

# PREMIER RECENSEMENT DES MÉTIERS DES BIBLIOTHÈQUES

Le premier recensement des métiers des bibliothèques engagé à l'initiative du Bureau de la formation de la DISTB (Direction de l'information scientifique et technique et des bibliothèques), qui relevait alors du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et confié à Médiadix, est aujourd'hui terminé<sup>1</sup>.

Quels usages peut-on en attendre ? Quelles interrogations peut-on soulever ? Quels prolongements peut-on envisager à ce travail collectif réalisé par deux cent cinquante personnes ? Au préalable, il apparaît nécessaire de rappeler, brièvement, les prémices du recensement et ses principaux résultats.

Il est devenu un lieu commun de souligner que le contexte d'action des bibliothèques relevant de l'État s'est profondément transformé ces dernières années tant du point de vue administratif, social que technologique. L'un des effets visibles de ces changements se traduit par l'augmentation considérable des publics.

Le souci de prendre en compte ces évolutions dans l'offre de formation a conduit la DISTB à procéder à un recensement des métiers<sup>2</sup> à partir duquel un répertoire de compé-

tences pourrait être élaboré, ce répertoire devant devenir un outil directement exploitable.

Lancé en avril 1994, ce travail s'est déroulé en plusieurs étapes – régulièrement validées par un comité de pilotage. Un repérage des métiers a d'abord été effectué au printemps 1994. Il a été suivi, durant le dernier trimestre 1994, par une description et une analyse précises des métiers, réalisées sur le terrain, par ceux-là mêmes qui les exercent. Enfin, au début de 1995, le dépouillement des fiches-métiers a permis d'élaborer un répertoire de compétences.

Compte tenu de l'origine administrative de ce recensement, le champ considéré est majoritairement celui des bibliothèques universitaires et des grands établissements. La Bibliothèque nationale de France et la Bibliothèque publique d'information, bien que sous la tutelle du ministère de la Culture, ont été incluses dans le recensement. Enfin, des représentants des bibliothèques municipales classées – en tant que personnel relevant de la fonction publique de l'État – y ont également participé.

## Quels résultats ?

Grâce à l'analyse menée sur le terrain par les groupes de travail, ce sont trente et un métiers, spécifiques aux bibliothèques, qui ont été recensés (voir encadré page suivante). Leurs intitulés, s'ils ne sont pas toujours élégants, ont le mérite de la précision. En effet, chaque métier a fait l'objet d'une description précise (définition, activités, relations profession-

1. Le *Premier recensement des métiers des bibliothèques* est disponible auprès du Bureau de la formation de la DISTB du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Insertion professionnelle, Sous-direction des bibliothèques, 1 rue d'Ulm, 75005 Paris.

2. L'analyse par métier ne prend en compte ni l'organisation particulière d'un établissement ni le statut. Voir : *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 39, n° 4, 1994, p. 98-99.

ANNE KUPIEC  
Université de Paris-X  
IUT Métiers du livre

**Les trente et un métiers recensés**

<i>Acheteur de documents</i>	<i>documentaire et culturelle</i>
<i>Acquéreur de documents</i>	<i>Formateur</i>
<i>Administrateur de système informatique documentaire</i>	<i>Généraliste des bibliothèques</i>
<i>Bibliographe</i>	<i>Gestionnaire d'autorités</i>
<i>Biblio-orienteur</i>	<i>Gestionnaire de collections</i>
<i>Catalogueur</i>	<i>Gestionnaire du circuit documentaire</i>
<i>Chargé d'étude en bibliothèque</i>	<i>Gestionnaire du prêt entre bibliothèques</i>
<i>Chargé d'étude et de contrôle des bibliothèques</i>	<i>Gestionnaire du public</i>
<i>Chargé de projet en ingénierie bibliothéconomique</i>	<i>Gestionnaire du service public</i>
<i>Chargé de recherche en bibliothèque</i>	<i>Indexeur</i>
<i>Chargé des plans de conservation des collections</i>	<i>Normalisateur</i>
<i>Chargé des travaux de conservation des collections</i>	<i>Organisateur d'activités de valorisation</i>
<i>Communicateur de documents</i>	<i>Organisateur des accès documentaires</i>
<i>Concepteur de la politique d'accueil du public</i>	<i>Responsable d'unité documentaire</i>
<i>Développeur de collections</i>	<i>Sélectionneur de documents</i>
<i>Directeur de bibliothèque ou de service à vocation</i>	<i>Spécialiste en ingénierie pédagogique</i>

