

# Bibliothécaire d'État, bibliothécaire territorial

## Deux référentiels, un métier ?

**B**ibliothécaire d'État, bibliothécaire territorial: un métier, deux métiers ?

Au-delà des slogans et des idées reçues, rares sont les outils permettant de mesurer les divergences et les convergences entre les deux fonctions publiques.

Les référentiels des métiers des bibliothèques récemment publiés pour la fonction publique d'État (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT) font partie de ces outils de mesure. Que ce soit par leur méthode d'élaboration, leurs finalités et leurs résultats, ils sont riches d'enseignements sur les conceptions du (des) métier(s), les convergences, les rapprochements.

### Raymond Bérard

Centre technique du livre  
de l'Enseignement supérieur  
raymond.berard@ctles.fr

Le CNFPT a publié en 2003 ses référentiels des métiers des bibliothèques<sup>1</sup>. L'État a suivi en 2005 avec le référentiel de la filière bibliothèque<sup>2</sup>. Tous deux sont des textes aboutis qui avaient été précédés de tentatives partielles ou sommaires: au début des années 1990, le CNFPT avait élaboré une nomenclature des métiers de la fonction publique territoriale, dont ceux de la lecture publique. Ce travail ne permettait toutefois qu'une identification sommaire - quelques lignes - et une classification.

L'État avait, de son côté, produit le référentiel de directeur de bibliothèque universitaire<sup>3</sup> ainsi que le

référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur (Referens)<sup>4</sup>, conçu pour les personnels ITRF (Ingénieurs, personnels techniques et administratifs de recherche et de formation). Ce référentiel est divisé en branches d'activités professionnelles (BAP), subdivisées en familles professionnelles. Au sein de la BAP F (Documentation, édition, communication), la famille « documentation et bibliothéconomie » comprend huit emplois types (hors métiers des archives rattachés à cette même famille): ingénieur en bibliothéconomie, responsable des ressources documentaires, bibliothéconome, documentaliste, assistant des bibliothèques et de documentation, technicien de bibliothèque, maintenance de bibliothèque ou de documentation, aide de bibliothèque.

Ce référentiel est construit autour du croisement des corps de la filière ITRF et des familles professionnelles.

1. « Référentiels emploi-activités-compétences bibliothécaire et directeur de bibliothèque ou de centre documentaire », *Cycle de formation professionnelle bibliothécaire, directeur de bibliothèque ou de centre documentaire*, CNFPT Champagne-Ardenne, Pôle lecture publique et réseaux documentaires, 2002.

Les deux fiches métiers sont consultables sur: [http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu.php?id=42&action=lst&id\\_champ\\_inter=4&id\\_famille=33](http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu.php?id=42&action=lst&id_champ_inter=4&id_famille=33)

2. Direction des personnels, de la modernisation et de l'administration (DPMA), *Bibliofil' : le référentiel de la filière bibliothèque*, 2005. [http://www.education.gouv.fr/personnel/administratif\\_technique/bib/bibliofil.htm](http://www.education.gouv.fr/personnel/administratif_technique/bib/bibliofil.htm)

3. Fiche d'emploi « directeur de bibliothèque universitaire », circulaire du ministère de l'Éducation nationale n° 020251 (0027) (30 janvier 2002).

4. Referens: <http://referens.univ-poitiers.fr>

Conservateur général de bibliothèque, **Raymond Bérard** dirige le Centre technique du livre de l'Enseignement supérieur. Il a auparavant dirigé la Bibliothèque municipale et interuniversitaire de Clermont-Ferrand avant d'être directeur des études à l'École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques. Il est l'auteur de nombreuses contributions pour le BBF.

Il s'agit d'un document statutaire servant aux recrutements qui se veulent très spécialisés dans cette filière, puisque correspondant à des profils de postes très précis couverts par un emploi type. Au contraire, les recrutements dans la filière bibliothèque sont très axés sur le cœur de métier, mais visent la polyvalence des agents recrutés. Une spécialisation en fonction du poste occupé, de la taille et de la nature de l'établissement intervient par la suite, mais, *a priori*, le recrutement et la formation initiale assurent une capacité d'adaptation suffisante.

