

Inspection générale des bibliothèques

La filière bibliothèques de la fonction publique d'État Situation et perspectives

Rapport à
Madame la ministre de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche

Madame la ministre de la Culture et de la Communication

LISTE DES DESTINATAIRES

MADAME LA MINISTRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

CABINET

- M. GILLET,
- MME CAMPION,
- MME MARCHAND,

IGAENR

- Monsieur T. BOSSARD, Chef du service.

IGEN

- Monsieur F PERRET, Doyen

DIRECTIONS

- Monsieur le directeur général de l'enseignement supérieur,
- Monsieur le directeur général des ressources humaines,
- Madame la directrice de l'encadrement,
- Monsieur le directeur de l'évaluation, de la prospective et de la performance

MADAME LA MINISTRE
DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION
CABINET

- M. J-F. HEBERT,
- MME MF. AUDOUARD-YOURS,

IGAAC

- Monsieur P. OLIVIER, Chef du service,

DIRECTIONS

- Madame Laurence FRANCESCHINI, directeur du développement des médias et de l'économie culturelle,
- Monsieur B. YVERT, directeur du Livre et de la Lecture,
- Madame RIALLE – SALABER, sous directrice des statuts et de la réglementation,

ENVOIS ULTERIEURS PROPOSES :

- Conférence des présidents d'université,
- Monsieur le Président de la Bibliothèque nationale de France,
- Monsieur le Président du CNFPT,
- Madame la directrice de l'ENSSIB,
- Monsieur le directeur de l'Ecole nationale des Chartes,
- Madame la directrice de l'Institut national du Patrimoine,
- Associations professionnelles (ABF, ADBGV, ADBU, ADBDP, ACB),
- Organisation syndicales représentées aux commissions administratives paritaires.

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Inspection générale des bibliothèques

LA FILIÈRE BIBLIOTHÈQUES
DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT
SITUATION & PERSPECTIVES

JUIN 2008

Daniel RENOULT
Inspecteur général des bibliothèques

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
1. UNE STRUCTURATION RECENTE (1945 – 1992)	4
2. LA FILIERE BIBLIOTHEQUES : DIAGNOSTIC & CONSTATS	5
2.1.1. <i>Bilan démographique de la filière.</i>	6
▪ Sources.....	6
▪ Nombre des emplois budgétaires	6
▪ Répartition des emplois budgétaires par départements ministériels	7
▪ Répartition par catégories statutaires : un sous-dimensionnement de la catégorie B	8
▪ Le nombre des agents par corps (1999 – 2008).....	8
▪ Taux de vacance des emplois par catégories en janvier 2008.	9
▪ Une profession féminisée à 68%	10
▪ Répartition des agents de la filière par tranches d'âges.....	10
▪ Répartition géographique des agents.....	12
▪ Une pyramide des emplois assez diverse selon les régions.....	14
2.1.2. <i>Évolutions fonctionnelles</i>	15
▪ Une filière culturelle et scientifique caractérisée par la diversité des affectations fonctionnelles.....	15
▪ L'extension des métiers du document aux métiers de l'information	16
▪ L'évolution des publics	17
▪ L'impact des architectures existantes sur l'organisation du travail	18
▪ Le maintien des missions permanentes liées aux documents imprimés	19
▪ Les bibliothèques : des services auxquels concourent une pluralité de métiers	20
▪ Quels équilibres entre les différentes fonctions ?.....	21
2.1.3. <i>Quel bilan de la réforme statutaire de 1991 - 1992 ?</i>	23
▪ Les conservateurs : une polyvalence qui n'est pas toujours en accord avec leur position statutaire.....	24
▪ Les bibliothécaires : des modalités de gestion peu satisfaisantes.....	26
▪ Bibliothécaires adjoints spécialisés et assistants des bibliothèques : le socle technique du fonctionnement des bibliothèques.....	28
▪ Les personnels de service.....	28
▪ Des référentiels récents.	30
▪ Une disjonction statuts/fonctions qui appelle une évolution du dispositif	32
3. LES ORIENTATIONS D'UNE REFORME	33
3.1. NIVEAUX DE RECRUTEMENT ET FORMATION : QUELQUES EXEMPLES ETRANGERS	33
3.2. QUELS OBJECTIFS POUR LA FILIERE ?.....	34
3.2.1. <i>Un haut niveau de qualification et une évolutivité des compétences</i>	35
▪ Quelles connaissances, quelles compétences ?	35
▪ S'inscrire dans une dynamique européenne	36
3.2.2. <i>Un meilleur équilibre entre formation initiale et formation continue : valoriser les compétences acquises</i> ,.....	37
▪ Pratiquer l'échange des cultures professionnelles	38
4. QUELLES EVOLUTIONS POUR LA FILIERE BIBLIOTHEQUES ?	38
4.1. AMELIORATIONS DU CADRE STATUTAIRE ET DE LA GESTION	39
4.1.1. <i>Une priorité essentielle : le repyramidage des emplois</i>	39
4.1.2. <i>Réformer la gestion du corps des bibliothécaires stagiaires</i>	40
4.1.3. <i>Suppression des classes et obligation de mobilité pour les conservateurs</i>	40
4.1.4. <i>Pour les assistants privilégier le concours interne</i>	41
4.1.5. <i>Déconcentrer la gestion au niveau des établissements publics</i>	42
▪ Le pouvoir de nomination aux emplois	42
▪ L'évaluation des agents.....	43
▪ Promotion de grade et promotion dans un corps	43
▪ L'évolution du rôle des commissions administratives paritaires nationales.....	44
▪ L'hypothèse du maintien d'une CAPN pour la catégorie C	44
▪ L'hypothèse de déconcentration complète de la catégorie C.	45