nelles, compétences, connaissances, outils nécessaires, facteurs d'évolution) dans plusieurs sites – quatre au moins –, afin que l'organisation et les caractéristiques propres d'une bibliothèque ne pèsent pas sur la fiche de synthèse réalisée. Pour ce faire, les sites d'étude ont été choisis en fonction de plusieurs critères (taille, implantation monosites ou multisites, collections monodisciplinaires ou pluridisciplinaires, implantation ancienne ou récente, parisienne ou provinciale), afin d'assurer une large représentativité de la diversité des établissements.

L'ensemble des métiers décrits sous forme de fiches permet d'obtenir, et c'est la première fois, une photographie des métiers des bibliothèques aujourd'hui<sup>3</sup>. Ceux-ci sont devenus plus variés et plus complexes. L'on constate – et ce n'est pas surprenant – la place primordiale occupée par les collections dans les activités exercées. Les activités liées aux publics sont également présentes, comme le sont aussi celles relatives à la gestion. Sans surprise, l'usage de l'informatique – dans ses diverses applications – est constant dans chacun de ces domaines d'activité. L'examen des relations professionnelles montre qu'elles sont diversifiées et largement ouvertes sur l'extérieur.

3. Denis PALLIER a cependant fait observer, lors de la journée « Bibliothèques et métiers » organisée par Médiadix le 19 juin dernier, que des définitions des métiers avaient déjà été données, notamment par Paule Salvan. Par ailleurs, la dynamique de l'exercice des métiers fait actuellement l'objet d'une étude sous la direction de Salah DALHOUMI (ENSSIB/CERSI-Centre d'études et de recherches en sciences de l'information).

Le recensement fait apparaître des métiers en émergence : concepteur de la politique d'accueil du public, chargé de recherche en bibliothèque, chargé de projet en ingénierie bibliothéconomique, organisateur des accès documentaires, chargé des travaux de conservation des collections, par exemple. Il souligne aussi que le métier de catalogueur est devenu sensible<sup>4</sup>. Les facteurs d'évolution qui sont considérés comme devant affecter la structure des métiers regroupent en particulier

4. Selon le lexique utilisé par les participants au recensement, est considéré comme sensible un métier qui connaît ou va connaître une variation qualitative forte en matières d'activités et de compétences.

l'informatique (notamment les réseaux, la numérisation, l'application de la norme SGML, le multimédia), les structures administratives, les contenus des enseignements universitaires.

Le dépouillement de la rubrique des compétences de chacune des fiches-métiers a permis, à la fois, de les recenser (voir encadré page suivante) et de les subdiviser en quatre niveaux progressifs afin de constituer un outil commode en matière d'offre de formation. A cet égard, l'on remarque que, dans chaque métier,

**L'ENSEMBLE  
DES MÉTIERS  
DÉCRITS SOUS  
FORME DE FICHES  
PERMET D'OBTENIR,  
ET C'EST  
LA PREMIÈRE FOIS,  
UNE  
PHOTOGRAPHIE  
DES MÉTIERS DES  
BIBLIOTHÈQUES  
AUJOURD'HUI**

des compétences de niveaux variés sont exercées. L'on note également que la taille de la bibliothèque produit des effets sur les compétences requises.

Les compétences recensées peuvent être regroupées en deux sous-familles. La première rassemble les treize compétences spécifiques aux bibliothèques, la seconde regroupe dix-neuf compétences générales qui existent dans d'autres lieux que les bibliothèques. Au sein de chacune des sous-familles, ont été distin-

guées deux compétences fondamentales qui apparaissent communes à l'ensemble des métiers et constituent, à ce titre, un véritable socle (culture du livre, du document et de l'information et culture des bibliothèques et de la documentation d'une part ; environnement juridique et administratif et environnement universitaire et culturel d'autre part).