Ces motifs expliquent que Referens n'ait pas été retenu pour la filière des bibliothèques. C'est ainsi que naquit Bibliofil<sup>5</sup>.

## Objectifs des référentiels

Le référentiel du CNFPT est un référentiel de formation qui, dans l'esprit de ses concepteurs, doit pouvoir aussi être utilisé par les collectivités pour les recrutements, la mobilité et la gestion prévisionnelle des emplois.

En matière de formation, le CNFPT avait en effet dressé le constat d'un « décalage entre besoins réels, besoins perçus, prestations demandées et prestations servies<sup>6</sup> ». Il estimait que l'écart se situait surtout entre les besoins réels et les réponses courantes de formation. Parmi ces besoins réels, citons notamment la notion de territoire et les politiques publiques qui s'y rattachent. Par contre, les fonctions techniques paraissaient alors survalorisées, à la fois dans les de-

mandes de formation des professionnels et dans l'offre de formation elle-même. Un point clé de la politique du CNFPT est la mise en synergie entre emploi et formation : pour s'attaquer à la recomposition de son offre de formation, il a souhaité s'appuyer sur l'analyse des compétences : c'est l'objet de son référentiel. On relève dans la démarche du CNFPT une volonté affirmée de positionner les

**Le référentiel du CNFPT  
est un référentiel  
de formation...  
Au contraire,  
les objectifs  
de la Direction  
des personnels,  
de la modernisation  
et de l'administration  
sont d'abord gestionnaires**

métiers et de ne pas simplement enregistrer une situation existante.

Au contraire, les objectifs de la Direction des personnels, de la modernisation et de l'administration (DPMA) étaient d'abord gestionnaires : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et mise en place de l'évaluation. Sont toutefois exclus du champ d'application de Bibliofil' les recrutements dont « les modalités [...] qui garantissent une aptitude à la polyvalence ne sont pas remises en cause<sup>7</sup> ». Cette différence est cohérente puisque le recrutement direct est la règle dans la fonction publique d'État, contrairement à la fonction publique territoriale qui recrute sur liste d'aptitude.

7. Bibliofil', p. 5 et 6.

L'utilisation de Bibliofil' pour l'adaptation de l'offre de formation est bien mentionnée, mais rapidement et plutôt à titre d'effet induit : « Bibliofil' contribuera à adapter l'offre de formation à l'évolution des missions<sup>8</sup>. »

Le référentiel de la DPMA a tenu compte de la variété des lieux d'exercice des personnels : bibliothèques universitaires, Bibliothèque nationale de France, Bibliothèque publique d'information et bibliothèques municipales classées. Au risque que les conservateurs en poste dans ces dernières se retrouvent écartelés entre deux logiques : celle de leur employeur-payeur (l'État) et celle de leur employeur réel (la collectivité), dont ils sont supposés appliquer la politique.

## Méthode

Le travail mené par le CNFPT ne s'est pas résumé à une simple observation des activités existantes. Une réflexion préalable a porté sur les objectifs stratégiques des métiers des bibliothèques, arrêtés par son Conseil national d'orientation (CNO)<sup>9</sup> :

- « Positionner les bibliothécaires, et notamment les directeurs, en situation de définir et de proposer des orientations adaptées aux enjeux des collectivités territoriales : développement économique, emploi, insertion sociale, citoyenneté [...] »
- Recentrer la formation sur le cœur du métier [...]; réhabiliter la fonction de médiation au contact avec le public [...]
- Favoriser le choix d'options favorables à l'intercommunalité [...]
- Généraliser une culture de management [...] <sup>10</sup> ».

La volonté est manifeste de sortir d'une approche trop technique du métier et d'en valoriser trois dimen-

8. Bibliofil', p. 5.

9. Le CNO est chargé de définir les orientations en matière de formation professionnelle qui sont ensuite proposées au Conseil d'administration.