▪	Ouvrir à d'autres filières la catégorie C des bibliothèques.....	46
4.1.6.	<i>Réviser les programmes et les épreuves des concours, évaluer les recrutements.</i>	46
4.1.7.	<i>Mutualiser certains concours avec la fonction publique territoriale</i>	47
4.2.	TRANSFORMATION DU CADRE STATUTAIRE	47
4.2.1.	<i>Inclure le métier des bibliothèques dans la filière culturelle</i>	47
4.2.2.	<i>Rattacher le domaine des bibliothèques à des cadres d'emploi</i>	48
▪	Quatre cadres d'emploi ?	48
4.2.3.	<i>Les modalités d'accès aux bibliothèques</i>	49
▪	Ouvrir davantage la filière	49
CONCLUSIONS : QUELLES PERSPECTIVES ?		51
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES		53
PROGRAMME DE TRAVAIL DE L'IGB		ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
LISTE DES ADMINISTRATIONS ET DES PERSONNES RENCONTREES		55

Introduction

Inscrite au programme de travail 2007 - 2008 de l'inspection générale des bibliothèques par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche¹, la présente étude de l'évolution de la filière bibliothèques porte sur le groupe professionnel formé par les *corps des bibliothèques de la fonction publique de l'État*. Le terme *filière* y est entendu au sens où il est utilisé dans le contexte de l'enseignement supérieur par différence avec la filière administrative par exemple, tandis que dans une perspective plus large, le terme filière englobe plutôt un ensemble de métiers. Dans cette acception, le métier de bibliothécaire, au sens générique, se rattache ordinairement à la filière culturelle, avec notamment les métiers des musées et des archives.

Cette étude s'inscrit dans l'actualité des réflexions actuellement engagées sur l'évolution de la fonction publique (simplification des filières, réduction du nombre de corps), de préparation de réformes concernant les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (commission Schwarz), d'évolution de la décentralisation, et d'élargissement de l'autonomie des universités (loi LRU), et d'une manière générale de révision générale des politiques publiques.

A ces éléments de contexte général s'ajoute la situation particulière d'un métier. Les pratiques et les méthodes des bibliothécaires se sont continuellement transformées du fait de la gestion informatisée de l'information et de la documentation, du développement de l'Internet et de la numérisation, mais aussi en raison de la diversification croissante des types de bibliothèques, et de l'évolution de la société française, de la massification de l'enseignement supérieur, des modes, des rythmes de vie et des pratiques culturelles et scientifiques.

Il faut souligner que les bibliothèques ont connu depuis trois décennies une période de croissance et de changements profonds et continus.

Dans l'enseignement supérieur, à la suite de la seconde vague de croissance démographique étudiante, le redressement engagé sur la base des propositions du rapport Miquel, la mise en œuvre des plans U2000 puis U3M, correspond à un renouveau des bibliothèques universitaires : de nombreux bâtiments ont été créés ou réhabilités, de nouveaux types de services mis en œuvre et des emplois créés.

Au ministère de la culture et de la communication, tandis que s'achevait le processus de décentralisation, la préparation puis la mise en service des nouveaux locaux de la Bibliothèque nationale de France (BnF) marque une étape majeure dans l'histoire des bibliothèques françaises : l'élargissement des missions de la BnF par rapport à l'ancienne Bibliothèque nationale s'est traduite par d'importants recrutements et une diversification sans précédent des profils d'emplois dans cet établissement qui compte aujourd'hui 2 662 agents.

¹ *Bulletin Officiel de l'Éducation nationale*, n°36 du 11 octobre 2007.

Enfin, les collectivités territoriales sont à l'origine d'un développement sans précédent de la lecture publique. Ce développement des bibliothèques peut aussi se mesurer par leur impact sur la population. Qu'il s'agisse des bibliothèques dites publiques ou des bibliothèques universitaires, ce secteur culturel est l'un de ceux qui ont la plus forte audience. Selon une étude récente du CREDOC², les bibliothèques publiques sont aujourd'hui utilisées par plus de 35% de la population française. En 2005, les bibliothèques universitaires étaient utilisées par 62 % des étudiants³ et fréquentées au total par 1,7 millions d'usagers.

Par rapport à l'ensemble de ces transformations, comment peut-on situer le cadre statutaire, la structure en corps et grades et son adéquation aux missions, à l'organisation du travail et des services au public, les niveaux de formation initiale et de recrutement ? Quelles sont les adaptations ou les réformes à engager pour que cette filière remplisse pleinement ses fonctions vis-à-vis des usagers, et poursuive à un bon rythme son indispensable adaptation ?

