

---

## Bibliothèques et plan de formation des établissements : quelles coopérations ?

### Vers un plan de formation unique

- La situation en matière de rapprochement des plans de formation – un état des lieux
- Pourquoi rapprocher les plans de formation?
- Les scénarios plausibles d'évolution et les méthodes, moyens et outils associés.

Sophie BERTHELET – UPJV  
Sophie GONZALES Université de Poitiers

Jeudi 15 décembre 2011 - CNAM

---

## Le contexte actuel

Les pratiques de développement des PDF :

- Sont différentes en fonction des établissements, mais aussi du type d'établissement et de l'existence ou non d'un PRES.
- Dépendent du portage politique de la formation des personnels, du budget alloué, du stade de réalisation du plan de formation de l'établissement (du catalogue au plan de formation)
- Peuvent être fortement induites par les personnalités des personnes ressources concernées.

## Les acteurs principaux :

### Les correspondants formation des SCD et les responsables formation

- Les fonctions du correspondant formation sont méconnues en dehors des SCD, pourtant :
- Ils sont chargés des mêmes missions que les responsables formation des établissements (recensement des besoins, élaboration et mise en œuvre du Plan de formation).
- Ils utilisent généralement les mêmes outils de gestion de la formation (dont LAGAF)
- Ils bénéficient d'une formation spécifique dès leur prise de fonction.

## Une typologie des pratiques dans les établissements –

- Plan de formation du SCD séparé du PdF de l'établissement (budget distinct) - Aucune coopération entre services
- PdF du SCD annexé à celui de l'établissement (budget distinct ou enveloppe négociée entre frais d'inscription et frais de mission) – logique de service, coopération
- PdF du SCD intégré au PdF de l'établissement, intégration du domaine bibliothéconomie mais aussi des autres besoins dans les domaines de l'hygiène sécurité, l'informatique, des applications de gestion, du management.....
- Dans ce dernier cas, la distribution des crédits et la gestion du budget alloué au SCD a été négociée au préalable.

---

## - Rapprocher les plans - les points forts de la convergence

### **Une offre de formation globalisée, permet**

- D'intégrer l'offre de formation des SCD dans la démarche RH de formation professionnelle avec pour objectif de valoriser cette offre en affirmant son caractère professionnalisant au même titre que toutes les formations « métiers »
- D'offrir une meilleure lisibilité de l'offre de formation à l'ensemble de la communauté, d'harmoniser et de simplifier les procédures d'accès à l'offre de formation
- De valoriser les formateurs internes des SCD
- D'offrir des formations destinées à d'autres publics, comme les enseignants chercheurs, les doctorants et aussi certains personnels BIATOSS
- De mutualiser les compétences et les moyens et de centraliser les données
- De globaliser le budget formation de l'établissement

**Élément indispensable à la réussite du projet : une volonté politique ou au moins une concertation entre la direction du SCD et celle des RH**

---

## Rapprocher les plans - les points de vigilance

### **Les points de vigilance dépendent de la forme du PdF adoptée (annexée, intégrée...)**

- Quel budget ? Qui le gère ?
- Quels seront les périmètres d'action du CoF et du RF- bien définir leurs missions et définir précisément la mise en œuvre dans chaque service :
- Recensement et analyse des besoins de compétences individuels et collectifs des personnels SCD, préconisations, et définition des actions de formations –
- Qui met en place les dispositifs de développement des compétences des personnels?
- Quelles procédures ?
- Quelle gestion de LAGAF ?

---

## Rapprocher les plans - les écueils à éviter

### Les risques pour le SCD :

- Perte de contrôle sur le budget alloué à la formation de ses personnels
- Difficulté d'accès aux données concernant la formation continue des personnels du SCD (suivi des actions, des droits à formation, des projets individuels de développement des compétences...)
- Marginalisation des missions du CoF – dépossession d'une partie de son identité professionnelle
- Crainte que les spécificités métier des agents du SCD soient moins prises en compte dans le cadre de la globalisation de la formation continue des personnels.

### Les risques pour le service formation:

- Complexité des procédures
- Complexité accrue de gestion des droits des personnels à la formation (préparation concours, DIF...)
- Surcroît de travail en termes de gestion

---

## Rapprocher les plans - les opportunités

### Valoriser les points suivants et en faire des atouts

- Le CoF est expert dans son domaine professionnel – c'est une personne ressource sur laquelle l'établissement doit s'appuyer
- C'est l'occasion d'harmoniser les procédures de gestion de la formation au niveau de l'établissement
- L'accompagnement des projets individuels et les demandes de mobilité peuvent être simplifiées
- Centralisation des données
- Allègement des tâches de suivi administratif et budgétaire des formations



---

Vers un plan de formation unique :

Scénario 1

Plan du SCD annexé à celui de l'établissement - Une étape ?

### Avantages :

- Décision qui ne modifie pas l'organisation interne de la gestion des PdF
- Transition vers la fusion des plans

### Risques :

- Coexistence de procédures différentes
- N'invite ni au dialogue, ni à l'échange de pratiques
- Pérennisation de la situation



---

## Vers un plan de formation unique :

### Scénario 2                      Intégration du plan du SCD dans celui de l'établissement

#### Les étapes indispensables de mise en œuvre du projet

- Affirmation de la volonté de mise en œuvre : politique ? budgétaire?
- Implication des directions des RH et du SCD
- Définition commune des modalités de recueil des besoins individuels (entretiens professionnels) et collectifs
- Définition des actions de formations et de leur ventilation dans le PdF suivant les axes stratégiques
- Définition des procédures de gestion et de suivi

---

## Vers un plan de formation unique :

### Scénario 2            Intégration du plan du SCD dans celui de l'établissement

#### **Moyens et outils de mise œuvre du projet:**

- Définir les missions respectives du RF et du CoF
- Structurer le budget – mettre en place un dialogue de gestion
- Identifier les ressources humaines et logistiques et répartir les tâches et responsabilités (gestion, suivi, saisie....)
- Caler les calendriers de gestion (en fonction des établissements)
- Harmoniser les procédures de gestion de la formation – clarifier et simplifier les circuits
- Prévoir les indicateurs de suivi
- Bien communiquer auprès des personnels du SCD (changement de pratiques)

**Ne pas oublier que l'outil primordial est le dialogue**