un état des lieux de l'insertion des dernières promotions, l'AEDESSID a pris l'initiative d'une enquête auprès d'anciens élèves.

A l'issue de la rencontre du 18 mars 2004, il a été convenu que l'association transmettrait un rapport complémentaire pour exposer plus en détail les résultats transmis oralement et dégager des perspectives pour l'insertion des futurs diplômés.

2. Méthodologie

L'enquête a porté sur une population de 107 personnes. Une période minimale de 16 mois après la fin de formation était requise pour être interrogé. Trois promotions DESS ID (2000 / 2001 / 2002) et une promotion RIDE (2002) ont été invitées à participer à l'enquête.

L'association manifeste en effet la volonté de fédérer à la fois les anciens élèves de DESS ID et ceux de DESS RIDE. Ce dernier diplôme a été habilité en 2001 pour offrir une nouvelle formation adaptée aux besoins du marché et permettre un prolongement rénové du DPSSIB. En pratique, ces deux formations sont très proches l'une de l'autre.

L'enquête était découpée en quatre parties :

- caractérisation du panel répondant
- entrée sur le marché du travail à l'issue du DESS
- caractérisation du premier emploi
- caractérisation de la situation en janvier de l'année N + 1

Le questionnaire anonymisé (un identifiant unique par «invité») a été proposé en ligne du 11 au 31 mars 2004. Une analyse préliminaire a été réalisée le 18 mars pour communiquer les premiers résultats aux auditeurs.

Cette enquête a été organisée en quelques jours dans un climat d'urgence. Son objectif est donc davantage d'opérer une «photographie» instantanée de l'insertion des DESS de l'ENSSIB 16 mois après leur sortie de l'école. Elle n'a ni la prétention d'être une analyse exhaustive des paramètres professionnels ni de proposer une mesure quantitative fine. Ouvertement, elle souhaite mettre en exergue certaines tendances en s'appuyant sur des faits objectifs.

La restitution est organisée en deux parties : une synthèse des résultats suivie en annexe de la présentation détaillée des réponses à l'aide de diagrammes simples relevant le plus souvent de tris à plats. Quelques tris croisés ont été effectués pour vérifier la cohérence de certains résultats mais ils n'ont pu être exploités de manière systématique.

La trame adoptée s'appuie sur le scénario de l'enquête :

- Qui sont les répondants ?
- Comment s'est déroulée la période post-DESS ?
- Profil du premier poste
- Évolution et situation à 16 mois
- Évaluation des contenus du DESS par rapport aux réalités professionnelles
- Ressenti par rapport à l'insertion et sentiment d'adéquation par rapport au projet, à la formation initiale et au DESS

3. Résultats de l'enquête

3.1 Qui sont les répondants ?

L'enquête obtient un taux de répondants d'environ 50% à 7 jours et de 65 % à 20 jours et totalise 69 réponses. Ce résultat est très positif et marque l'impact de cette évaluation dans les préoccupations des anciens élèves de DESS. Ce retour s'échelonne de 45% à 88% en fonction des promotions [diagramme 1.1].

Pour la classe d'âge la plus représentée, les répondants ont entre 25 et 30 ans [diagramme 1.2]. Le répondant est une femme 9 fois sur 10, ce qui est à l'image de nos métiers. 40% des répondants sont issus de la formation continue. La répartition en fonction du cursus initial (LSH, STM, SIC, autres) constitue un échantillon conforme aux promotions de diplômés. Plus de la moitié sont issus des filières Lettres et sciences humaines [diagrammes 1.3].

De part le taux de réponse et les profils énoncés, cette enquête nous semble être une «photographie» satisfaisante et fidèle du public des formations DESS de l'ENSSIB et valide en quelque sorte cette étude.

3.2 Comment se déroule la période post-DESS ?

Que font les diplômés immédiatement après le DESS ?

Neuf diplômés sur 10 entament une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi à l'issue de la formation. Parmi eux, 11 % réintègrent l'organisation employeur avant le DESS et 20 % bénéficient d'un contrat à l'issue du stage.

L'enquête n'a pas permis de mettre en évidence de façon satisfaisante deux segments de notre public cible : ceux qui préparent des concours ou entreprennent une autre formation diplômante à l'issue du DESS (< 15 %) et ceux qui se réorientent en raison d'une insertion professionnelle difficile. Leur représentation nous paraît anormalement basse.

Quel est le temps d'accès à l'emploi constaté ?

Le temps d'accès à un emploi à l'issue du DESS semble satisfaisant (60% des anciens déclarent avoir trouvé en moins de 4 mois) ; moins de 10% connaissent une période d'inactivité supérieure à 9 mois [diagramme 2.1]. Naturellement, il faudrait évaluer ce délai en fonction de la nature du poste, sa rémunération, sa stabilité... Ces résultats seront comparés à ceux mesurés par d'autres enquêtes dans la synthèse.

Quels sont les canaux d'accès aux offres ?

Les modes de recrutement mettent en évidence la diversité des canaux avec cependant deux modes préférentiels : le recrutement à l'issue du stage et la consultation des offres sur des portails et des listes de diffusion. Les outils proposés par les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont donc bien maîtrisés par ce public sensibilisé à leurs usages. Les autres modes mis en œuvre (candidatures spontanées, offres des organisations, travail de réseau ou approche directe) sont toutes représentées sans prépondérance particulière de l'une ou de l'autre [diagramme 2.2].

Quelques commentaires...

Les répondants à cette enquête sont donc dans une démarche d'insertion très active. Ce constat est un bon témoin de l'efficacité des diplômes DESS. Cependant, nous verrons que les commentaires libres viennent pondérer cet optimisme. De plus, un tiers des invités qui n'ont pas répondu ont peut-être rencontré davantage de difficultés ou se sont vraiment éloignés de leur projet professionnel, sans pouvoir en témoigner. Un second questionnaire complémentaire ciblant les non-réponses pourrait probablement éclairer cet aspect.

3.3 La première expérience professionnelle post-DESS

L'objectif de cette partie est de dresser un portrait type du premier emploi occupé après le DESS.

Localisation des emplois

En terme géographique, les diplômés de DESS sont répartis sur toute la France et 12% sont à l'étranger. 40% occupent un emploi en Rhône-Alpes et 30% dans une autre région hors Paris. Le taux de pénétration des diplômés en Ile de France semble donc plutôt faible (18%). Pourtant l'Ile de France représente traditionnellement le réservoir le plus important de poste en info-doc. Mais le public parisien en formation est faiblement représenté et certains diplômés privilégient plutôt une insertion vers leur région d'origine [diagramme 3.1].

Cette enquête ne permet pas d'ausculter plus finement la mobilité des jeunes diplômés de l'ENSSIB. Dans le cadre des DESS, l'ENSSIB accueille des élèves étrangers hors union européenne, dont la traçabilité à travers cette enquête n'est pas optimale : il est probable que la majorité d'entre eux regagne leur pays d'origine après la formation.

Qui recrute : taille, secteur, organisation ?

Les organisations qui recrutent sont de taille importante. La moitié des répondants citent une taille critique supérieure à 100 personnes. Les petites structures inférieures à 50 personnes représentent seulement 25% des employeurs. Ces observations semblent naturelles au regard de l'embauche des métiers documentaires [diagramme 3.2].

En terme sectoriel, le secteur privé ne constitue pas un marché clairement prédominant. Il y a une répartition très homogène entre le secteur public, para-public, les secteurs privés non concurrentiels et les secteurs marchands [diagramme 3.3].

Parmi les secteurs d'activités les mieux représentés, nous voyons émerger l'éducation et la formation avec un quart des postes. Le secteur informatique et internet, l'industrie chimique et l'administration générale viennent ensuite, mais tous les secteurs sont représentés [diagramme 3.4].

Profil de poste

Les contrats à durée indéterminée sont bien représentés (50%). Les contrats à durée déterminée sont conclus pour des durées plutôt longues dans 60% des cas. Le statut «cadre» est obtenu 7 fois sur 10 tout en n'étant pas systématique. A noter que 6 diplômés sur 10 exercent dans le cadre d'une unité documentaire.

La répartition CDD/CDI doit être évaluée à la lumière de la répartition des postes entre secteur public / secteur privé. Certains diplômés ont peut-être fait le choix de capitaliser des expériences sur des postes plus modestes avant de rechercher des profils plus pointus. L'obtention du statut cadre ne semble pas influencé par le type de contrat.

Rémunération

Cette enquête a permis de collecter de nombreuses observations sur les niveaux de rémunération. C'est encore un point positif car ce type d'information est souvent difficile à collecter en pratique (90% de réponses).

1600 euros net semble un indicateur à retenir pour une valeur moyenne. La médiane, elle, se situe à 1500 euros net. Compte tenu du profil de poste davantage «junior» et du secteur «info-com», ce niveau de rémunération semble réaliste.

Cependant, la dispersion des valeurs est à la fois importante et homogène. Force est de constater que les salaires s'échelonnent de manière régulière entre 1000 et 2000 euros, ce qui traduit des réalités métiers fort différentes entre les diplômés.

L'interprétation de ces informations nécessiterait donc un audit plus approfondi des modalités de contrats (temps partiels, rémunération complémentaire...), de la corrélation avec le statut cadre, avec la localisation du poste et l'expérience professionnelle antérieure [diagramme 3.5].

Pour conclure, voici un rapide portrait-type d'un diplômé de DESS depuis 2000 :

- une recherche d'emploi plutôt courte inférieure à 6 mois,
- recruté après le stage de fin d'études ou via des portails emploi et listes de diffusions
- un poste en province et en métropole
- en CDI ou en CDD longs, renouvelés et/ou pérennisés en CDI
- un statut cadre sans rattachement systématique à une unité documentaire

- salaire moyen net : 1600 euros
- dans une organisation de grande taille privée ou publique à égalité, préférentiellement dans l'éducation et la formation, l'informatique et l'internet ou la chimie...

Après ce premier constat sur le potentiel d'insertion des diplômés à l'issue de la formation de type DESS, nous avons mesuré l'évolution en janvier de l'année N + 1. Cette situation est-elle pérenne ?

3.4 L'évolution et la situation à 16 mois

La situation 16 mois après la fin de formation semble stable et satisfaisante pour la majorité des répondants. 65% qualifient leur situation comme stable. 17% s'estiment en activité précaire et 3% ont repris une formation ou préparent un concours. On note un retour à une situation de recherche d'emploi pour 15 % des répondants [diagramme 4.1].

Plus de la moitié d'entre eux ont occupé un seul poste. Les autres ont connu un ou deux changements. 9% déclarent avoir occupé 4 postes. Nous observons donc une mobilité sensible sans toutefois de période de chômage anormalement longue ni de changements trop fréquents [diagramme 4.2].

La tendance est à une augmentation de la rémunération pour 4,5 diplômés sur 10. Cette augmentation se situe entre 3 et 10% pour la plupart [diagramme 4.3].

3.5 Les contenus des DESS sont-ils adaptés au marché de l'emploi ?

*Nous avons souhaité recueillir quelques indications pour faire émerger les points forts et les points faibles de la formation en termes de contenus directement opérationnels. L'enquête n'a pas pour objectif de répondre en profondeur à cette question mais de donner une tendance. Nous avons demandé de citer spontanément les enseignements «**indispensables**» ou «**non indispensables**».*

Les réponses ouvertes ont conduit à un polymorphisme marqué pour désigner un même contenu⁵³. Un recodage des réponses a été nécessaire pour exploiter les résultats. Le regroupement s'est opéré à partir de libellés représentatifs des réalités du métier.