Telles sont les questions auxquelles s'efforce de répondre la présente étude dont l'objectif est de fournir un certain nombre de repères et de constats, mais aussi de formuler des propositions prospectives à court et à moyen terme susceptibles d'alimenter les réflexions et les projets de réformes en cours. En cela cette étude qui a été demandée par la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, concerne aussi le ministère de la culture et de la communication, et l'ensemble des établissements publics. Elle s'adresse enfin aux professionnels qui vivent au jour le jour ces nombreux changements et réfléchissent à l'évolution de leur métier. En témoigne la très abondante bibliographie consacrée ces dernières années par les bibliothécaires aux transformations en cours et à l'évolution de leur identité professionnelle.

Pour fournir des éléments utiles d'appréciation, il était indispensable de mettre d'abord en perspective cette étude d'ensemble par un bref rappel historique. En France, la filière bibliothèques de la fonction publique d'État ne s'est en effet structurée qu'à partir des années 1950, et n'a connu depuis que deux réformes statutaires importantes l'une au cours des années 1960 et l'autre au début des années 1990.

Deuxième élément de contexte, le bilan démographique. Résultant d'une enquête menée conjointement par le ministère de l'éducation nationale, le ministère de la culture et de la communication et le Centre national de la fonction publique territoriale, le dernier bilan démographique de la filière remontait en effet à l'année 2000. Au moment où s'annoncent de nombreux départs à la retraite correspondant à la génération de l'immédiat après guerre, il a paru indispensable de procéder à une mise à jour de ces données et de fournir des éléments de comparaison.

Quinze années après la réforme qui organisait conjointement la filière culturelle de la fonction publique territoriale et les filières « *bibliothèque* » et « *patrimoine* » est donc présenté un bilan de l'organisation statutaire caractérisée notamment par une segmentation en six corps distincts. Centrée sur la filière bibliothèque de l'État, la présente étude n'inclut dans son périmètre ni les ITRF de la branche documentation, ni les contractuels, ni enfin le cas des

² Enquête du CREDOC réalisée pour le Ministère de la Culture et de la Communication à l'automne 2005..

³ *Enquête statistique générale sur les bibliothèques universitaires*. 2005.

métiers d'art (chefs de travaux d'art, techniciens d'art, etc.), au demeurant peu nombreux dans les bibliothèques en dehors de la Bibliothèque nationale de France.

C'est en s'appuyant sur une réflexion générale relative aux missions, aux compétences et aux qualifications attendues des agents de cette filière que sont présentées les propositions de l'inspection générale des bibliothèques. Les unes se placent dans l'hypothèse d'une amélioration du cadre statutaire actuel, certaines mesures pouvant être prises sans attendre. Les autres se situent dans l'optique d'une refonte beaucoup plus profonde de la fonction publique de l'État telle que l'évoque par exemple le tout récent « *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique* ».

Dans les deux hypothèses, on s'est attaché à dégager des orientations et à fournir des éléments de discussion et de dialogue, plutôt qu'à définir dans le détail des modalités réglementaires qui pourront être l'aboutissement d'une concertation avec les professionnels et leurs employeurs.

1. Une structuration récente (1945 – 1992)

A partir de 1945, en même temps que la Direction des bibliothèques concevait un programme de développement des bibliothèques universitaires et des bibliothèques publiques, ont été progressivement mises en place les formations professionnelles et les statuts des personnels de bibliothèques. A titre d'exemple, on rappellera que le personnel des bibliothèques universitaires comptait moins de 200 agents en 1946 !

La mise en place de concours sur épreuves professionnelles et la structuration en corps spécialisés s'est essentiellement effectuée dans les années 1950 – 1960 en même temps que les techniques professionnelles se normalisaient au plan national et international. Le statut des sous-bibliothécaires est publié en 1950. D'autre part un corps unique de bibliothécaires permettant la mobilité entre les bibliothèques dépendant de l'État est créé en 1952. Il comprenait trois grades : bibliothécaire, conservateur, conservateur en chef. La mise en place de formations professionnelles initiales diplômantes s'effectue au même moment : diplôme supérieur de bibliothécaire en 1950, certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire en 1951. La formation initiale des conservateurs dans une école spécialisée remonte à 1963-1964 avec la création de l'École nationale supérieure des bibliothécaires, établissement public à caractère administratif, devenue par la suite École nationale des sciences de l'information et des bibliothèques avec le statut de grand établissement depuis 1992.