10. Alain Scrève, *op. cit.*, p. 3.

5. [http://www.education.gouv.fr/personnel/administratif\\_technique/bib/bibliofil.htm](http://www.education.gouv.fr/personnel/administratif_technique/bib/bibliofil.htm)

6. Alain Scrève, « La relation emploi-formation au CNFPT », *BBF*, n° 1, 2003, p. 51-60.

sions: le management, les politiques publiques et la médiation.

La démarche suivie s'est appuyée sur un solide socle théorique avec la méthode Adac (Analyse des activités et des compétences), développée par le Conservatoire national des arts et métiers<sup>11</sup>.

Elle a consisté à établir d'abord un pré-diagnostic, suivi par un inventaire des activités réelles. Une cinquantaine d'entretiens ont ainsi été menés selon un échantillonnage représentatif (des bibliothèques comme des professionnels).

Pour échapper au risque de construire une formation fondée sur les pratiques courantes telles qu'elles ressortent de l'inventaire réalisé, le CNFPT a, par ailleurs, réuni un groupe chargé d'établir une vision prospective de la profession et de ses évolutions prévisibles dictées par les mutations de la société, de l'organisation administrative et des techniques. Il était composé de représentants institutionnels (Inspection générale des bibliothèques, Conseil supérieur des bibliothèques, Direction du livre et de la lecture) et d'experts: professionnels des bibliothèques et universitaires.

Pour le référentiel d'État, un comité directeur associant le ministère chargé de l'Enseignement supérieur et celui de la Culture a défini les grandes orientations du projet et en a validé les résultats. Il était composé de représentants de l'Inspection générale des bibliothèques, des administrations centrales (Direction de l'enseignement supérieur, Direction des personnels, de la modernisation et de l'administration, Direction du livre et de la lecture), des employeurs (Conférence des présidents d'université) et de l'Association des directeurs de bibliothèques universitaires (ADBU).

Les travaux eux-mêmes ont été menés par groupes de métiers: em-

ploi scientifique et d'encadrement supérieur; emplois techniques et d'encadrement intermédiaire; emplois de magasinage. Composés de professionnels des bibliothèques représentatifs des différents corps, fonctions et types d'établissements,

**En résumé,  
un référentiel (des métiers  
comme de formation)  
reflète bien la vision  
qu'a l'employeur  
du métier  
et de son évolution**

ces trois groupes étaient animés respectivement par deux inspecteurs généraux et le directeur d'un centre de formation aux carrières des bibliothèques.

Les différences de méthodologie sont flagrantes. La démarche de l'État:

- ne pose pas de principe préalable sur le positionnement du métier de bibliothécaire. Contrairement au CNFPT qui, avant de réunir ses groupes de travail, a affirmé avec volontarisme que les bibliothécaires étaient des acteurs des politiques publiques locales et devait être recentrés sur des enjeux de médiation plutôt que de technique;

- ne s'est pas appuyée sur une enquête de terrain pour constater les activités réelles ni sur une étude prospective sur l'évolution des métiers des bibliothèques. Ce rôle a été joué par les groupes de travail.

En ne menant pas d'enquête sur les pratiques réelles, l'État courait le risque d'un constat partiel; en renonçant à consulter des experts, il limitait la vision prospective. Notons aussi la très faible représentation des employeurs directs dans les groupes de

travail (deux présidents d'université sur dix-neuf membres du comité directeur, aucun dans les groupes de travail composés quasi exclusivement de membres de la filière), ainsi que l'absence des collectivités territoriales dans l'élaboration d'un référentiel applicable à des conservateurs exerçant dans les BMC.

Enfin, les associations professionnelles étaient délibérément absentes de la démarche du CNFPT, alors que la démarche de l'État associait celle des directeurs de bibliothèques universitaires.

On pourra objecter que ces différences de méthodologie s'expliquent par les finalités différentes des référentiels (gestionnaire d'une part, formation de l'autre). La relation entre emploi et formation est toutefois si forte qu'il est difficile d'en tirer argument pour affirmer que les travaux devaient en être menés selon des méthodes différentes. En effet, les systèmes de formation répondent aux besoins et aux exigences du marché du travail tant qualitativement que quantitativement. En résumé, un référentiel (des métiers comme de formation) reflète bien la vision qu'a l'employeur du métier et de son évolution.