Le recodage sous des intitulés d'enseignement des diplômes a été testé mais les résultats n'ont pas été jugés satisfaisants en l'état : les mêmes contenus sont dispensés par les mêmes enseignants sous des intitulés différents dans des modules différents. Du fait également de l'imprécision de certaines réponses ouvertes, leur rattachement à un module d'enseignement aurait été sujet à interprétation.

*Pour les contenus jugés «**indispensables**», nous recueillons 156 citations spontanées, contre 88 pour ceux qualifiés de «**non indispensables**». Dans le tableau présenté en annexe, figurent les items ayant recueilli au moins 4 citations classées par nombre d'occurrences [diagramme 5.1].*

Les contenus «indispensables» les plus représentés sont : la recherche d'informations et la veille, les bases de données (conception et administration), la gestion électronique de documents et les outils de la gestion de projet tel le cahier des charges.

⁵³ Une typologie des contenus sera désormais élaboré pour les enquêtes à venir.

Pour les enseignements qualifiés comme «non indispensables», émergent : les techniques d'enquête et la bibliométrie, les réseaux de télécommunications et les langages et techniques documentaires. Toutefois, la fréquence de cette dernière citation est équivalente dans les deux classements ; la formation initiale et l'orientation non bibliothéconomique de certains diplômés pourraient expliquer ce résultat.

Certaines disciplines sont très peu citées ni en positif, ni en négatif : le droit, le travail coopératif et le management des connaissances par exemple. Ce constat nous paraît surprenant compte tenu de leur fort impact sur le métier aujourd'hui.

3.6 Ressenti des diplômés et sentiment d'adéquation

Nous avons proposé de quantifier l'adéquation entre le poste et trois paramètres : la formation initiale, le projet professionnel, la formation DESS [diagramme 5.2]. Plus des trois-quarts des diplômés estiment l'adéquation plutôt étroite, entre leur poste et leur projet professionnel d'une part, et entre leur poste et la formation de DESS d'autre part. En revanche, cette adéquation avec la filière initiale est très variable. Le DESS signant une réorientation ou l'acquisition d'une double compétence, ce résultat est assez logique en soi.

Quelques questions ouvertes ont permis de dégager certains ressentis. La complétude (70% de répondants) et la qualité des réponses (argumentation, pertinence...) sont estimées représentatives et leur analyse a permis de dégager des thèmes et des problématiques récurrentes.

3.6.1 Quels sont les points forts ?

Le DESS est décrit comme un tremplin vers l'emploi et une redynamisation du projet professionnel. En effet, les témoignages en faveur de l'efficacité des DESS de l'ENSSIB sont deux fois plus nombreux que ceux qui en soulignent les défauts. Les diplômés mentionnent la formation comme un outil indispensable à la réussite de leur insertion professionnelle. Le label DESS associé à la notoriété de l'école sont en partie responsables de cette dynamique.

La plupart du temps, la double compétence est soulignée comme un fort facteur d'insertion, tout comme la période de stage. Cette dernière permet réellement d'acquérir des connaissances supplémentaires, de bénéficier d'une expérience reconnue qui débouche souvent sur un premier emploi ou de nouer des contacts professionnels qui se révèlent utiles.

Ces témoignages positifs n'occulent pas cependant une réalité exprimée : les mois qui suivent la sortie de formation sont ressentis comme une période très difficile et précaire qu'il convient de dépasser. Certains diplômés prennent conscience du manque de finalisation de leur projet professionnel et d'autres sont démotivés par la situation morose du marché de l'emploi. Néanmoins, certaines critiques portent sur la qualité même des DESS.

3.6.2 Quelles difficultés sont signalées ?

Les deux difficultés les plus récurrentes sont le manque d'orientation et de préparation aux contraintes du travail dans les entreprises privées et un manque de maîtrise opérationnelle des outils

techniques et informatiques. Plusieurs diplômés estiment difficile de combler ces manques lors de la prise de poste. Des compléments sont proposés, notamment en économie et droit de l'entreprise. Un renforcement des enseignements en technologies web est fortement réclamé.

D'autre part, plusieurs regrettent le manque de préparation à l'insertion pendant la formation et l'absence de suivi à la sortie. Enfin, est mentionné le manque de visibilité sur nos compétences et nos profils par des recruteurs généralistes, de type DRH.

Plusieurs dénoncent une idéalisation forte du DESS par rapport aux possibilités réelles d'embauche qui corrobore le décalage entre un enseignement académique et les réalités du métier.

4. Synthèse et prospective

4.1 Bilan provisoire et référentiels

Cette première enquête, bien que réalisée dans l'urgence, permet de dégager certaines tendances et de dresser un premier bilan. Elle apporte un éclairage utile dans la mesure où elles ciblent des publics qui ont été conduits à prendre un certain recul par rapport à leur formation et aux démarches d'insertion professionnelle.

Les commentaires exprimés ont prouvé qu'elle répond à une attente forte des diplômés pour le suivi de leur insertion. Elle a été favorablement accueillie par la majorité des répondants qui l'ont qualifié d'« efficace », « bien structurée » et « utile ». Certains suggèrent de renouveler régulièrement cette enquête et font des propositions d'exploitation et d'enrichissement.

Il nous a semblé indispensable de confronter nos résultats à des sources d'enquête extérieures pour en mesurer les points de convergence et de divergence. 4 référentiels ont été retenus [références bibliographiques] ; ils émanent :

- de la principale association représentant les métiers de la documentation en France : l'**ADBS**,
- du **CEPID**, portail privé dont l'objectif est de favoriser la recherche d'emploi des professionnels de l'I.D. et de contribuer à promouvoir leurs métiers et leurs compétences,
- de l'**OURIP**, observatoire universitaire régional de l'insertion professionnelle en Rhône Alpes,
- de la **Conférence des Grandes Ecoles** pour une comparaison avec l'insertion des jeunes diplômés issus des écoles d'ingénieurs.

L'association des anciens élèves de l'INTD, également contactée, n'a pas donné suite à notre demande à ce jour.

Naturellement, la comparaison des résultats est difficile compte tenu des différences méthodologiques : taille des populations enquêtées, profils des répondants, temporalité, outils d'analyse. Les enquêtes tentent cependant de répondre toutes aux mêmes questions : profils des diplômés ? modalités d'insertion ? types des postes ?...

Les données recueillies, replacées dans leur contexte d'origine, nous permettent cependant de repérer clairement de nombreuses ressemblances dans les tendances mises en évidence par ces enquêtes [tableau comparatif].

Délai de retour à l'emploi :

Toutes les enquêtes montrent un temps d'accès à l'emploi très rapide à la sortie de formation. Le délai mentionné par nos répondants est en réalité ordinaire ; certaines enquêtes montrent parfois une période encore plus courte.

Vecteurs d'offres d'emploi :

Notre observation sur les canaux privilégiés d'accès à l'emploi est confortée par les autres enquêtes : le stage de fin d'études est un excellent tremplin vers le premier emploi ; les annonces restent un vivier pertinent dont l'impact est amplifié par leur mise en ligne sur des portails d'emploi.

Localisation des postes :

Les enquêtes situent globalement le taux de pénétration en Ile de France entre 40 et 50%. Pour les DESS de l'ENSSIB, ce taux de pénétration est plus faible mais il est confirmé par l'enquête régionale de l'OURIP.

Types de contrats :

En moyenne, un poste sur deux est pourvu en CDI après quelques mois d'expérience ; les ingénieurs des grandes écoles bénéficient logiquement d'une meilleure insertion : 80% en CDI.

Statut cadre :

La même tendance est observée pour l'obtention du statut cadre : 7/10 en moyenne pour un jeune diplômé universitaire de niveau bac + 5 après quelques mois d'expérience et 9/10 pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce.

Salaire médian net :

La fourchette du salaire médian net se situe entre 1500 et 1700 euros. Ce niveau doit être majoré pour les jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce. Les salaires cités par les jeunes diplômés de l'ENSSIB paraissent donc en adéquation avec le marché. Les référentiels confirment une forte dispersion : un nombre significatif de bas salaires est compensé par quelques fortes rémunérations.

Profil de l'organisation :

Les postes sont majoritairement situés dans le privé ; les différences entre les enquêtes proviennent du regroupement des associations, organisations indépendantes ou parapubliques sous un même label «privé». L'éducation et la formation semblent être des secteurs fortement demandeurs de compétences en information-documentation.

Satisfaction :

Toutes les enquêtes montrent un sentiment de satisfaction après un ou deux ans d'expérience professionnelle : 60% se déclarent alors en situation stable.

En conclusion, toutes les enquêtes convergent vers les mêmes tendances. Les nuances existent mais tiennent davantage à la précision des mesures réalisées qu'à des réalités tangibles. L'insertion des jeunes diplômés de l'ENSSIB est donc globalement satisfaisante et rassurante. Mais peut être ce bilan est-il justement trop neutre et faut-il réfléchir à comment donner une valeur ajoutée à ces diplômés.

4.2 Propositions pour améliorer l'insertion des diplômés

Ce premier bilan est forcément rapide et incomplet, mais il montre une tendance positive dans l'insertion professionnelle des anciens DESS de l'ENSSIB à court terme. Il suggère aussi que l'insertion peut être améliorée et facilitée.

Nous proposons donc d'envisager des outils qui donnent un meilleur ancrage professionnel aux diplômés de l'ENSSIB afin de leur faire bénéficier d'un avantage sélectif lors de l'arrivée sur le marché de l'emploi.

4.2.1 Des compléments d'information nécessaires

Des enquêtes complémentaires pourraient éclairer utilement certaines questions pour faire des propositions d'évolution des contenus d'enseignement et décider d'outils d'aide à l'insertion :

- caractérisation fine de l'activité et des postes occupés et identification des savoir-faire indispensables ou fréquents. Quelles compétences ne sont pas mises en œuvre par nos profils et pourquoi ?
- quels sont les besoins exprimés ou ressentis en terme de techniques, méthodes, savoir-faire et savoir-être par les diplômés et par les recruteurs ?
- quel positionnement et quel mode de collaboration avec d'autres métiers de l'entreprise (informatique, marketing, communication, gestion, etc.) ?
- qui sont les non-répondants à l'enquête ?

4.2.2 Des initiatives indispensables

Nous proposons donc de mettre en œuvre des actions pour améliorer l'efficacité de cette insertion et être plus accrocheur par rapport au marché. La mise en place des cycles LMD doit permettre les ajustements nécessaires.

Les arguments qui consistent à replacer les DESS dans la gamme des diplômes «managériaux» et à promouvoir l'autonomie des élèves dans l'acquisition de certains outils techniques ou de certains savoirs sont aujourd'hui inadaptés aux réalités du marché.

Certes, les DESS balisent un parcours de connaissances et de compétences à acquérir. Cependant, ne perdons pas de vue que 4 élèves sur 10 viennent dans le cadre de la formation continue et s'inscrivent dans une démarche de réorientation ou de promotion sociale ; 5 sur 10 arrivent à l'ENSSIB sans qualification technique reconnue souvent dans un contexte d'acquisition d'une double compétence.

Ces publics attendent prioritairement d'être rassurés et accompagnés sur des domaines de compétences qu'ils maîtrisent insuffisamment ou pas du tout, avant de faire preuve d'une réelle

autonomie dans la conduite de leur projet professionnel et dans l'acquisition de nouveaux savoirs. Accompagnement et pratique doivent appuyer la prise d'autonomie.