Jusqu'à la fin des années 1980, dans les bibliothèques universitaires, dans les bibliothèques départementales de prêt, et à la Bibliothèque nationale, la filière était structurée autour de 4 corps principaux : les conservateurs (catégorie A), les sous-bibliothécaires (catégorie B) et les magasiniers (catégorie C) et gardiens (catégorie D, intégrés dans le corps des magasiniers lors d'une réforme statutaire en 1988). Les inspecteurs généraux des bibliothèques constituaient un corps à part. Dans les bibliothèques municipales la situation était quelque peu différente : la filière s'organisait autour de bibliothécaires (catégorie A), recrutés soit au niveau de la licence et Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Bibliothécaire (C.A.F.B.), soit au vu du seul C.A.F.B, de sous-bibliothécaires (catégorie B), d'employés de bibliothèque (catégorie C) et de gardiens (catégorie D).

A partir de 1991 et 1992, d'importantes réformes interviennent *réorganisant de manière homothétique les formations et les statuts de la filière bibliothèques dans les deux fonctions publiques (fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale)* de la manière suivante : pour la catégorie A, les conservateurs et les bibliothécaires; pour la catégorie CII (recrutée au niveau bac + 2), les bibliothécaires adjoints spécialisés (Etat), les assistants qualifiés du patrimoine (FPT) ; pour la catégorie B, les assistants de bibliothèque (Etat) et les assistants de conservation (FPT); pour la catégorie C, les magasiniers (Etat) et les agents du patrimoine (FPT).

De plus, dans la filière culturelle, les statuts des personnels du patrimoine et des bibliothèques sont structurés de manière identique, et la fonction publique nationale comprend un corps de conservateurs généraux (catégorie A+) dans lequel sont notamment

recrutés les chargés de mission d'inspection générale qui n'existent plus comme corps spécifique mais comme un service rattaché au ministre chargé de l'enseignement supérieur et mis à disposition du ministre chargé de la culture.

2. La filière bibliothèques : diagnostic & constats

Rappelons tout d'abord que la filière bibliothèques est à *vocation interministérielle*. Le ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, principal employeur (plus de 2/3 des emplois), en assure l'administration qu'il s'agisse du recrutement (organisation des concours nationaux), de la formation initiale (tutelle de l'École nationale supérieure des sciences de l'information, de l'École nationale des Chartes, des centres régionaux de formation professionnelle préparant aux métiers des bibliothèques) ou de la gestion des carrières (commissions administratives paritaires). Le second employeur est le ministère de la culture et de la communication qui a notamment la tutelle des deux établissements publics les plus importants de ce secteur, la Bibliothèque nationale de France (2 651 agents dont 1 235 appartenant à la filière bibliothèques) et la Bibliothèque Publique d'Information, mais aussi une responsabilité au regard des fonds d'État conservés dans les bibliothèques municipales classées. Le ministère de la justice (Conseil d'État, Cour de Cassation...), le ministère des affaires étrangères, le ministère de la Défense, le ministère de l'Économie et des Finances, le ministère de l'Agriculture emploient quelques agents de la filière, principalement des conservateurs. Enfin, 143 conservateurs d'État sont mis à disposition dans 54 bibliothèques municipales classées⁴. D'autres enfin sont détachés dans des emplois de directeurs de bibliothèques départementales de prêt gérées par les conseils généraux.

Toute réflexion sur la filière bibliothèques de la fonction publique nationale doit également tenir compte des évolutions de la fonction publique territoriale qui comprend une filière culturelle, structurée comme celle de l'État, à l'exception du corps des conservateurs généraux. Les formations initiales sont largement communes, même si la fonction publique territoriale a confié à ses centres de gestion la préparation de certains modules spécifiques de formation. Ainsi les conservateurs territoriaux sont formés comme les conservateurs d'État par l'ENSSIB. Grâce au parallélisme des statuts, une certaine mobilité existe entre les deux fonctions publiques, en particulier pour ce qui concerne l'encadrement. L'existence d'un socle commun de formation facilite la coopération et le travail en réseau entre les divers services de bibliothèques. Soulignons que l'Association des Bibliothécaires de France (ABF), principale association professionnelle de la filière, regroupe en son sein des professionnels des deux fonctions publiques. Elle compte environ 3000 adhérents en 2008.

Selon l'étude la plus récente conduite conjointement par le ministère de l'éducation nationale, le ministère de la culture et le CNFPT, l'ensemble de la filière bibliothèque comprenait environ « 20 000 agents publics appartenant aux différents corps et cadres d'emplois des

⁴ Cf. IGAAC. IGB. *Les mises à disposition des conservateurs d'Etat dans les bibliothèques municipales classées. Rapport à madame la ministre de la Culture et de la Communication*. Décembre 2007.

bibliothèques, parmi lesquels deux tiers relèvent de la fonction publique territoriale et un tiers de la fonction publique d'État – tous ministères confondus »⁵

2.1.1. Bilan démographique de la filière.

L'enquête publiée en 2000 étant déjà ancienne, il était indispensable de faire le point sur l'évolution démographique de la filière, en considérant d'une part les *emplois*, leur répartition par statuts et par tutelle et d'autre part les *agents*.