## Les référentiels

Le CNFPT a produit trois référentiels pour les métiers des bibliothèques. Dans la fonction publique d'État, ils sont au nombre de huit (cf. tableau p. 27).

Une remarque s'impose d'emblée: trois référentiels pour la fonction publique territoriale, huit pour la fonction publique d'État. Si l'approche est dans les deux cas fonctionnelle et déconnectée du cadre statutaire, elle est à maille large d'un côté, fine de l'autre. Le référentiel de l'État est en effet un référentiel d'emplois types, entendus comme le « *regroupement sous un même identifiant d'un ensemble de situations de travail repérables par des activités fortement semblables*

11. Cette méthode s'appuie sur la nature des différents savoirs mobilisés pour conduire une activité donnée et sur leur combinaison dynamique, appelée compétence.

Directeur de bibliothèque – Missions et activités		
Mission		
Fonction publique territoriale	Fonction publique d'État	
Personnel chargé de définir, concevoir et conduire un projet d'établissement	Chef d'un service scientifique et culturel. Il inscrit son action dans le cadre des missions d'information, de culture, de formation et de recherche des bibliothèques, en cohérence avec la politique générale de l'établissement ou de la collectivité	
Activités <sup>1</sup>		
Fonction publique territoriale <sup>2</sup>	Fonction publique d'État	Directeur de bibliothèque universitaire (référentiel de 2002)
Contribution à la définition du rôle et de la place de la bibliothèque au sein des services et des politiques publiques de la collectivité	Pilotage et encadrement de la bibliothèque (déterminer les orientations stratégiques, proposer et mettre en œuvre le budget, définir l'organisation interne, manager les ressources humaines...)	Fonction technique et bibliothéconomique : – pilotage des principales fonctions bibliothéconomiques et arrêt des choix techniques – information et formation des usagers – expert auprès des composantes de l'université
Élaboration des orientations financières et des demandes budgétaires		
Développement et animation de projets partenariaux		
Pilotage des équipes et communication		
		Encadrement administratif : – organisation du service et animation de l'équipe de direction – définition des objectifs et évaluation de leur réalisation – direction du personnel et gestion des ressources humaines – préparation et exécution du budget – suivi du fonctionnement et de la maintenance des infrastructures et de la logistique
Programmation, mise en projet et conduite d'orientations documentaires et de services	Encadrement scientifique (impulser et coordonner le réseau documentaire, assurer une veille sur la profession, participer à des manifestations scientifiques et culturelles, organiser des projets de recherche et de développement)	Fonction scientifique : – élaboration de la politique de développement des collections – coordination du réseau documentaire de l'université – participation aux réseaux nationaux et internationaux – valorisation du patrimoine documentaire
Veille et recherche scientifique		
Pilotage des équipes et communication	Communication externe, valorisation	
Évaluation et communication des résultats de l'établissement	Évaluation et conduite du changement (améliorer et diversifier l'offre de services, conduire une démarche d'évaluation...)	
Activités spécifiques : gestion d'un fonds et/ou d'une spécialité documentaire	Activités associées : – susciter des actions de coopération et de partenariat – participer à la vie de la profession (publications, colloques) – préparer et animer des séquences de formation professionnelle Etc.	

\* Le référentiel de directeur de bibliothèque universitaire figure pour mémoire dans la troisième colonne.

1. Pour faciliter la lecture comparée des tableaux, les activités ont été mises en regard les unes des autres et ne figurent pas forcément dans l'ordre des référentiels.

2. Fiche métier directeur de bibliothèque : [http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu.php?id=42&action=lst&id\\_champ\\_inter=4&id\\_famille=33](http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu.php?id=42&action=lst&id_champ_inter=4&id_famille=33)

## BIBLIOTHÉCAIRE D'ÉTAT, BIBLIOTHÉCAIRE TERRITORIAL

faisant appel aux mêmes compétences techniques et savoir-faire<sup>12</sup> ». Celui du CNFPT est un référentiel des métiers, « ensemble d'emplois liés entre eux par une même technicité, présentant un noyau dur commun d'activités et requérant des compétences proches<sup>13</sup> ».