Dans le contexte de la mise en place prochaine des masters, nous souhaitons voir s'améliorer les initiatives en faveur de l'insertion. Trois axes de travail sont identifiés :

- Développer une approche plus pointue de certains enseignements, en particulier sur les technologies informatiques et la gestion des entreprises,
- Rendre opérationnel un conseil de perfectionnement avec une représentation paritaire des enseignants, des recruteurs et des anciens élèves,
- Dans le cadre d'une mission «emploi», mettre en place une série d'outils pour promouvoir les formations, préparer l'insertion des élèves en formation et assurer le suivi des diplômés.

Concernant ces outils, l'Observatoire Régional universitaire pour l'insertion professionnelle (OURIP) a dressé une typologie précise des actions des établissements de la région.

Voici les 6 dispositifs repérés par l'OURIP :

- L'aide à la définition et à la formalisation du projet personnel et professionnel
- La préparation et l'exploitation de stages en entreprise
- La connaissance de l'environnement socio-économique et la sensibilisation à la création d'activité
- La mise en place d'annuaires de diplômés et d'entreprise
- L'aide à la recherche du premier emploi
- La mise en place d'observatoires et le suivi de l'insertion

Un module de recherche d'emploi existe actuellement pour les DESSID mais son contenu actuel nécessite d'être adapté aux évolutions rapides du marché ; ce module doit bénéficier aussi au DESS RIDE.

Ces dispositifs nécessitent d'être examinés en détail pour décider d'actions pilotées soit indépendamment, soit en partenariat par l'école ou l'AEDESSID. La réussite du système LMD est notamment conditionnée par la mise en place de ce type d'accompagnement pour des étudiants qui construisent progressivement leur parcours de formation en fonction d'un projet personnel.

Les perspectives ouvertes par cette enquête créent un enjeu stratégique fort pour notre association. Cette initiative préfigure la mise en place d'un observatoire «métier» afin d'assurer une traçabilité des diplômés et de cartographier plus finement les compétences et les réalités du métier : enquêtes plus fréquentes, enquêtes thématiques... Les modalités seront à discuter dans les prochains mois avec les adhérents.

Cet observatoire s'inscrira dans une démarche plus large de consolidation du réseau des anciens, de promotion des diplômes auprès des employeurs et de mise en place d'initiatives pour l'insertion professionnelle.

Par de telles actions en faveur de l'insertion, l'AEDESSID réaffirme sa vocation à se positionner comme interlocuteur pour faire se rencontrer les besoins du terrain et le portefeuille de compétences des diplômés.

Conclusion

L'audit des formations de l'ENSSIB a constitué une formidable opportunité pour réaliser cette enquête attendue depuis longtemps par les anciens diplômés de DESS. Conçue dans l'urgence, elle a néanmoins permis de dégager des tendances fortes. La situation observée est rassurante et plutôt satisfaisante au regard du contexte de l'emploi dans la filière documentaire ; après plusieurs mois vécus généralement comme difficiles, nous retiendrons que 2/3 des diplômés accèdent à une situation stable, majoritairement avec un statut cadre et pour un niveau de rémunération moyen de 1600 euros net.

Les témoignages en faveur de l'efficacité des diplômes contrebalancent largement les réserves parfois exprimées. Néanmoins, nous avons mis en évidence certaines difficultés que la mise en place des masters pourrait résorber. Nous pensons en effet que l'insertion des diplômés non fonctionnaires de l'ENSSIB peut être rendue plus efficace en renforçant la spécificité de certains enseignements et en développant des outils d'insertion pour réussir un meilleur ancrage dans le monde professionnel.

Document publié le 7 avril 2004 par l'AEDESSID.

Contacts : laure.endrizzi@inrp.fr et olivier-foury@orange.fr

Annexes

1. Profils des répondants

Diagramme n° 1.1 : population cible

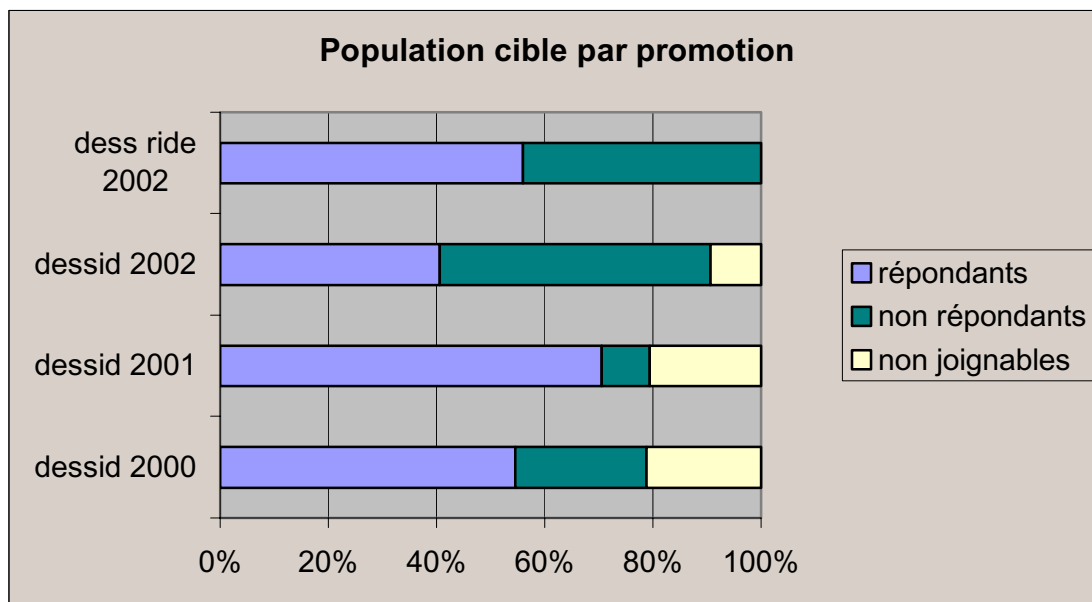


Diagramme n° 1.2 : répartition des répondants par tranche d'âge

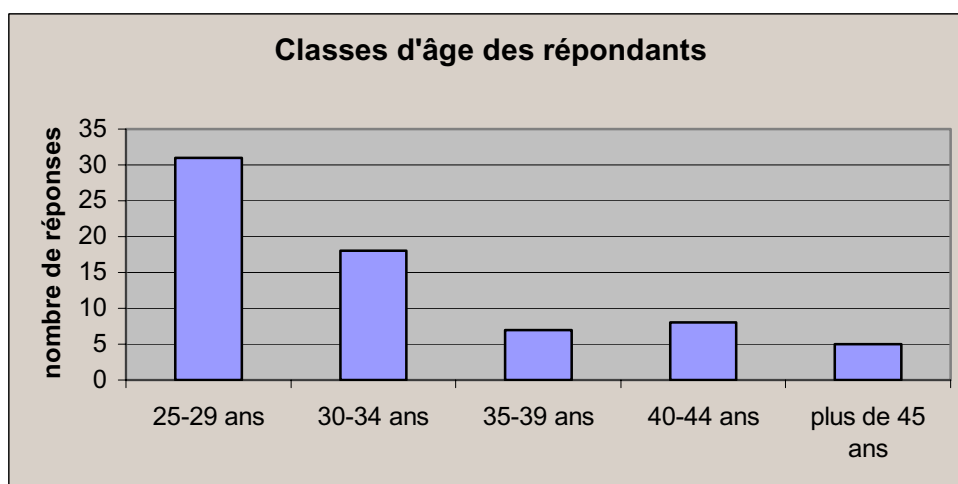
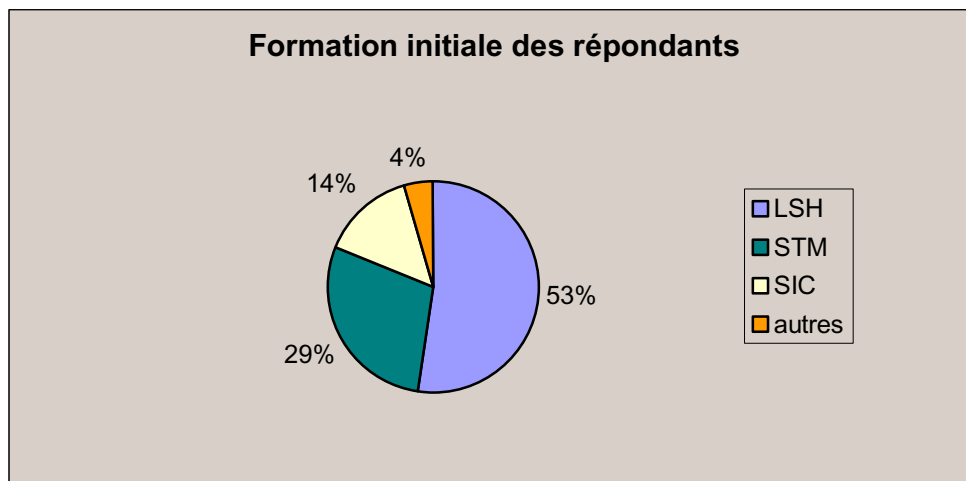


Diagramme n° 1.3 : répartition des répondants par statut en DESS, sexe et filière

Statut en DESS	
FI	FC
40	29
58%	42%

Sexe	
Homme	Femme
9	60
13%	87%



2. L'insertion sur le marché du travail

Diagramme n° 2.1 : durée de la période d'accès ou de retour à l'emploi

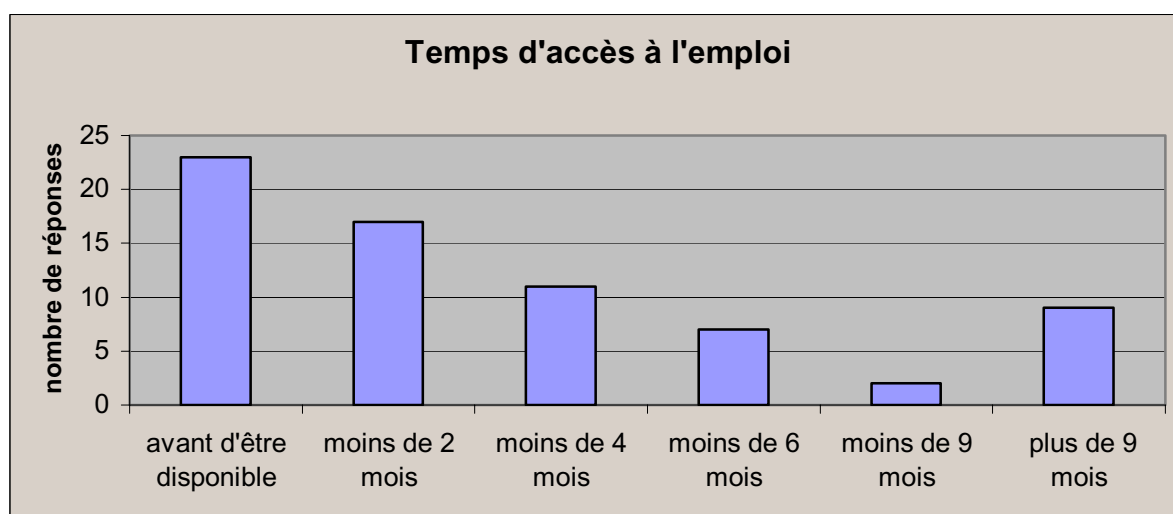


Diagramme n° 2.2 : canaux d'accès aux offres de recrutement

Modes d'accès	Effectif	Pourcentage
sites d'emploi ou listes de diffusion	17	24.64%
embauche à l'issue du stage	12	17.39%
réponse à une annonce de presse	7	10.14%
offre spontanée de l'organisation	6	8.70%
retour dans l'organisation employeur avant le DESS	6	8.70%
services de l'anpe, de l'apec ou d'une agence d'interim	5	7.25%
candidature spontanée	5	7.25%
relations personnelles	5	7.25%
contact avec un ancien élève	3	4.35%
réussite à un concours	2	2.90%
salons ou forums professionnels	1	1.45%
création d'activité (création d'entreprise ou activité indépendante)	0	0.00%