▪ **Sources**

Il n'existe pas de publication ou de source en ligne fournissant annuellement des données *complètes* sur les emplois et les agents de la filière bibliothèque de l'État. Des éléments de synthèses sont publiés annuellement par la Direction de l'Évaluation et de la Prospective⁶. La Direction Générale de l'Enseignement Supérieur (DGES), sous direction des bibliothèques publie de son côté un *Annuaire des bibliothèques universitaires* qui fournit des chiffres par établissements, et donne accès via Internet à certaines données. La Bibliothèque nationale de France publie un rapport annuel. Ces sources ne concordent pas de manière optimale. Pour obtenir des données détaillées, cohérentes et comparables il faut s'adresser aux administrations gestionnaires. Pour la présente étude, les chiffres concernant les *emplois budgétaires* nous ont été fournis par la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur (DGES) et la Direction du Livre et de la Lecture (DLL), et celles concernant les *agents* par la Direction des Ressources Humaines (DGRH) et la DLL. Des compléments nous ont été donnés par la Bibliothèque nationale de France. D'une manière générale, on s'est efforcé d'obtenir des données relevées à une date identique (situation au 1^{er} janvier 2008) correspondant à des rémunérations versées par l'État. Nos chiffres n'incluent pas par exemple les agents des bibliothèques placés en position de détachement auprès des collectivités territoriales.

▪ **Nombre des emplois budgétaires**

Depuis la mise en œuvre de la loi organique sur les lois de finances (LOLF), il n'existe plus de présentation détaillée des emplois budgétaires des divers ministères. Au vu du dernier document budgétaire faisant apparaître le détail de la nomenclature des emplois (2005) et en dénombant les créations et transformations d'emplois intervenues en 2006 – 2007 il est néanmoins possible d'évaluer le nombre de ces emplois par corps et par départements ministériels.

En 2007, hors emplois des conservateurs stagiaires en scolarité à l'ENSSIB, la filière bibliothèques de l'État comptait de 6 539 *emplois budgétaires* (Cf. tableau 1).

⁵ *Enquête démographique sur les personnels des bibliothèques*. Ministère de la culture et de la communication, Ministère de l'éducation nationale, Centre National de la Fonction Publique Territoriale, 2000. p.4.

⁶ *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*. RERS 2007. L'Etat de l'enseignement supérieur et de la recherche. N°1, novembre 2007. (Tableau 04 p.18 – 19).

**Tableau 1 : Emplois budgétaires de la filière bibliothèques
(au 01.01.2008, selon la DGES et la DLL)**

Emplois / grades	MESR	MCC	Autres ministères	TOTAL tous chapitres
Conservateurs généraux (IB 901 - Gr. C)	95	97	1	193
Conservateurs (IB 499 - Gr. A)	838	523	17	1378
Bibliothécaires (IB 379 - 780)	518	130	1	649
Bibliothécaires adjoints spécialisés (IB 322 - 638)	985	275	39	1299
Assistants des bibliothèques (IB 298 - 612)	320	84	19	423
Magasiniers des bibliothèques (IB 281 - 479)	1983	601	13	2597
TOTAL tous corps	4739	1710	90	6539

▪ **Répartition des emplois budgétaires par départements ministériels**

S'agissant d'une filière à vocation interministérielle, il est intéressant d'en analyser la répartition par ministères. Comme le montre le tableau ci-dessous (*tableau n° 2*), ces emplois sont principalement répartis entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (73 %), et le ministère de la culture et de la communication (26 %). On dénombre par ailleurs 90 emplois budgétaires répartis dans divers autres départements ministériels (1%). Il s'agit des ministères de la Défense, de l'Economie, de la Justice, et des Affaires Étrangères.

Tableau 2 : Emplois budgétaires de la filière bibliothèque. Répartition par corps et par ministères.

Emplois / grades	MESR	MCC	Autres ministères	% par rapport à l'ensemble
Conservateurs généraux	49%	50%	1%	3%
Conservateurs	61%	38%	1%	21%
Bibliothécaires (IB 379 - 780)	80%	20%	0%	10%
Bibliothécaires adjoints spécialisés (IB 322 - 638)	76%	21%	3%	20%
Assistants des bibliothèques (IB 298 - 612)	76%	20%	4%	6%
Magasiniers des bibliothèques (IB 281 - 479)	76%	23%	1%	40%
Moyenne tous corps	73%	26%	1%	100%