### Directeur de bibliothèque

Confrontons d'abord les métiers de directeur de bibliothèque. L'emploi type de directeur de département sera assimilé à celui de directeur de bibliothèque d'État, les activités étant similaires, mais se situant à un niveau de responsabilité inférieure (participer au pilotage au lieu de piloter; organiser la gestion des personnels plutôt que manager les ressources humaines; mettre en œuvre plutôt que déterminer; traduire, relayer, accompagner).

Les activités se regroupent largement. Depuis le référentiel de 2002, on constate à l'État un net infléchissement du positionnement du directeur vers la fonction de pilotage et de management aux dépens d'activités plus volontiers affichées comme administratives, techniques et bibliothéconomiques. Le suivi du fonctionnement et de la maintenance des infrastructures et de la logistique a notamment disparu.

Trois activités constituent aujourd'hui le cœur du métier :

- un volet managérial qui inclut la définition de la stratégie de la bibliothèque en concertation avec l'autorité de tutelle, le pilotage budgétaire et des équipes, l'évaluation;
- un volet scientifique avec la définition d'un projet documentaire et la contribution à la recherche;
- un volet concepteur de projet.

On relève toutefois quelques divergences significatives entre les référentiels FPE et FPT :

12. Bibliofil', p. 7.

13. Référentiels d'emploi-activités-compétences: guide méthodologique, CNFPT, 2001. [http://www.cnfpt.fr/fichiers\\_pdfs/guide\\_methodo\\_reac1.pdf](http://www.cnfpt.fr/fichiers_pdfs/guide_methodo_reac1.pdf)

Référentiels des métiers des bibliothèques			
Fonction publique territoriale	Catégorie	Fonction publique d'État	Catégorie*
Directeur de bibliothèque	A ou B	Directeur de bibliothèque Directeur de département	A A
Bibliothécaire	A ou B	Expert Chargé de mission Responsable documentaire Médiateur documentaire Responsable d'une équipe d'agents des bibliothèques	A ou B A ou B A ou B B B ou C
Agent de bibliothèque	C	Agent des bibliothèques	C

\* Les catégories correspondent aux emplois types et ne figurent pas dans Bibliofil'. Les correspondances ont été établies par l'auteur.

Bibliothécaire Activités	
Fonction publique territoriale	Fonction publique d'État
Développement des ressources documentaires	Expert, dominante collections
Médiation entre les ressources documentaires et les usagers	Médiateur documentaire
Animation des espaces et du débat autour du savoir	Médiateur documentaire
Identification et signalement des ressources documentaires	Médiateur documentaire
Participation au système d'évaluation	
Conduite d'une spécialité ou d'une fonction transversale	Chargé de mission

- L'expression « politiques publiques » ne figure pas dans le référentiel FPE alors que c'est la première activité du référentiel FPT.

- Les projets partenariaux ne sont mentionnés dans le référentiel FPE qu'au titre des activités associées.

- Curieusement, le référentiel FPE, s'il fait bien état de la coordination du réseau documentaire, ne fait pas figurer la conduite du projet documentaire lui-même parmi les activités du directeur de bibliothèque. Par contre, la conception du règlement intérieur de la bibliothèque fait bien partie de ses activités principales...

- La conduite du changement est une activité principale du directeur FPE, mais est absente chez son homologue FPT.

- Les directeurs de bibliothèque territoriale peuvent se voir confier la

gestion d'un fonds, ce qui n'est pas le cas de leurs homologues d'État. On peut supposer que ce cas de figure se présente dans les petites collectivités où le personnel qualifié est peu nombreux.