3. La première expérience

Diagramme n° 3.1 : répartition géographique des emplois

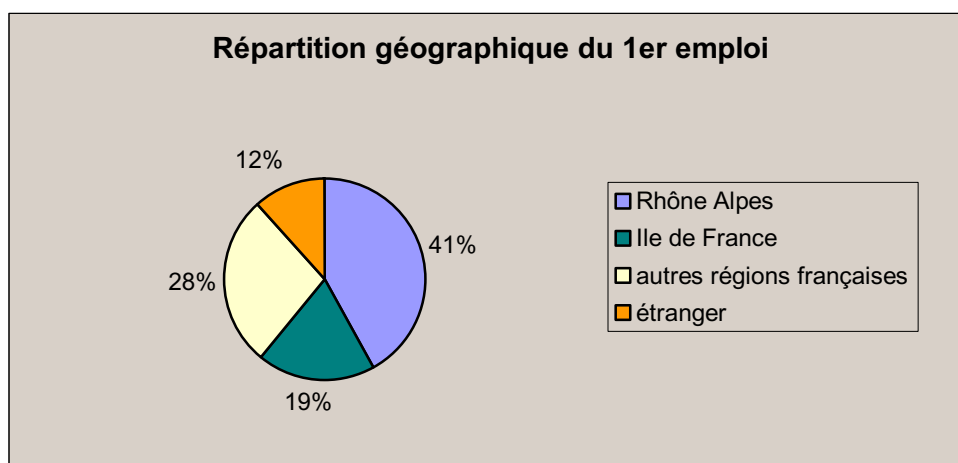


Diagramme n° 3.2 : répartition des emplois selon la taille des organisations

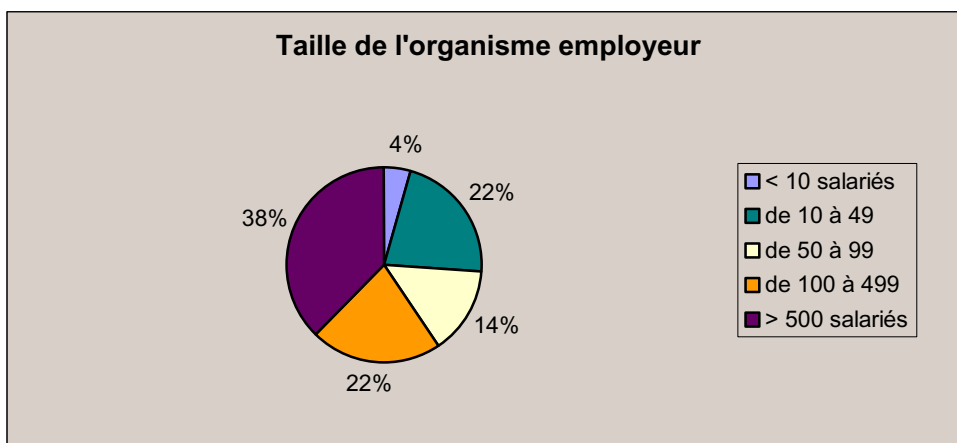


Diagramme n° 3.3 : répartition des emplois par type d'organisation

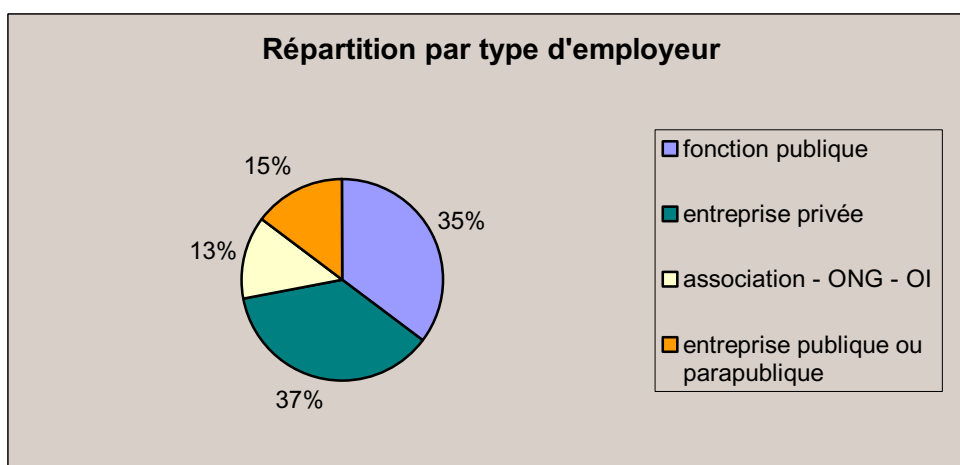
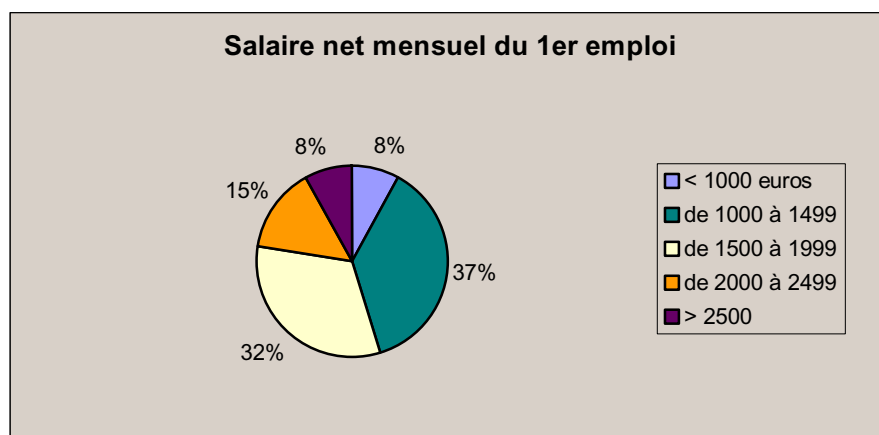


Diagramme n° 3.4 : répartition des emplois par secteur d'activité

Secteurs	Effectif	Pourcentage
éducation, formation	17	24.6%
informatique, internet	9	13%
administration	7	10.1%
chimie, pharmacie	7	10.1%
conseil, veille	4	5.8%
industrie	4	5.8%
art, culture	3	4.3%
économie, finances	3	4.3%
santé et action sociale	3	4.3%
assurances	2	2.9%
environnement	2	2.9%
médias, presse	2	2.9%
secteur juridique	2	2.9%
agroalimentaire	1	1.5%
bâtiment, travaux publics	1	1.5%
biologie, biotechnologies	1	1.45%
tourisme	1	1.45%
commerce, vente	0	0.00%
communication	0	0.00%
gestion, comptabilité	0	0.00%
immobilier	0	0.00%
télécommunications	0	0.00%
transports	0	0.00%

Diagramme n° 3.5 : répartition des salaires par tranches



4. La situation des diplômés à 16 mois

Diagramme n° 4.1 : situation professionnelle

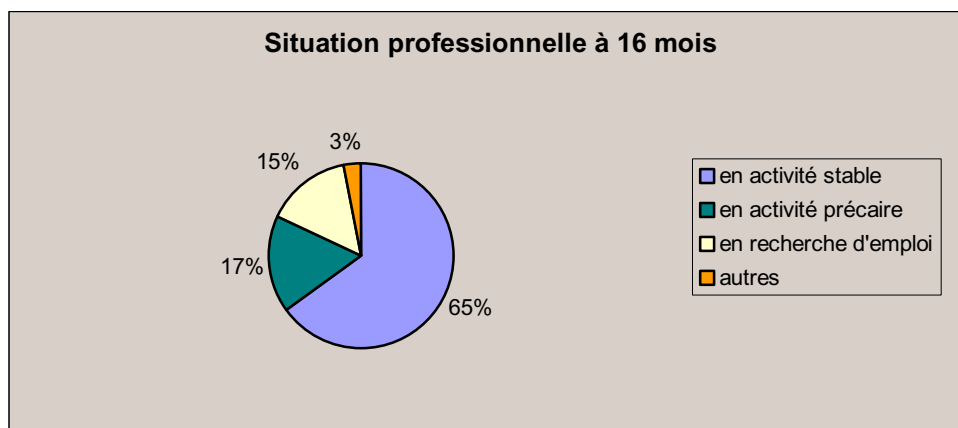


Diagramme n° 4.2 : nombre de postes occupés

Nombre postes	Effectif	Pourcentage
1 poste	39	56%
2 postes	17	25,5%
3 postes	7	10%
4 postes	6	8,5%
plus de 4	0	0%

Diagramme n° 4.3 : évolution de la rémunération

en augmentation Forte : > 20%	7%
Moyenne : > 10%	6%
Faible : > 3%	32%
stabilité	20%
en diminution	13%
non réponses	22%

5. Enquête d'opinion

Diagramme n° 5.1 : évaluation des contenus du DESS en terme d'utilité pour l'insertion professionnelle

citations des contenus « indispensables »

Libellés recodés	Nb citations
Recherche d'information + veille	29
Bases de données	22
Logiciels documentaires - GED	19
Gestion de projet - cahier des charges	14
Langages et techniques documentaires	13
Technologies web	12
informatique générale	7
informatique documentaire	6
Systèmes d'information	5
Langage SQL	5
Internet	4

citations des contenus « non indispensables »

Libellés recodés	Nb citations
Techniques d'enquêtes et bibliométrie	10
Réseaux et télécommunications	10
Langages et techniques documentaires	10
Autres citations	8
Algorithmie et programmation	5
Système exploitation Unix	4
Recherche d'information + veille	4
Marketing des services d'information	4
Anglais	4

Diagramme n° 5.2 : sentiment d'adéquation entre le poste occupé et la formation initiale, le projet professionnel et la formation DESS

Adéquation	formation initiale	projet professionnel	formation DESS
Nulle	31%	12%	5%
Faible	14%	10%	13%
Moyenne	20%	26%	23%
Bonne	12%	23%	20%
Très bonne	23%	29%	39%

6. Usage de référentiels externes

6.1 Liste des études publiées servant de référentiels

- **ADBS.** (consulté le 5 avril 2004). *L'insertion des jeunes diplômés en information-documentation : Promotions 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000.* Etude réalisée par la société Kynos, Mai-Juin 2002. [en ligne]. http://www.adbs.fr/site/publications/enquetes/enquete_jeunes_dipl_2002.pdf
- **CEPID.** (consulté le 5 avril 2004). *Métiers des Sciences de l'Information et Insertion professionnelle des jeunes diplômés (bac+4 et DESS) : une profession en pleine mutation.* Synthèse d'une enquête réalisée dans le cadre d'un mémoire de maîtrise par Isabelle Doubre (Université Catholique de l'Ouest, Angers), Mai 2000. [en ligne]. http://www.cepid.com/cepid2003/synthese_metier.php
- **CEPID.** (consulté le 5 avril 2004). *Les salaires des professionnels de l'Information et de la Documentation.* Juin-Août 2003. [en ligne], accès restreint. http://www.cepid.com/cepid2003/enquetes_1.php
- **OURIP.** (consulté le 5 avril 2004). *L'insertion professionnelle des étudiants en information et communication de la région Rhône Alpes.* Mars à Juillet 2002. [en ligne]. <http://www.upmf-grenoble.fr/ourip/resume/resume41/rap41.pdf>
- **CGE.** (consulté le 5 avril 2004). *Enquête 2003 sur l'insertion des jeunes diplômés.* Etude réalisée par Laure Chaize. Janvier à Mars 2003. [en ligne]. <http://www.cge.asso.fr/nouveau/Rapport2003V2.doc>
- **OURIP.** (consulté le 5 avril 2004). *La préparation à l'insertion professionnelle dans les universités Rhône Alpes : des actions, un bilan.* Février 2003. [en ligne]. <http://www.upmf-grenoble.fr/ourip/colloques/jip/jip.pdf>