### Quels usages ?

Le répertoire de compétences offre la possibilité de comparer les compétences effectivement exercées dans les bibliothèques avec l'offre de formation initiale et continue telle qu'elle existe et donc de l'ajuster, de l'adapter le cas échéant. Pour autant, ce répertoire ne permet pas directement de déterminer les modes, méthodes et outils de formation les plus adéquats. Il ne répond pas aux interrogations relatives à la période de formation (avant ou après le recrutement), au calendrier de formation (en continu ou en alternance), à la conception modulaire ou non de la formation ou bien aux

caractéristiques des formateurs (professionnels ou/et universitaires). En revanche, il permet assez aisément de bâtir une formation initiale pour ceux qui, aujourd'hui encore, en sont dépourvus<sup>5</sup>. Il peut également faciliter la détermination d'objectifs de formation et, par là-même, l'évaluation des formations dispensées.

De manière secondaire, le recensement et le répertoire peuvent être, au sein d'un établissement, des outils organisationnels facilitant, notamment, l'identification des métiers (voire des postes de travail) et, par voie de conséquence, des compétences mises, ou à mettre, en œuvre. Ces données sont évidemment utiles à l'élaboration des plans de formation locaux.

Enfin, la consultation du recensement et du répertoire peut permettre, à chacun, de se situer professionnellement, d'apprécier ses points forts ou faibles, d'identifier des besoins de formation complémentaire, de mieux voir les proximités des métiers en termes d'activités et de compétences et les possibilités de mobilité<sup>6</sup>.

Plus généralement, recensement et répertoire peuvent constituer une base commune de dialogue pour ceux qui travaillent dans les bibliothèques ou qui souhaitent y travailler, pour ceux qui sont chargés, à des titres divers, de la formation (les correspondants de formation, mais aussi ceux qui en assurent la conception, la réalisation et finalement ceux qui transmettent savoirs et savoir-faire), pour ceux qui assurent la gestion administrative de l'ensemble des personnels de bibliothèque. Enfin, le recensement souligne, s'il en était encore besoin, la diversité des activités et des missions des bibliothèques.

### Quelles questions ?

Quatre questions, au moins, se posent à l'issue du recensement. L'on peut, d'abord, être étonné par le nombre plus grand de compétences générales que de compétences spécifiques, bien qu'il semblerait que ce soit fréquent dans les répertoires de compétences. Néanmoins, ce constat n'affaiblit-il pas, relativement, la spécificité des activités menées en bibliothèque ? Face à cette situation, l'on pourrait faire l'hypothèse que l'augmentation des publics et des documents accapare désormais les personnels et les conduit à multiplier les activités de gestion des flux au détriment de celles qui sont plus

#### Les trente-deux compétences recensées

##### **Compétences spécifiques**

*Compétences fondamentales*

*Culture du livre, du document et de l'information*

*Culture des bibliothèques et de la documentation*

*Compétences complémentaires*

*Acquisition de documents*

*Catalogage*

*Communication des documents*

*Connaissance des publics des bibliothèques*

*Conservation et gestion des documents*

*Développement des collections*

*Domaine de connaissance spécialisé*

*Indexation*

*Normalisation, gestion d'autorités*

*Organisation de l'information*

*Recherche d'information, identification, localisation*

##### **Compétences générales**

*Compétences fondamentales*

*Environnement juridique*

*et administratif*

*Environnement universitaire et culturel*

*Compétences complémentaires*

*Animation, négociation*

*Autoformation*

*Communication*

*Conception d'action de formation*

*Coordination*

*Droit*

*Evaluation*

*Gestion comptable et financière*

*Informatique*

*Langues étrangères*

*Organisation générale et gestion des ressources humaines*

*Pédagogie*

*Planification, planification de projet*

*Recherche*

*Rédaction*

*Statistiques*

*Valorisation*

5. A cet égard, ne serait-il pas souhaitable que la formation qui pourrait être proposée s'inscrive dans le cadre universitaire et précisément dans celui d'un diplôme universitaire, tout au moins pour ceux qui sont bacheliers ?