### Bibliothécaire

Pour le CNFPT<sup>14</sup>, le terme de bibliothécaire est entendu dans son sens générique et non réduit à sa seule dimension statutaire. Il regroupe les cadres d'emploi de conservateur, bibliothécaire, assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant de conservation. Ses principales activités sont :

14. Fiche métier bibliothécaire: [http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu?id=42&action=lst&id\\_champ\\_inter=4&id\\_famille=33](http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu?id=42&action=lst&id_champ_inter=4&id_famille=33)

- l'acquisition, la conservation et le développement des ressources documentaires;
- la médiation entre les ressources documentaires et les usagers;
- l'animation des espaces publics et du débat autour du savoir;
- le traitement intellectuel et le signalement des ressources documentaires;
- la participation au système d'évaluation de l'établissement;

Figurent au titre des activités spécifiques: l'animation et le pilotage d'une équipe, le développement d'une spécialité documentaire, la coordination d'un pôle documentaire, la réalisation d'études à caractère scientifique et la coordination de la base bibliographique.

À l'État, pas de bibliothécaires, mais un ensemble d'emplois types qui regroupent les missions suivantes:

- l'expert qui met ses compétences au service de la profession et exerce une mission de conseil et d'expertise dans son domaine (avec des dominantes différentes: collections, information bibliographique, activité de recherche et de transfert des savoirs);
- le chargé de mission qui conduit des projets;
- le responsable documentaire qui gère une unité ou un fonds documentaire;
- le médiateur documentaire qui met l'offre documentaire à la disposition des publics et assure le traitement documentaire.

Bien que les énoncés de deux des emplois types (expert et chargé de mission) ne renvoient pas à la notion de métier, tentons, dans le tableau p. 27, un essai de correspondance.

On constate que plusieurs fiches types de la FPE ne trouvent pas de correspondance à la FPT:

- Responsable documentaire. Cette fiche type devrait plutôt relever de la fonction de direction puisqu'elle est notamment applicable aux chefs de section des bibliothèques universitaires (qui figurent aussi dans la fiche type de directeur de département, à condition toutefois que la section soit

Agent des bibliothèques	
Activités	
Fonction publique territoriale *	Fonction publique d'État
Accueil et renseignement du public	Activités liées aux publics: - accueillir, renseigner, informer et orienter - permettre aux utilisateurs de consulter les documents (les inscrire, enregistrer les transactions, communiquer les documents en accès indirect, fournir des documents à distance...)
Gestion des inscriptions, prêts et retours	
Réception et rangement des documents	Activités liées aux collections: - participer à la constitution des collections (réceptionner, enregistrer, inventorier et équiper les documents) - maintenir et conserver les collections (ranger les collections, assurer leurs mouvements, les maintenir, protéger et sauvegarder)
Équipement, réparation et entretien des documents	
Contrôle de la qualité de conservation des documents	
Production de documents administratifs et comptables	
Activités spécifiques: participation à l'acquisition et à la promotion des collections	Activités associées: - appui logistique à l'action culturelle - reprographie - première maintenance - conduite de véhicules - animations de formation...
* Fiche métier agent de bibliothèque: <a href="http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu.php?id=42&amp;action=lst&amp;id_champ_inter=4&amp;id_famille=33">http://www.cnfpt.fr/fr/particuliers/contenu.php?id=42&amp;action=lst&amp;id_champ_inter=4&amp;id_famille=33</a>	

suffisamment importante pour mériter le qualificatif de département). Elle met sur le même plan des fonctions qui appellent des compétences très différentes: gestion d'un fonds ou d'une collection d'une part; gestion d'un équipement d'autre part.

- Expert, dominante information bibliographique. Chargé de promouvoir l'information bibliographique et le traitement documentaire, il participe au développement des normes et formats et aux travaux relatifs à l'évolution des langages documentaires, représente la France dans les instances internationales pour les questions liées au traitement documentaire: des activités qui ne peuvent évidemment pas trouver leur place dans une stratégie territoriale mais relèvent d'établissements à vocation nationale.
- Expert, dominante activité de recherche et transfert de savoirs. Il assure des enseignements, participe à la recherche, publie... Ces activités relèvent à la FPT de la fonction de

directeur de bibliothèque, ce qui est singulièrement restrictif.