6.2 Tableau comparatif des référentiels

critères	CEPID	ADBS	OURIP	CGE	AEDESSID
temps d'accès à l'emploi	77% en moins de 3 mois	NC	66% en un mois	70% en moins de 2 mois	75% en moins de 4 mois
canaux d'accès à l'emploi	1. petites annonces (portails exclus) 2. réseaux professionnels ou personnels 3. portails d'emploi	1. petites annonces (portails inclus) 2. stage 3. candidature spontanée	1. petites annonces (portails inclus) 2. stage 3. relations personnelles	1. stage 2. candidature spontanée 3. portails d'emploi	1. portails d'emploi 2. stage 3. petites annonces (presse seulement)
zone géographique	44% en IDF	40% en IDF	19% en IDF	50% en IDF	19% en IDF
taille organisation	en majorité < 500 salariés	NC	NC	> 500 salariés pour 60%	> 500 salariés pour 40%
type organisation	1/3 dans secteur privé	1/2 dans secteur privé	2/3 dans secteur privé	9/10 dans secteur privé	1/3 dans secteur privé
secteurs d'activité	1. éducation-formation 2. économie et finances 3. santé	1. médias-culture 2. services 3. éducation	NC	non pertinent	1. éducation-formation 2. informatique-internet 3. chimie
CDI / CDD	52% en CDI	62% en CDI	NC	80% en CDI	50% en CDI
statut cadre	5/10 pour les bac + 5	7/10 pour les bac + 5	7/10 pour les 3 ^e cycles	9/10	7/10
salaire net médian	1520 euros *	1750 euros pour les bac + 5	1300 euros pour les 3 ^e cycles	2000 euros	1500 euros
taux net d'emploi	82%	89%	85%	72% pour promo 2002 92% pour promo 2001	90%
évolution	stabilisation à 60%	stabilisation à 60%	stabilisation à 73%	stabilisation à 85%	stabilisation à 65%
population cible	diplômés de niveau bac + 4 et bac + 5 en documentation promotions : de 1992 à 1999	diplômés en info-doc tout cycle confondu promotions 1998, 1999 et 2000	diplômés en info-com des 2 ^{ème} et 3 ^{ème} cycles rhône alpins promotion 1999	diplômés des écoles d'ingénieurs et de commerce promotions 2001 et 2002	diplômés des DESS de l'ENSSIB promotions 2000, 2001 et 2002
taux de réponse	taux de réponse NC 140 répondants	25% 753 répondants dont 127 de niveau bac + 5	taux de réponse NC 5 universités et 99 répondants	49% 133 écoles et 21000 répondants	65%
date enquête	Mai 2000	Mai – Juin 2002 => à 24 mois et plus	Septembre 2002 => à 34 mois	Janvier 2003	Mars 2004 => à 16 mois

* La dernière enquête du CEPID sur les salaires des professionnels de la documentation (août 2003) confirme cette observation : la moyenne net pour les diplômés de niveau bac + 5 moins de 3 ans après l'obtention du diplôme se situe à 1470 euros.

7. Présentation du questionnaire

Voici la version imprimée du questionnaire mis en ligne.

COMPARAISON COMPTES FINANCIERS ENSSIB: 2000 - 2004									
Compte	Libellé	2000		2001		2002		2003	2004
		Prévisions	Exécution	Prévisions	Exécution	Prévisions	Exécution	Prévisions	Prévisions
1ère section		EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
60	achats	271 969,05	221 597,45	216 477,60	205 441,73	244 028,84	238 943,56	189 047,00	215 100,00
61	services extérieurs	703 857,11	667 750,02	612 463,93	576 266,49	679 182,20	677 730,50	544 150,00	657 200,00
62	autres services extérieurs	1 435 829,30	1 481 363,30	1 489 288,50	1 442 437,30	1 518 617,87	1 510 407,68	1 453 310,00	1 672 317,00
63	imp. taxe versements	907 071,65	836 119,68	63 359,03	55 863,95	61 418,82	56 547,70	958 319,00	1 136 300,00
631	imp. tax. rem. adm. impt			39 958,11	46 519,03	47 571,42	47 014,88		
633	imp. tax / rem organis.			21 876,43	9 173,56	13 622,91	9 403,82		
635	aut. imp. tax. adm. impo.			1 524,49	171,35	224,49	129,00		
64	charges de personnel			941 448,91	937 815,74	985 897,95	984 597,18		
65	autres charges courantes	118 658,85	221 473,51	225 734,31	87 218,56	128 998,23	128 693,50	118 500,00	132 800,00
66	charges financières	304,90	333,86	457,35	401,18	1 352,45	564,37	1 000,00	1 000,00
67	charges exceptionnelles	853,71	4 395,87	3 277,65	3 210,25	5 252,45	5 122,33	1 000,00	1 000,00
68	dotations amortissements et provisions	215 105,56	215 032,69	251 007,31	251 007,05	6 294,02	0,00	412 445,00	260 000,00
sous-total	1ère section	3 653 650,13	3 647 066,38	3 803 514,59	3 559 662,25	3 631 042,83	3 602 606,82	3 677 771,00	4 075 717,00
2ème section									
139	subv. inv. compte res.	18 598,78	18 598,78	15 244,90					
205	licences logiciels	97 811,29	58 416,63	119 062,68	111 236,66	129 149,35	100 888,96	151 561,00	80 000,00
218	autres immob. corporelles	156 241,64	155 887,96	108 543,70	99 149,26	128 180,28	96 168,00	74 500,00	83 000,00
238	av. acpte /cde imm. corp					54 820,00	16 348,00	48 590,00	100 300,00
272	titres immobilisés	1 609 251,80	1 609 211,30	3 288 985,40	3 288 984,80	9 560,00	9 558,86		
sous-total	2ème section	1 881 903,51	1 842 114,67	3 531 836,68	3 499 370,72	321 709,63	222 963,82	274 651,00	263 300,00
TOTAL GENERAL		5 535 553,64	5 489 181,05	7 335 351,27	7 059 032,97	3 952 752,46	3 825 570,64	3 952 422,00	4 339 017,00

CONTRAT D'ETABLISSEMENT 2003-2006						
ENSSIB						
ANNEXE FINANCIERE						
Soutiens financiers de l'Etat sous réserve des moyens accordés chaque année par la loi de finances et de leur disponibilité en cours d'exercice						
STRATEGIES / PROGRAMMES D'ACTION	Chapitre / art.	2003	Echéancier des moyens		2006	TOTAL
I - UNE RECHERCHE PLUS COHERENTE ET UNE OFFRE DE FORMATION RENOUVELEE						
I-1 UNE RECHERCHE PLUS COHERENTE						
Fonctionnement	66-71-50	29 344 €	29 344 €	29 344 €	29 344 €	117 376 €
Moyens informatiques d'intérêt général	66-71-50	10 000 €	10 000 €	10 000 €	10 000 €	40 000 €
Vacations	36-11-50	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	20 000 €
sous-total		44 344 €	44 344 €	44 344 €	44 344 €	177 376 €
I-2 UNE OFFRE DE FORMATION RENOUVELEE						
Formation, TICE, Evaluation	36-11-10	37 500 €	37 500 €	37 500 €	37 500 €	150 000 €
I-3 VIE DE L'ETABLISSEMENT						
Appui à la mise en œuvre de systèmes de gestion	36-11-10		14 000 €			14 000 €
GRH	36-11-60	4 573 €	4 573 €	4 573 €	4 573 €	18 292 €
I-4 RELATIONS INTERNATIONALES						
Relations internationales	36-11-70	16 250 €	16 250 €	16 250 €	16 250 €	65 000 €
II - L'ENSSIB CENTRE de RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET PEDAGOGIQUES						
Système d'information	36-11-20	75 000 €	75 000 €	75 000 €	75 000 €	300 000 €
Formist	36-11-20	50 000 €	50 000 €	50 000 €	50 000 €	200 000 €
Enseignement à distance	36-11-20	30 000 €	30 000 €	30 000 €	30 000 €	120 000 €
Formation des personnels (expresso.doc)	36-11-20	10 000 €	10 000 €	10 000 €	10 000 €	40 000 €
Sous-total	36-11-20	165 000 €	165 000 €	165 000 €	165 000 €	660 000 €
III - LE PATRIMOINE						
Valorisation du patrimoine	66-72-10	13 270 €	18 000 €	18 000 €	18 000 €	67 270 €
Actions spécifiques (ascenseurs)	66-72-10		17 500 €	17 500 €		35 000 €
TOTAL (par chapitre)	36-11-10	37 500 €	37 500 €	37 500 €	37 500 €	150 000 €
	36-11-20	165 000 €	165 000 €	165 000 €	165 000 €	660 000 €
	36-11-50	5 000 €	5 000 €	5 000 €	5 000 €	20 000 €
	36-11-60	4 573 €	4 573 €	4 573 €	4 573 €	18 292 €
	36-11-70	16 250 €	16 250 €	16 250 €	16 250 €	65 000 €
Total	36-11	228 323 €	242 323 €	228 323 €	228 323 €	927 292 €
Total	66-71-50	39 344 €	39 344 €	39 344 €	39 344 €	157 376 €
Total	66-72	13 270 €	35 500 €	35 500 €	18 000 €	102 270 €
TOTAL CONTRAT		280 937 €	317 167 €	303 167 €	285 667 €	1 186 938 €

François Dupuigrenet Desroussilles

Directeur de l'ENSSIB

Réponse au rapport sur l'ENSSIB présenté par Mme Bernard et M. Renoult

Le rapport de Mme Bernard et de M. Renoult - que j'ai reçu par la voie officielle le 28 juin 2004, s'inscrit dans une suite de textes visant à évaluer tout ou partie de l'activité de l'ENSSIB, et qui, pour des raisons diverses, ont rythmé la vie de l'établissement pratiquement dès sa création en 1992. Ainsi que j'avais été amené à l'écrire dans le document d'orientation du projet d'établissement 2003-2006 : «bien des organismes d'évaluation se sont penchés au chevet de l'école», du Comité national d'évaluation à la Cour des comptes en passant par le *Visiting committee* de la recherche, en 1999, ou le groupe d'experts mandatés par le rectorat en 1998 au moment du choix de l'implantation définitive de l'ENSSIB – sans compter les évaluations demandées par l'école elle-même aux conseils de perfectionnement de ses formations ou à des sociétés de conseil en management. Sensible à la continuité de l'intérêt ainsi manifesté envers l'ENSSIB, je remercie les rapporteurs d'avoir, à leur tour, apporté une contribution à l'amélioration de l'école.