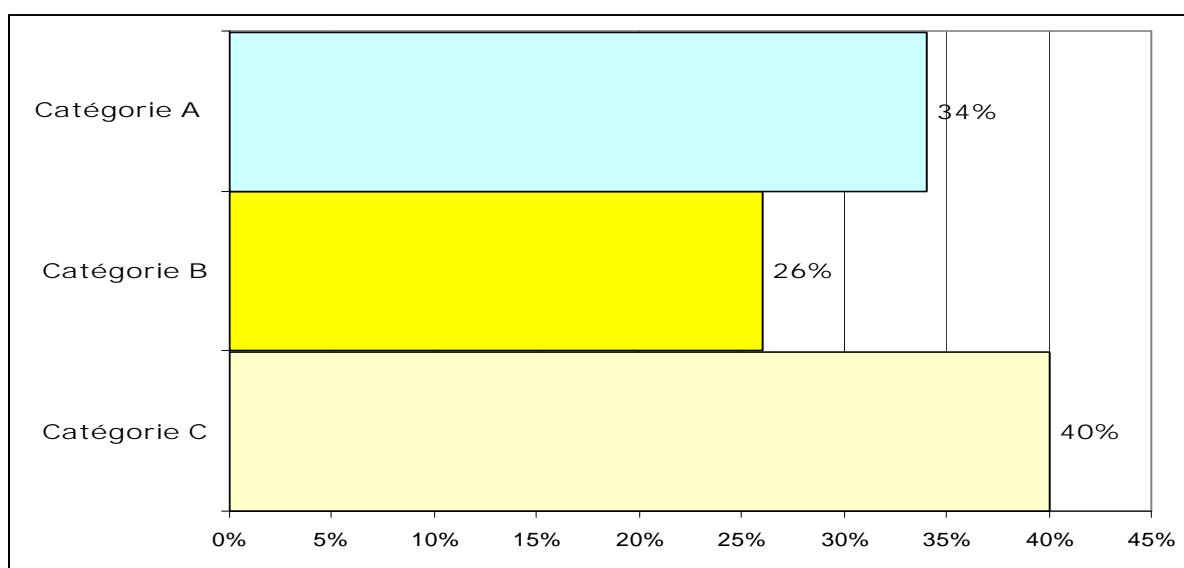
Au-delà de ces moyennes, on remarque des différences sensibles dans la répartition selon les statuts : les conservateurs généraux se répartissent quasiment à 50 % entre l'enseignement supérieur et la culture ; les bibliothécaires sont majoritaires dans l'enseignement supérieur, de même que les bibliothécaires adjoints spécialisés.

▪ **Répartition par catégories statutaires : un sous-dimensionnement de la catégorie B**

Comme le montrent le tableau n°2 et le graphique n°3, la répartition entre les grandes catégories statutaires confirme le *sous-dimensionnement de la catégorie B* déjà mis en évidence lors de l'enquête démographique de 2000. La catégorie A représente 34% des emplois, contre 26% en catégorie B et 40% en catégorie C.

Ce sous-dimensionnement est encore plus sensible si l'on considère qu'une partie des emplois d'assistants de bibliothèque correspond à des emplois de débouchés pour des magasiniers. On observe que les *bibliothécaires adjoints spécialisés*, considérés, compte tenu de leur formation technico-professionnelles et de la nature des tâches qui leur sont confiées, comme la cheville ouvrière des bibliothèques, *ne représentent que 20 % des emplois budgétaires*.

Tableau 3 : répartition entre catégories statutaires. Situation des agents au 31.12.2007.



▪ **Le nombre des agents par corps (1999 – 2008)**

Pour estimer le nombre total des agents en poste, on a utilisé les chiffres fournis par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH), la gestion des personnels de bibliothèque étant placée sous la responsabilité du ministère de l'enseignement supérieur. Pour l'année 2008, les effectifs sont dénombrés à la date du 15 janvier, l'enquête précédente ayant pris en considération les fichiers de personnel à la date du 31/12/1999. Ces statistiques ne prennent en considération que les agents rémunérés par l'État à la date considérée. Elles incluent par conséquent les 143 agents mis à disposition des villes (bibliothèques municipales classées) mais ne comprennent pas les personnels en détachement auprès des collectivités territoriales (BDP par exemple). Compte tenu du regroupement, depuis le décret n°2001-326

du 13 avril 2001, des agents des anciens corps d'inspecteurs de magasinage et de bibliothécaires adjoints, on a classé l'ensemble de la catégorie B dans le tableau comparatif n° 4.

On prêtera moins attention aux valeurs absolues qu'à la tendance générale. La comparaison des données dénote une *progression du nombre d'agents, en particulier pour la catégorie B, montrant que soit en création d'emplois, soit par des transformations d'emplois, un effort de restructuration de la filière au profit de la catégorie B a été entrepris.*

Tableau 4 : Évolution du nombre des agents par catégories de 1999 à 2008

Corps	2008	1999	Δ	Δ en %
Magasiniers	2 400	2 268	132	6%
BAS et Assistants	1 659	1 319	340	20%
Bibliothécaires	592	528	64	11%
Conservateurs	1 525	1 543	-18	-1%
TOTAL	6 176	5 658	518	8%