6. A l'occasion du recensement, les difficultés dues à la présence de personnel temporaire (recruté sur des contrats emploi-solidarité ou sur vacations) – qui peut être localement nombreux en proportion du personnel statutaire – posent de redoutables problèmes. Leur absence de formation disqualifie en quelque sorte la spécificité des activités des bibliothèques.

spécifiques.

Ensuite, se pose la question de la spécialisation disciplinaire que l'on oppose volontiers à celle de la polyvalence. L'on constate que la complexification des activités atténue la polyvalence, excepté dans de petites structures qui peuvent être fortement ancrées dans une discipline.

Il ressort que la spécialisation disciplinaire apparaît à la fois bénéfique pour un meilleur service du public et néfaste parce que susceptible de limiter la mobilité.

Autrement dit, est-il préférable d'être, d'abord, un spécialiste d'une discipline – à un niveau plus ou moins élevé (de la connaissance du vocabulaire de base, mais pouvant aller jusqu'à la pratique scientifique) selon les métiers – et maîtriser un plus ou moins grand nombre de *techniques* bibliothéconomiques ? Ou bien, à l'inverse, faut-il estimer que la maîtrise de techniques bibliothéconomiques – que d'aucuns nomment « science

*bibliothéconomique* » – est primordiale et doit être jointe à des connaissances notamment lexicales, bibliographiques, éditoriales dans un domaine disciplinaire, afin d'atteindre le niveau de spécialisation nécessaire dans le cadre du métier ?

Dans ce dernier cas, la bibliothéconomie est-elle une discipline à part entière ? Relève-t-elle de la didactique ? On bien est-ce un « art » (selon l'expression de Bertrand Calenge) à l'écart de la science et de la technique ?

Si l'on est partisan d'une spécialisation disciplinaire – à quelque niveau que ce soit –, il deviendrait alors nécessaire de prendre en compte, le cas échéant, la formation initiale dans cette discipline tant en matière de recrutement (incluant une éventuelle prise en compte des acquis universitaires) qu'en matière de formation, voire d'affectation. En revanche, privilégier la bibliothéconomie exigerait un approfondissement constant de la formation

continue et de l'adaptation au poste de travail.

Finalement, la question de la spécialisation disciplinaire peut apparaître comme étant celle des contenus. Est-il souhaitable, nécessaire que les personnels des bibliothèques en aient une connaissance – plus ou moins approfondie selon la nature des métiers exercés ?

Ce que le recensement a permis de constater c'est que la question se pose à tous, et de manière récurrente, sans que pour autant une réponse décisive puisse être donnée. L'on pourrait, en définitive, se poser une nouvelle question pour approfondir la précédente. Le constat relatif à l'augmentation des activités de ges-

7. D'une manière générale, cet ancrage semble pouvoir garantir le maintien de compétences et d'activités spécifiques au sein des bibliothèques. Voir l'article d'Elisabeth DUGUE (qui concerne le secteur privé), « La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du travail*, n° 3, 1994, p. 273-293.

A l'occasion de la parution  
du *Bulletin des Bibliothèques de France* consacré  
aux **métiers et aux formations**

L'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques  
a le plaisir de vous inviter

à une **rencontre débat**  
le **11 décembre 1995 à 17 heures**

**avec :**

Anne-Marie BERTRAND, *Bibliothèque publique d'information*, « Légitimité professionnelle et modèles d'excellence : le bibliothécaire et l'utilisateur »

Bertrand CALENGE, *Institut de formation des bibliothécaires*, « A quoi former les bibliothécaires et comment ? »

Bernadette SEIBEL, *Centre d'étude des changements et des innovations sociales*, « Les documentalistes des lycées et collèges : représentation du métier »

**Animation :**

Martine POULAIN, *Bulletin des Bibliothèques de France*

à l'Ecole nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques  
17-21 boulevard du 11 novembre 1918  
69623 VILLEURBANNE CEDEX

tion ne risque-t-il pas d'éloigner davantage les personnels des bibliothèques des contenus documentaires, que ceux-ci soient considérés comme essentiels, face aux compétences bibliothéconomiques, ou secondaires ?

Il reste que faire des contenus une priorité revient à placer les métiers des bibliothèques du côté du savoir<sup>7</sup> – en termes de médiation, d'assimilation et de constitution – et non de la gestion.