1. L'offre de formation

L'offre de formation de l'ENSSIB est toute rassemblée dans ses parcours de master tels qu'ils ont été présentés à la Direction de ES au printemps 2004. Il s'agit là d'un choix stratégique qui sous-tend l'ensemble du projet d'établissement et répond à quatre objectifs : décroisonner les filières d'enseignement et les rendre plus «modulaires»; les lier davantage à la recherche ; affirmer la nature universitaire de l'école en cohabitant toutes ses formations ; donner à l'ENSSIB une position compétitive en anticipant sur l'ouverture européenne des formations en sciences de l'information, bibliothéconomie et gestion des fonds patrimoniaux. Mes réponses aux observations et suggestions particulières des auditeurs prennent leur sens par rapport à ces objectifs.

Décloisonnement

Le rapport souligne, à juste titre que le décloisonnement des formations est un objectif prioritaire et que l'habilitation de la totalité des parcours de master, y compris la formation des «cadres des bibliothèques» ne doit pas être un préalable au travail propre de l'école. L'organisation d'un tronc commun à toutes les formations, qui figure dans le dossier d'habilitation de la spécialité professionnelle «Gestion et traitement de l'information spécialisée», ouverte dès 2004, va dans ce sens. Il importe que l'école aille beaucoup plus loin en se donnant les moyens de profiter de sa double vocation à former des cadres du secteur public comme du secteur privé.

Concours de conservateur d'Etat des bibliothèques

Toute réforme en profondeur du concours de conservateur d'Etat des bibliothèques devra s'inscrire dans une réflexion d'ensemble sur les modifications du recrutement et de la formation des cadres de la fonction publique. Le Réseau des écoles de service public (RESP), dont l'ENSSIB est membre, travaille sur cette question avec la direction générale de la fonction publique et la direction du CNFPT. J'ai personnellement participé à deux séminaires de directeurs organisés par le RESP à ce propos en octobre 2003 et mars 2004.

Quant au manque de scientifiques parmi les conservateurs de bibliothèques, l'implantation durable de l'ENSSIB sur un campus de sciences, et le renforcement de ses liens avec l'université Lyon I à l'occasion des cohabilitations de master, devraient permettre d'aller au delà de la seule information des étudiants en sciences – qui existe depuis des années -, pour préparer un projet de communication commun impliquant au premier chef les établissements du campus de La Doua. Des propositions dans ce sens ont été faites tout récemment par l'INSA, CPE et Lyon I lors de la réunion du 30 juin 2004 du Comité de développement scientifique et technique de La Doua (CDST).

Calendrier du DCB, modalités du stage et place du management

Je partage les préoccupations des auditeurs quant à l'importance du management dans l'enseignement donné durant le DCB, au caractère central du stage, et aux liens que l'ENSSIB doit tisser avec les bibliothèques accueillant des stagiaires.

Le management oriente déjà toute la première partie de la scolarité, le premier semestre d'«enseignements fondamentaux», autour du projet de management. Les interventions

souhaitées de «cadres de l'administration ou des entreprises» ont lieu dès le séminaire de rentrée d'une promotion du DCB. Des améliorations sont certainement possibles, mais l'école a depuis plusieurs années, pris le tournant «managérial».

Le stage pourrait voir sa durée augmenter, ne serait-ce que pour assurer une homologation avec la formation des conservateurs stagiaires de l'Institut national du patrimoine, où le stage long est de cinq mois, mais surtout pour permettre un équilibre entre le rapport de stage et le mémoire d'étude, actuellement menés de front.

S'agissant de l'harmonisation des rentrées, qui avait commencé en 1996 avec la rentrée commune, en janvier, des élèves du DCB chartistes et «non chartistes», il me paraît souhaitable de poursuivre dans cette voie en rapprochant les dates de rentrée des bibliothécaires et des conservateurs stagiaires.

DCB et DNM

Le fait que l'ENSSIB demande la «masterisation» de toute son offre de formation en quatre «spécialités» justifie que les auditeurs aient consacré cinq pages entières au diplôme national de master, avec une mise au point utile sur l'état de la réflexion des responsables de la fonction publique vis à vis de ce diplôme.

Comme je l'ai indiqué plus haut à propos du décloisonnement des formations, l'habilitation au niveau master n'est certainement pas pour l'école «une panacée» Elle n'a de sens que si elle s'accompagne d'un effort soutenu pour mettre à profit l'occasion qui lui est offerte de reconsidérer l'ensemble des formations qu'elle propose.

Pour autant, il est important que la capacité de l'école à délivrer un diplôme de master professionnel ait été reconnue dès 2004-2005, de même que la mention «Sciences de l'information et des bibliothèques», conçue comme l'équivalent du LIS (*Library and Information Science*) des masters des pays anglophones, et dont je souhaite que d'autres établissements actuellement en phase de contractualisation la reprennent. L'habilitation des spécialités «Sciences de l'information» (recherche) et «Cultures de l'écrit et de l'image» (recherche et professionnelle) paraît en bonne voie pour la rentrée 2005. Trois des quatre spécialités demandées seraient alors acquises.

Reste la quatrième : «Cadres des bibliothèques», la plus délicate. L'ENSSIB avait demandé son habilitation sans attendre que les questions statutaires, qu'elle n'ignore évidemment pas, aient été résolues, voulant prendre rang sur le marché européen de la formation. J'ai rappelé plus haut qu'en liaison avec les autres établissements du Réseau du service public (RESP)

nous suivions de très près l'évolution de la politique des responsables de la fonction publique quant au DNM. L'école «ne doit pas se précipiter» sur le dossier du DNM pour les conservateurs de bibliothèques j'en conviens, mais elle ne doit pas non plus remettre son traitement à des jours meilleurs. Le statut particulier de l'ENSSIB, comme la nature même du métier de conservateur, aujourd'hui, en France, presque complètement coupé de l'université, impliquent selon moi que soit nettement indiqué comme un objectif le remplacement du DCB par le DNM SIB.

2. La recherche :

Même si les auditeurs indiquent qu'ils ne porteront pas de jugement sur le fond quant à la recherche à l'ENSSIB ils le font néanmoins, et très sévèrement, aussi bien sur les travaux menés que sur leur présentation dans les documents soumis à la DES, en particulier la «déclaration de politique scientifique» incluse dans le texte du contrat 2003-2006. A leurs yeux la situation n'a pas fondamentalement changé depuis 1996 Cette conclusion vient après trois pages où la recherche à l'ENSSIB est décrite comme dispersée, négligeant les applications pratiques, repliée sur soi (et sans politique d'ensemble Des nuances ont été apportées dans la rédaction de ce chapitre suite à ces observations.

Curieusement aucun exemple précis ne vient étayer un jugement aussi grave sinon celui, très mal choisi, de la conservation. La rudesse de l'appréciation d'ensemble, martelée en phrases-chocs, apparaît en tout cas paradoxale au vu de l'évaluation très positive portée par la direction de la recherche sur les équipes de l'ENSSIB, et qui a conduit non seulement à leur reconnaissance comme équipes associées mais à une augmentation considérable des subventions recherche dans le contrat 2003-2006 : 82%. On se demande par quelle aberration la direction de la recherche a pu être amenée à dispenser tant de largesses à un établissement qui ne les mériterait pas.

Sans entrer dans trop de détails, il faut indiquer simplement que la situation de 2004 n'est plus celle de 1999, encore moins celle de 1996. Loin de «foisonner», la recherche s'est regroupée en pôles clairement identifiés, ce qui a été une des conditions de la reconnaissance des équipes. La recherche appliquée n'est nullement négligée. Je citerai seulement trois exemples, très divers : le projet MANUM sur les manuels numériques pour le premier cycle de l'enseignement supérieur, mené par le GRESI avec l'université de Marne-La-Vallée ; l'application des outils conçus dans le cadre du projet européen DEBORA, piloté par l'ENSSIB, pour le programme de numérisation des livres du XVI^e siècle de la région Centre, mis en œuvre par le Centre d'études supérieures de la renaissance («Bibliothèques humanistes virtuelles») ; le programme de recherche pluriannuel avec le département de la Loire sur les nouveaux modes de lecture en milieu rural, qui sert de base à la réorientation de

l'activité de la BDP de ce département. Quant aux réseaux, ils sont au principe de la politique scientifique de l'ENSSIB. Outre la RTP «Document numérique» du CNRS, qui vient d'organiser à La Rochelle, avec un très grand succès, la «Semaine du document numérique» et a été reconduite pour trois ans, l'ENSSIB en anime principalement deux : l'Institut des sciences du document numérique, regroupant dix-sept établissements publics et privés de la région Rhône-Alpes, et l'Institut d'histoire du livre, qui rassemble l'ENSSIB, l'Ecole des chartes, l'ENS LSH, et la ville de Lyon (Bibliothèque municipale et Musée de l'imprimerie).

Les auditeurs relèvent que ces deux «projets pluri-formations» n'ont pas été reconnus dans le contrat 2003-2006 et invitent l'école à «tirer les enseignements», sur le plan financier, de l'arbitrage ainsi rendu par la direction de la recherche (p. 42). Il faut rappeler, comme cela a été fait par les représentants de la direction de la recherche lors de la visite contractuelle de l'ENSSIB, que la totalité des crédits consacrés aux «projets pluri-formations» a, dans la vague de contractualisation 2003-2006, été réservée aux Instituts des sciences humaines et que la question du financement par l'Etat de ces programmes ne se posait tout simplement pas. D'autre part, si l'ENSSIB continue de soutenir financièrement l'Institut d'histoire du livre dont la reconnaissance internationale a été marquée en juillet 2004 par la réunion à Lyon, sous son égide, du colloque annuel de SHARP (*Society for the history of authorship, readership and publishing*), la plus importante organisation mondiale des historiens du livre, l'ISDN est, lui, entièrement financé par la région Rhône-Alpes. Un colloque franco-québécois sur le cycle de vie du document numérique, organisé à Montréal en octobre 2004 par l'université de Montréal et l'ENSSIB, marquera la fin de la première phase des travaux de l'ISDN.

Mentionner un tel colloque me donne l'occasion d'insister sur les dimensions internationales de la recherche à l'ENSSIB et sa reconnaissance par les pairs. Paragraphe précisé suite aux remarques. Tout ce passage du rapport concerne les applications de la recherche et les interfaces recherche/applications. Pour prendre le seul domaine de la conservation j'indique que l'ENSSIB est depuis 2003 partenaire du projet européen CONBELIB («*The Mapping of Skills for the Preventive Conservation of Library Heritage on Traditional and Digital Supports*») avec, pour la France, l'Institut national du patrimoine, pour l'Italie l'*Istituto centrale di patologia del libro* de Rome, l'*Istituto universitario europeo per i beni culturali* de Ravello, l'*Istituto d'arte* de Urbino et l'université de Macerata, pour l'Espagne l'*Istituto del Patrimonio historico* de Madrid, pour la Finlande l'institut Evtek de Vantaa, et pour le pays de Galles le *National Museum and Gallery* de Cardiff. Plus généralement, l'idée que le niveau scientifique de l'école ne serait pas à la hauteur de celui de ses homologues étrangères n'est pas partagée par celles-ci, comme le montrent les demandes de partenariat qu'elles nous adressent, notamment dans le cadre du master SIB.

Entendons-nous bien, il ne s'agit pas pour moi de prétendre que la recherche à l'ENSSIB est sans défaut ou faiblesse, loin de là, mais ceux qu'on lui reproche ici ne me semblent pas sérieusement établis, et les propositions qui lui sont faites pour y remédier pèchent, à mon sens, par légèreté. Le «recentrage» (p. 43) de la politique de l'établissement que demandent les auditeurs paraît très abstrait, sans contenu précis autre qu'une diversification des recrutements hors de la 71^e section du CNU – rappelons cependant que la commission de spécialistes de l'ENSSIB n'est plus depuis avril 2002 une commission 71^e section mais une commission mixte 22^e-71^e section -, des réunions du conseil scientifique mieux préparées (p. 44) – mais on ne nous dit pas en quoi elles auraient été mal préparées jusqu'à présent -, et la demande d'un programme de recherche sur les bibliothèques comme organisations qui, précisément, fait partie du contrat 2003-2006. Bref, si on me pardonne un peu de pédanterie, *«plus sonat quam valet»*.