▪ **Taux de vacance des emplois par catégories en janvier 2008.**

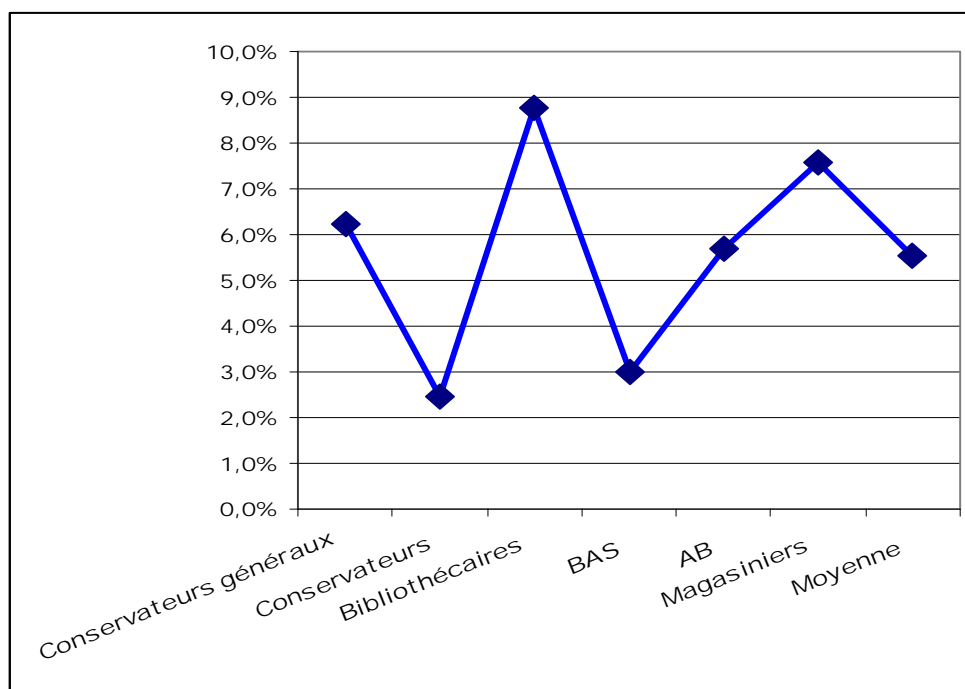
Le tableau n°5 récapitule les différences constatées entre le nombre des emplois budgétaires au 01/01/08 et le nombre des agents au 15/01/08 par catégorie statutaire. La comparaison entre le nombre des agents en poste et le nombre des emplois indique un taux de vacance moyen de 5,6 %.

Tableau 5: Estimation du taux de vacance des emplois par catégorie statutaire.

Corps	Emplois	Agents	Différence	Taux de vacance
Conservateurs généraux	193	181	12	6,2%
Conservateurs	1378	1344	34	2,5%
Bibliothécaires	649	592	57	8,8%
BAS	1299	1260	39	3,0%
AB	423	399	24	5,7%
Magasiniers	2597	2400	197	7,6%
Total	6539	6176	363	5,6%

Le taux de vacance des emplois de conservateurs généraux ne reflète pas des vacances réelles. Ce taux s'explique par la date de l'estimation et le délai entre la décision de nomination (en décembre) et la publication du décret correspondant (en avril). On remarquera cependant les différences sensibles selon les corps : le taux de vacance le plus élevé est celui des bibliothécaires. En raison des modalités particulières de gestion de ce type d'emploi (formation initiale longue immédiatement après l'affectation), les établissements tendent à préférer recruter des agents contractuels. Nous reviendrons sur cette question (§ 2.1.3).

Tableau 6 : Estimation du taux de vacance. Variations selon les statuts.



- **Une profession féminisée à 68%**

Le tableau 7 fournit une synthèse de la répartition par sexes. On notera le taux de féminisation très élevé en catégorie B (plus de 80%), mais moindre aux deux extrêmes de la pyramide statutaire, en catégorie C et en catégorie A (conservateurs). Le taux global de féminisation est de 68%. Sauf pour les magasiniers, où le ratio hommes/femmes est quasi le même, la comparaison avec l'enquête démographique de 2000⁷ montre que la part des agents de sexe masculin tend à remonter.

Tableau 7 : agents de la filière bibliothèques. Répartition par sexes
Situation au 15.01.2008 (source : DGRH)

Corps	Pourcentage des femmes		% 1999 - 2008	Pourcentage des hommes	
	2008	1999		2008	1999
Magasiniers	58%	57%	+ 1%	42%	43%
Assistants	64%	78%	- 14 %	36%	22%
BAS	81%	86%	- 5 %	19%	14%
Bibliothécaires	81%	85%	- 4%	19%	15%
Conservateurs	66%	71%	- 5 %	34%	29%

- **Répartition des agents de la filière par tranches d'âges**

Si l'on considère l'ensemble de la filière, la répartition moyenne par âges (tableau 8) paraît relativement équilibrée. Mais entre les différents corps, cette répartition est plus contrastée. Assez naturellement 84% des conservateurs généraux ont plus de 50 ans, tandis que 75% des conservateurs de 2^{ème} classe se situent dans la tranche des moins de 41 ans.

⁷ Op.cit. p.9.

Tableau 8 : Agents de la filière bibliothèques. Répartition par tranches d'âge. Situation au 15.01.2008.