- Chargé de mission. Cette fiche type concerne les personnels chargés d'une mission d'étude et de conduite de projets liés à la politique documentaire, au traitement de l'information, à la conservation, à la médiation documentaire, aux constructions, etc. Des fonctions que la FPT rattache aux différentes activités du bibliothécaire, sans en faire une spécialité. Curieusement la fiche de chargé de mission est également applicable aux directeurs adjoints, dont on aurait pu attendre qu'ils soient rattachés à la fonction de direction.

Ces écarts témoignent:

- des différences d'approche (maille large à la FPT, maille fine à la FPE);
- de la difficulté de positionnement hiérarchique de l'encadrement intermédiaire - notamment le corps des bibliothécaires - dans les bibliothèques universitaires;
- d'un positionnement plus techni-

que et fractionné à la FPE, alors que la FPT place la construction du projet documentaire au cœur du métier, comme une mission partagée par tous: « *Le catalogage ne doit plus être une activité surdéterminante. [...] Le déclin des activités de catalogage favorise le déploiement des compétences vers la qualité des collections, l'accueil et le conseil auprès du public*<sup>15</sup>. »

### Agent des bibliothèques

Que ce soit dans la FPE et la FPT, les activités des agents des bibliothèques se recoupent largement: leur socle est constitué par les activités liées au public (accueil, prêt) et celles liées aux collections (rangement, entretien). On relèvera toutefois que les agents territoriaux peuvent participer aux acquisitions, contrairement à leurs homologues de la FPE.

### Une finalité unique

On pourra regretter le manque de vision prospective du référentiel d'État. Le métier de bibliothécaire universitaire est fortement impacté par les nouveaux développements technologiques: non pas tant l'accès aux périodiques électroniques et aux bases de données, aujourd'hui devenu une activité banale, que les nouvelles perspectives qui facilitent la diffusion de la communication scientifique, notamment l'accès ouvert et la création de dépôts institutionnels pour les publications électroniques des chercheurs. La bibliothèque universitaire doit s'impliquer en amont de la chaîne éditoriale dans la production, la diffusion et l'organisation de la documentation scientifique.

Il est dommage que le référentiel ne fasse pas état de ce tournant stratégique pour la place des bibliothèques

dans l'université, au risque de les voir se transformer en simples distributeurs d'adresses IP. De même le rôle qu'ambitionne de jouer Google dans la numérisation des fonds des bibliothèques comme dans les moteurs de recherche académiques (Google Scholar) impose aux bibliothèques de revoir leurs propres stratégies dans ces domaines. D'autres acteurs que les bibliothèques sont aujourd'hui présents sur le marché de l'information.

Le référentiel de la filière d'État souffre d'un trop grand éclatement qui ne fait pas assez apparaître le cœur du métier. Il est vrai qu'il était difficile d'établir un document unique pour des personnels appelés à travailler dans des environnements aussi différents que les bibliothèques universitaires, la BPI, la BnF.

Si la confrontation des référentiels est rendue délicate par la fragmentation des métiers de la filière d'État, elle montre toutefois qu'un long chemin a été parcouru depuis la publication du référentiel des directeurs de bibliothèque universitaire. L'écart entre les métiers, notamment ceux d'encadrement, est en train de se résorber: meilleure prise en compte des publics et des politiques publiques, importance reconnue du management dans les fonctions d'encadrement; tout porte à croire que les métiers se rapprochent.

Comme l'écrit Alain Scrève, « *des relations fonctionnelles fortes apparaissent nettement entre les bibliothécaires territoriaux et leurs homologues de l'État. Le cœur du métier est commun, les valeurs de service public tout autant, seules les conditions d'exercice divergent un peu. Les logiques des uns et des autres conduisent à une finalité unique: servir le citoyen au mieux et à moindres frais*<sup>16</sup> ».

Juillet 2005

15. Alain Scrève, *op. cit.*, p. 7.

16. Alain Scrève, *op. cit.*, p. 2.