3. Partenariats

Parce qu'elle ne peut avoir d'action efficace qu'en participant à des réseaux, l'ENSSIB a développé de nombreux partenariats. Quatre sont évoqués dans le rapport : avec le ministère de la Culture et de la communication ; avec les universités ; avec les organismes représentatifs des professions des bibliothèques et de la documentation ; avec les entreprises.

Direction du livre et de la lecture

Je n'ai pas de commentaire particulier à faire sur ce qui est dit très justement de l'importance d'une convention d'objectifs entre l'ENSSIB et la Direction du livre et de la lecture, que l'école demande depuis 2002, et qui permettrait de conforter le soutien financier apporté à l'établissement.

Partenariats universitaires

Quant aux universités, s'il est tout à fait exact que l'«insertion universitaire» de l'école «reste... à consolider» les partenariats de celle-ci sont loin d'être limités aux «écoles spécialisées», que ce soit en France ou à l'étranger.

Tout comme sa participation à l'Alliance des grandes écoles Rhône-Alpes (AGERA), où elle côtoie une trentaine d'établissements d'enseignement supérieur publics et privés dont les objectifs très professionnalisants rejoignent bien les siens – qu'il s'agisse d'écoles d'ingénieurs, de commerce ou d'architecture -, l'entrée de l'ENSSIB dans le «Pôle universitaire lyonnais», en 1999, a été un moment marquant de l'insertion universitaire de l'école, surtout depuis que le PUL s'affirme en tant qu'instance opérationnelle, à l'instar du

pôle universitaire européen de Grenoble. Toujours sur le plan local, l'ENSSIB ne considère certainement pas comme des «menaces» l'arrivée de l'ENS LSH et de l'INRP. Avec l'ENS LSH les rapports sont particulièrement étroits en recherche, dans l'Institut d'histoire du livre dont le projet a été conçu avec le directeur de l'ENS LSH avant même le déménagement de son école à Lyon, et dans les programmes sur le document numérique qui ont, entre autres, donné lieu à l'organisation d'un colloque commun lors des entretiens Jacques Cartier de 2001. Avec le directeur de l'INRP des négociations sont en cours pour une association de recherche entre les établissements, une enseignante de l'INRP étant déjà un membre très actif d'une équipe de recherche de l'ENSSIB et effectuant la moitié de son service d'enseignement à l'école.

Sur le plan international, même si l'école a le souci de maintenir des partenariats avec les écoles «sœurs», ce qui lui a permis par exemple d'organiser une table ronde sur «L'Europe des bibliothèques» au Salon du livre de 2004, elle a des partenariats très anciens avec des universités étrangères en linguistique (Nimègue, Le Caire, Tunis) et en histoire (Milan, Florence, Udine, Budapest, Prague, Toronto, Montréal), qu'il conviendrait d'étendre, au moins, à la sociologie et à la géographie.

Partenariats avec les organismes représentatifs des professions des bibliothèques et de la documentation

Il est évidemment essentiel pour l'ENSSIB d'avoir des partenariats étroits avec les milieux professionnels des bibliothèques et de la documentation. Je suis donc pleinement en accord avec l'idée que l'ENSSIB doit associer les employeurs et leurs représentants à sa commission pédagogique. Les conseils de perfectionnement des formations, qui sont des sous-commissions spécialisées de la commission pédagogique, sont faits précisément pour cela.

Le rôle central de la BNF parmi les bibliothèques françaises ne rend que trop juste la remarque de la p. 41 sur son peu de relations avec l'ENSSIB en matière de recherche. En effet la BNF a toujours opposé une fin de non recevoir aux propositions de l'ENSSIB, que ce soit pour une convention d'ensemble sur la recherche, soumise à plusieurs reprises aux deux derniers présidents de la BNF, ou pour un projet particulier - la BNF a refusé de s'associer au projet DEBORA. Lors de la dernière réunion que j'ai eue avec les responsables de la BNF il m'a été indiqué que la BNF ne traitait, en recherche, qu'avec les organismes d'une taille comparable à la sienne, soit les autres bibliothèques nationales.

Je me réjouis bien sûr sans réserve, à l'inverse, que les auditeurs soutiennent la proposition, faite dans le projet d'établissement, d'un *observatoire des métiers des bibliothèques* dont l'ENSSIB serait la tête de réseau. N'oublions pas, toutefois, que l'ENSSIB ne forme pas

seulement des bibliothécaires. Parler à leur propos de «la profession» est réducteur. L'ENSSIB, comme toutes les écoles en sciences de l'information de par le monde, prépare à différentes professions. Les relations étroites que l'école a nouées avec l'ADBS, la principale organisation des professionnels de la documentation, qui organise chaque année avec elle une journée d'étude commune, doivent être mises à profit pour suivre aussi les évolutions en cours dans les métiers de la documentation, en particulier en entreprise.

Partenariats avec les entreprises

Les auditeurs ont en effet raison d'insister sur le développement des partenariats avec les entreprises qui sont - ils le disent fort bien -, le troisième client de l'ENSSIB avec l'Etat et les collectivités territoriales, et sur l'utilité qu'il y aurait à structurer « la relation avec les entreprises.»

En revanche il est constant que l'ENSSIB ne part pas de rien dans ce domaine. Il existe une réalité à «structurer», même si elle est modeste.

Certaines entreprises travaillent déjà, en recherche, avec l'ENSSIB, et depuis longtemps. C'est le cas de Xerox, dont le centre d'études isérois fait partie de l'ISDN, ou de France Télécom, avec qui l'ENSSIB a passé plusieurs importants contrats de recherche dès 1995, et qui développe maintenant industriellement les travaux menés par des chercheurs de l'ENSSIB sur le traitement automatique de l'arabe – ce qui montre, par parenthèse, que ces recherches n'ont rien d'«académique». D'autre part, l'association DOC FORUM, dont l'ENSSIB est un des membres fondateurs, et que je préside aujourd'hui, a justement parmi ses objectifs principaux l'animation du secteur des technologies de l'information et de la communication dans le Grand Lyon. Elle organise notamment des journées d'études «pointues» à l'intention des entreprises, et des colloques comme, en 2003, celui qu'elle a co-organisé avec le commissariat au plan sur «La France dans l'économie des savoirs». C'est la raison pour laquelle elle est financée par la Direction des affaires économiques et internationales de la communauté urbaine. L'ENSSIB connaît donc particulièrement bien «les principales entreprises industrielles du domaine» et n'a certainement pas à les découvrir. Reste à tirer le meilleur parti de cette familiarité. Enfin, et c'est sans doute le plus important, l'association des anciens étudiants du DESSID et du DESS RIDE regroupe des dizaines de documentalistes d'entreprises qui occupent souvent des fonctions de direction, principalement dans la chimie, la pharmacie et la banque, dont le réseau devrait bien davantage être utilisé par l'école.

4. Pilotage

Le jugement d'ensemble des auditeurs sur le «pilotage» de l'école est encore plus sévère que celui qu'ils portaient sur la recherche puisqu'ils concluent que le management de l'ENSSIB est «nettement insuffisant» (p.87) à cause d'une «grande difficulté à effectuer quelques choix stratégiques structurants [et] d'une faible capacité à arbitrer» (87). Divers exemples servent à illustrer ce propos général et font l'objet de propositions d'importance inégale : les instances de l'école ; le département des études ; la recherche ; les ressources documentaires ; les relations internationales ; l'informatique ; la conduite du projet de construction ; la gestion ; les concours ; les recrutements. Là aussi l'extrême sévérité des opinions exprimées me paraît souvent mal fondée – je tenterai de le montrer –, et finit par nuire à l'objectif, que je partage pleinement, d'une amélioration du management de l'ENSSIB

Les instances statutaires

Les quatre commissions (pédagogie, recherche, édition, informatique) ont toujours existé à l'ENSSIB. Elles n'ont pas été «ajoutées depuis 1995» (p.54) aux conseils de perfectionnement, mais créées avant 1995, conformément au statut de l'école, par le conseil d'administration auprès du conseil scientifique dont elles préparent les travaux. Remarque prise en compte. Rapport revu en ce sens. C'est, par exemple, la commission informatique qui a préparé le schéma directeur de l'informatique à l'ENSSIB, validé par le conseil scientifique puis par le conseil d'administration, ou la commission pédagogique qui a conduit la réforme du DCB, en 1996-1997, puis la préparation du master. Leur composition est paritaire entre représentants de l'ENSSIB et membres extérieurs. Les conseils de perfectionnement, eux, ont été créés très récemment à la demande de la Direction du livre. Ce sont des sous-commissions spécialisées de la commission pédagogique. On peut considérer que ces instances sont trop nombreuses, voire bavardes (p.56) mais leur agencement n'a rien de mystérieux.

Quant au fonctionnement du conseil scientifique, je ne sais à quoi fait allusion la phrase curieuse «[il] fonctionne plus ou moins bien dans la mesure où l'on ne sait pas qui fait quoi» (p.55) qui doit correspondre à un propos entendu, mais de qui, et à quel sujet ? Il est par ailleurs inexact qu'il n'existe pas de formation préparatoire aux conseils (p.56), leurs réunions étant préparées, depuis toujours, par une rencontre, que je préside, avec les élus.

Département des études

Après trois ans de fonctionnement de ce nouveau département, dont j'ai demandé la création au conseil d'administration en 2001, on doit à coup sûr en réexaminer les limites. La cellule FORMIST rejoindrait sans doute logiquement le département des ressources documentaires, comme cela est suggéré. Je suis moins persuadé qu'il faille aussi que la cellule TICE quitte le département des études, même si le travail éditorial y est important.

Le directeur des études est également directeur des stages. Il est proposé, comme l'avait fait le CNE, de créer une «structure» spécifiquement chargée du «pilotage» des stages. Cela veut dire que tous les stages, de toutes les formations, devraient être gérés par cette structure alors qu'ils le sont actuellement par le responsable de chaque formation. Je n'y suis pas opposé, même si les stages en entreprise des étudiants de la spécialité «Gestion et traitement de l'information spécialisée» n'ont pas grand chose à voir avec les stages en bibliothèque des élèves bibliothécaires ou conservateurs. En tout cas, le poids global des stages dans la formation implique des relations plus formalisées avec les établissements qui reçoivent nos stagiaires.

Recherche

Certaines écoles comparables ont séparé les fonctions de directeur de la recherche et de directeur des études (ENS LSH), d'autres les ont réunies (ENSP). Les auditeurs proposent de revenir sur la séparation de ces fonctions à l'ENSSIB dans le souci de mieux lier enseignement et recherche. La façon dont ont travaillé de concert le directeur de la recherche et celui des études pour la préparation du master me fait penser que cette séparation ne s'impose pas, mais je suis bien sûr d'accord pour que les conseils de l'école réexaminent la question sur la base d'un compte rendu de mandat.

Ressources documentaires

Pour preuve de la mauvaise qualité du pilotage de l'école, de vives remarques sont exprimées à propos de l'installation de 120 m² de compactus en étage, qui serait «contraire aux principes de bonne gestion des espaces documentaires» et «paradoxe... dans les locaux où sont formés les futurs cadres des bibliothèques ! » (p60).