Dans une telle optique, la formation des utilisateurs joue un rôle essentiel en matière d'accès aux contenus documentaires.

Dans cette même perspective, liée aux contenus, il convient de noter que les formations de type DUT (diplôme universitaire de technologie) proposent, d'ores et déjà, des approches disciplinaires notamment en littérature, sociologie, économie, histoire contemporaine, droit et institutions politiques.

Se pose aussi la question des effets du recensement sur le statut. *A posteriori*, l'on peut noter que celui-là souligne l'écart entre les activités exercées, les compétences mises en œuvre et les contenus statutaires<sup>8</sup>. Ce n'est pas nouveau et ne changera pas nécessairement.

L'une des difficultés qui découle de cet écart est la délicate distinction entre ce qui relève de la formation initiale et ce qui appartient davan-

tage à la formation continue. Il est vrai que l'approche par métiers gommait, par avance, cette difficulté puisqu'elle excluait d'emblée, on l'a vu, la prise en compte du statut.

Toutefois, la mention de compétences fondamentales, l'existence d'un index des compétences soulignant le caractère commun de compétences à plusieurs métiers, la structuration par niveaux de chacune de ces compétences offrent des éléments pour discerner les deux types de formation.

Enfin, et inévitablement, les effets de l'usage conjoint des supports numérisés et des réseaux sur la gestion et le développement des collections (qui peuvent avoir une dimension patrimoniale) soulèvent bon nombre de questions importantes, mais qui, toutefois, n'ont pas directement trait à la formation.

### Quels prolongements ?

Ils pourraient être nombreux :

- actualiser régulièrement le recensement des métiers apparaît comme nécessaire, puisque l'on remarque que les facteurs d'évolution mentionnés sont nombreux et diversifiés : ils ne seront pas sans effets sur l'exercice des métiers ;

- analyser l'exercice des métiers en fonction de la nature des publics servis (premier cycle, chercheurs par exemple) pour affiner davantage le recensement ;

- enrichir ce recensement en élargissant le champ aux bibliothèques des grands établissements qui n'étaient pas sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (INRP-Institut national de la recherche pédagogique,

École polytechnique, par exemple), ainsi qu'aux bibliothèques de lecture publique. En effet, la variété des publics y entraîne une diversité d'activités qui, pour certains, n'apparaissent évidemment pas dans l'actuel

recensement. Outre l'intérêt de mieux connaître les activités et les compétences exercées dans les bibliothèques de lecture publique, il est probable qu'un tel recensement soulignerait aussi des points communs avec les métiers des bibliothèques universitaires et le bénéfice identitaire serait indéniable.

Un autre type de prolongement envisageable – et souvent réclamé – serait de mettre en relation chacun des métiers avec les effectifs.

Enfin, la formation tant initiale et continue constituant un enjeu essentiel dans des périodes où les mutations sont importantes, ne serait-il pas souhaitable de constituer un observatoire de la formation, rassemblant des représentants des différents types de bibliothèques, tel que l'avait déjà proposé le Conseil supérieur des bibliothèques<sup>9</sup>. Il serait susceptible de coordonner de futurs recensements – ou leur actualisa-

8. Voir Bertrand CALENGE, Jean-Louis PASTOR, « Statuts, fonctions et organigrammes : réflexion sur les métiers des bibliothèques », *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 39, n° 4, 1994, p. 32-45. Les auteurs insistent sur le fait que l'articulation métier/statut ne saurait être méconnue.

9. Conseil supérieur des bibliothèques, *Rapport du Président*, 1992, p. 22.

10. Par exemple, celle engagée par le Service des études et de la recherche de la Bibliothèque publique d'information et consacrée à l'analyse de la médiation entre publics et collections.

tion –, d'observer les effets des transformations de l'offre de formation (en termes de structures, de conception, de contenus) et de prendre en compte des études indirectement liées aux modes d'exercice des métiers<sup>10</sup>. Enfin, cet observatoire pourrait élaborer des schémas prévisionnels et prospectifs développant ainsi les capacités d'adaptation et d'anticipation.

*Juillet 1995*