Remarque prise en compte. Paragraphe revu

On fera observer que le surcoût de l'installation des compactus en étage n'est que de 1 315,60 euros TTC pour 120 m² car le procédé «dalle alvéolée» de 32 cm ne nécessite plus d'armatures en acier précontraint pour assurer la surcharge demandée. La dalle étant préfabriquée et mise en place à l'aide de la grue, le poste main d'œuvre et les autres postes techniques sont identiques. La seule alternative : installer au sous-sol du nouveau

bâtiment des magasins nécessairement cuvelés, puisque nous sommes en zone inondable, serait revenu à 191 360 euros TTC, soit 145 fois plus que la solution retenue.

Relations internationales

Les auditeurs, après avoir entendu la responsable des relations internationales, indiquent que «les activités internationales semblent s'être plutôt développées au fil des demandes que relever d'une véritable stratégie» ce qui participe du thème de la «faible capacité à arbitrer». Si certaines actions internationales peuvent être d'occasion, comme le programme Tempus en direction des bibliothèques d'Asie centrale, proposé par l'université de Nice, elles s'inscrivent normalement dans une stratégie définie depuis longtemps et qui est clairement exprimée dans les deux projets d'établissement que j'ai été amené à rédiger depuis neuf ans. Trois zones géographiques sont privilégiées : l'Amérique du Nord, l'Europe, et le pourtour méditerranéen. Le développement de partenariats scientifiques et pédagogiques durables est le critère de choix de tout projet international. Un accent particulier est mis depuis deux ans sur les institutions étrangères pouvant fournir des étudiants aux nouveaux parcours de master, et recevoir nos étudiants.

Sur le plan institutionnel l'ENSSIB organise des formations pour le compte du ministère des Affaires étrangères, ce qui lui assure un réseau de correspondants dans tous les pays du monde où existent des centres culturels français et contribue à repérer des lieux de stage intéressants pour les étudiants. La participation de l'école à des organismes internationaux ne se limite pas à l'IFLA, même si je ne regrette pas la présence régulière de l'ENSSIB dans cette institution. L'ENSSIB participe aussi à la Ligue des bibliothèques européennes de recherche (LIBER), au *Consortium of European Research Libraries* (CERL), ou à l'*International Society for Knowledge Organization* (ISKO).

Grâce à l'importance de ses relations internationales, à leur développement tenace et systématique, l'ENSSIB peut organiser à Lyon des manifestations d'importance comme, en 2003, le sommet mondial des bibliothèques de grandes villes avec le concours de la BM de Lyon.

Informatique

Les auditeurs demandent que le département de l'informatique et de l'ingénierie documentaire redevienne un service rattaché au secrétaire général. La création de ce département en 1996 avait correspondu à une politique délibérée de valorisation de son travail dans la conception des projets de l'école. Cela peut être revu.

Je suis étonné qu'il n'ait «pas été possible de disposer d'une analyse [du] budget par grands postes de dépense» (p.62) puisque j'en dispose, et le regrette.

Extension des locaux

Le projet de construction est critiqué en phrases fortes : «L'impression prévaut d'un programme résultant de l'addition des vœux des services plutôt que d'un projet soumis à la critique et arbitré» (p. 5363). Trois points seulement sont cités à l'appui de cette opinion tranchée : les choix techniques retenus pour la bibliothèque – il y a été répondu plus haut ; l'affectation des bureaux – mais aucun exemple n'est donné ; l'absence du service des concours – il en sera question plus bas. On peut critiquer, parce qu'on considère qu'elles sont mauvaises, des décisions prises après un processus d'étude et de concertation particulièrement long. Il ne faut pas feindre de croire qu'elles n'ont pas été prises.

Une gestion déficiente ?

On reprend là des éléments auxquels il a été répondu quant au fonctionnement «insatisfaisant» des instances qui serait dû à «l'insuffisante préparation des dossiers» (p.63). Je ne sais sur quoi s'appuie cette assertion. De même, l'utilisation d'un cas exceptionnel – une procédure disciplinaire effectivement mal conduite il y a quelques années - comme s'il était typique «des erreurs dans les procédures de gestion de personnel» (p. 64) ne me paraît pas de bonne méthode.

Quant à l'«impression de gestion affaiblie» (p. 5565), malgré l'absence d'«irrégularités», elle reste pour moi, si j'ose dire, «impressionniste».

En revanche je suis d'accord avec les auditeurs pour considérer que le temps est venu d'avoir un règlement intérieur d'ensemble et non des règlements particuliers, curieusement appelés, c'est vrai, «extraits du règlement intérieur» de même qu'il est indispensable de produire l'effort nécessaire à la présentation d'un rapport d'ensemble, pratique abandonnée depuis trop longtemps, qui aurait notamment pour avantage de mieux faire sentir l'unité de l'action de l'école.

De la même façon il est très important, essentiel même, de poursuivre l'effort commencé depuis quatre ans avec le concours de l'agent comptable, du responsable des affaires générales, du secrétaire général et du président du conseil d'administration, pour donner à l'école des moyens de pilotage et de prévision budgétaires permettant un dialogue serein avec l'autorité de tutelle. Si, comme le suggèrent les auditeurs, une aide peut être obtenue du côté de l'AMUE tant mieux.

Concours

Les p. 68-71 développent deux idées : l'ENSSIB se serait désengagé de l'activité de concours, son département ayant «perdu son expertise professionnelle» ; il faut réintroduire le département des concours dans le projet de construction en cours. Globalement la situation ne serait «pas admissible » et même «absurde».

. La «perte d'expertise professionnelle» dont parle les auditeurs correspond au remplacement d'un conservateur par un cadre administratif à la tête du département des concours. Je fais observer que la dernière conservatrice à avoir exercé cette fonction, Mme André, estimait que son travail était à 99 % administratif et m'avait vivement engagé à ne pas la remplacer par un autre conservateur. Cela peut être revu, bien sûr, à partir d'une analyse détaillée des fonctions du département, mais je ne suis toujours pas convaincu - car l'argument n'est pas nouveau -, qu'il faille un conservateur pour s'assurer de «la bonne adéquation entre les consignes données par les présidents de jury et la mise en œuvre des concours». Cette adéquation est-elle donc mauvaise ? Réexaminons donc, j'en conviens, mais sur des bases solides, l'activité de concours de l'ENSSIB, aussi bien le fonctionnement du département que le nombre et la nature des concours dont il a été progressivement chargé.

L'introduction du département des concours dans le projet de construction, elle, correspond à un vœu général. L'ENSSIB ne l'avait exclue, il y a un an, qu'en raison de l'exiguïté de l'enveloppe budgétaire, qu'elle avait décidé de consacrer à ses missions statutaires. Je comprends très bien que la Direction de l'enseignement supérieur ne puisse pas envisager de payer sans terme prévisible, *ad vitam eternam*, une location de bureaux. Mais, en tout état de cause, la modification de programme demandée par les auditeurs, et qui a été reprise, *in extremis*, dans le contrat 2003-2006 signé le 8 juillet, aura un coût et impliquera un financement supplémentaire ainsi qu'un avenant au CPER, mais, assurément, «le coût de cette mesure sera en tout état de cause bien moindre que les palliatifs envisagés». De premières estimations, à affiner, semblent montrer que le «retour sur investissement» pour l'Etat serait de l'ordre de trois ans.

Recrutements

Les auditeurs proposent de créer une «instance légère chargée de valider les choix proposés par les responsables de formation» pour le recrutement des enseignants vacataires. Même si la création d'une instance supplémentaire ne va pas dans le sens d'une simplification de l'organigramme, ce peut être une bonne idée.

S'agissant des contractuels, il est indiqué que leur recrutement n'est «pas cadré» et on recommande un gel complet de ces recrutements. Le gel est déjà appliqué depuis la fin 2003. Quant aux «critères selon lesquels ils sont autorisés par le directeur» ils seront désormais connus de tous puisque j'ai pris la décision de présenter tous les renouvellements de contrat en comité de direction.

La question de la mobilité est délicate dans tous les établissements d'enseignement supérieur, mais elle prend à l'ENSSIB une gravité particulière. Mon expérience personnelle me fait penser que le mandat du directeur pourrait être raccourci : deux mandats de cinq ans consécutifs sont trop longs. La bonne durée me paraîtrait être plutôt deux fois quatre ans que deux fois trois ans, mais je ne voudrais pas trop extrapoler à partir de mon cas. S'agissant des conservateurs enseignants en poste à l'ENSSIB, s'il n'est pas exact que l'école «tend à recruter de plus en plus sur le site lyonnais» – parmi les derniers conservateurs recrutés un seul venait de Lyon contre un de Clermont-Ferrand, un de Grenoble et deux de Paris –, le statut des conservateurs à l'ENSSIB pose des problèmes beaucoup plus difficiles, qui avaient été notés par le CNE dès 1996 mais n'ont toujours pas trouvé de solution satisfaisante. Les auditeurs suggèrent une formule radicale qui me séduit : un détachement limité dans le temps sur des emplois de maîtres de conférence ou de professeurs, assorti d'une garantie de régime indemnitaire. Cela aurait beaucoup d'avantages, +, en particulier celui d'exprimer nettement que les conservateurs à l'ENSSIB sont bien des enseignants et des chercheurs. Le premier inconvénient, de taille, est que le recrutement est aux mains des commissions de spécialistes. Il faudra les convaincre du bien fondé de la mesure. A plus long terme c'est la valorisation des activités d'enseignement et de recherche dans une carrière de conservateur de bibliothèque qui est en jeu.

Conclusion

Le jugement d'ensemble positif qui est porté sur la situation de l'ENSSIB, douze ans après sa création, ne peut que me satisfaire, et l'appel à une «nouvelle étape» pour l'établissement que je m'apprête à quitter rejoint si bien ce que j'ai écrit à de nombreuses reprises que j'aurais mauvaise grâce à ne pas m'y associer. Il n'est pas question, bien sûr, de passer en revue les cinquante-cinq propositions d'importance et de nature très diverses qui sont rassemblées par les auditeurs p. 89-91, allant du plus général («affirmer le rôle du conseil scientifique») au plus particulier («intégrer le service des concours... dans le programme de réhabilitation»), et s'adressant tantôt à l'ENSSIB, tantôt à sa tutelle, tantôt à plusieurs interlocuteurs institutionnels (statut des conservateurs à l'ENSSIB, master pour les élèves fonctionnaires-stagiaires, etc.). J'ai indiqué mon avis à leur propos au fil du rapport. Certaines critiques et propositions correspondent à des évolutions déjà en cours et seront

utiles pour aiguillonner l'école dans la bonne voie. D'autres pourront être prises en compte rapidement lorsqu'elles ne dépendent que de l'ENSSIB. D'autres encore devront faire l'objet de concertations rapidement menées avec la tutelle et les partenaires de l'école. Je maintiens, enfin, que certaines critiques mal fondées, particulièrement s'agissant de la recherche et du «pilotage» de l'école, affaiblissent la portée du rapport et ne permettent pas d'envisager des solutions réalistes.

Je considère néanmoins que nous tenons avec ce rapport un texte de référence intéressant, qu'il serait souhaitable de présenter le plus vite possible au nouveau conseil d'administration de l'école, quelques mois avant qu'il ne donne son avis sur le nom de mon successeur. Il devrait aussi permettre de préparer, à partir de 2005, le nouveau rapport du Comité national d'évaluation qui servira de support au projet d'établissement 2007-2010.

François Dupuigrenet Desroussilles
Directeur de l'ENSSIB

Villeurbanne, le 5 juillet 2004