Tranches d'âge	Nombre d'agents	%	Conservateurs généraux et conservateurs	Bibliothécaires	BAS	AB	Magasiniers
Moins de 30 ans	339	5%	7 %	5 %	10 %	5 %	2 %
De 30 à 40 ans	2 207	36%	26 %	27 %	39 %	43 %	41 %
De 41 à 50 ans	1 644	27%	22 %	25 %	22 %	26 %	33 %
De 51 à 59 ans	1 614	26%	34 %	35 %	24 %	22 %	21 %
+ de 60 ans	372	6%	11 %	8 %	5 %	4 %	3 %
TOTAL	6 176	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le graphique suivant (n° 9) permet de visualiser la répartition des agents selon l'âge et les statuts. La forme de la courbe, bi modale, montre que la valeur moyenne rendrait moins bien compte de la réalité. On distingue nettement l'effet de deux grandes vagues de recrutement et le creux du début des années 1980, l'année 1989 et le rapport Miquel marquant la reprise des créations d'emplois. On note aussi l'effet des recrutements de la Bibliothèque nationale de France lors des ouvertures de 1996 et 1998, mais aussi des nouvelles bibliothèques universitaires créées par le plan U2000. On remarquera que le corps des magasiniers est relativement jeune par rapport aux autres catégories.

Tableau 9 : Graphique de répartition selon les âges et les statuts. (Situation au 15.01.2008)

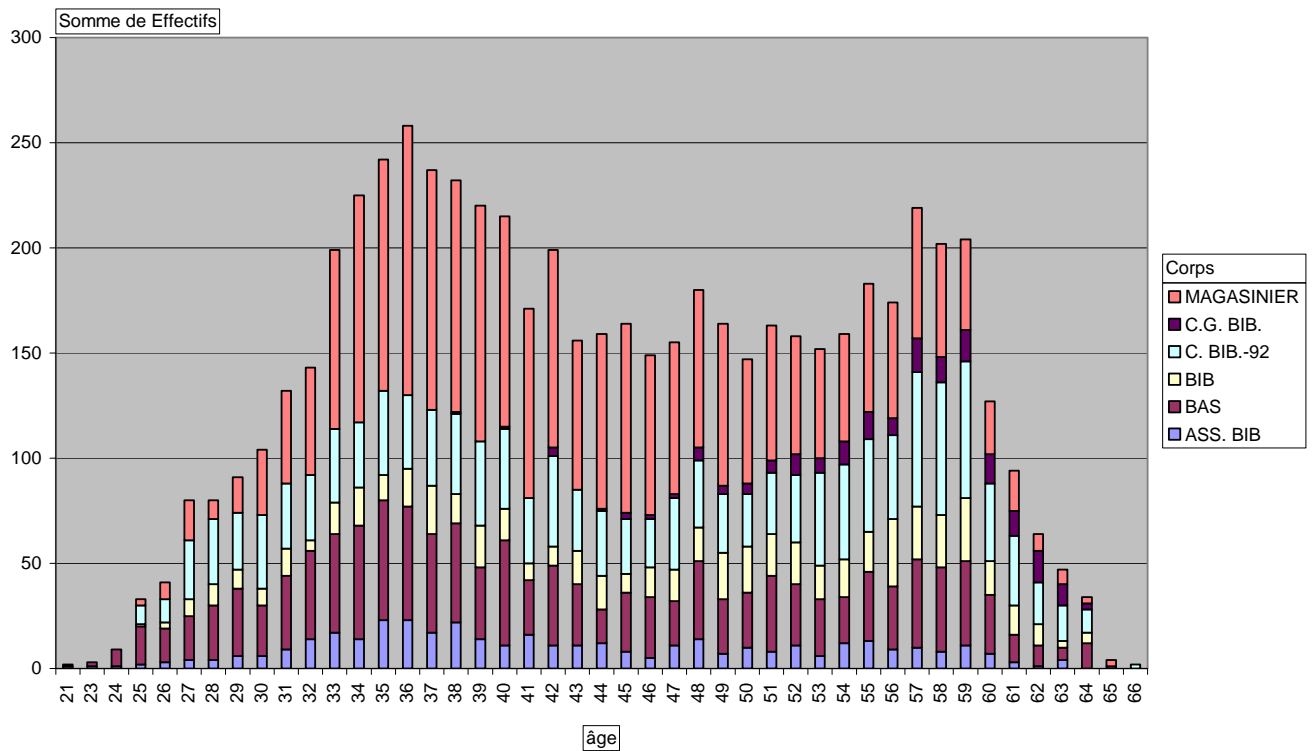


Tableau 10 : agents âgés de plus de 56 ans au 15.01.2008

	+ de 56 ans	%
Magasiniers	224	22%
Assistants	44	4%
BAS	192	19%
Bibliothécaires	128	13%
Conservateurs et C. en Chef	312	31%
Conservateurs Généraux	97	10%
TOTAL	997	100 %

Le nombre d'agents âgés de plus de 56 ans au 15.01.2008 était de 997 (16 % des agents). On observe (cf. tableau n°4) que ceux-ci sont nombreux en catégorie A (41% sont des conservateurs et conservateurs généraux et 13 % sont des bibliothécaires).

Comme la filière enseignante, la filière bibliothèque va connaître un fort renouvellement générationnel à échéance 2012 – 2015. Dans l'enseignement supérieur, ce fort renouvellement s'effectuera au moment où ouvriront les nouvelles bibliothèques inscrites au CPER 2007 – 2013.

▪ Répartition géographique des agents

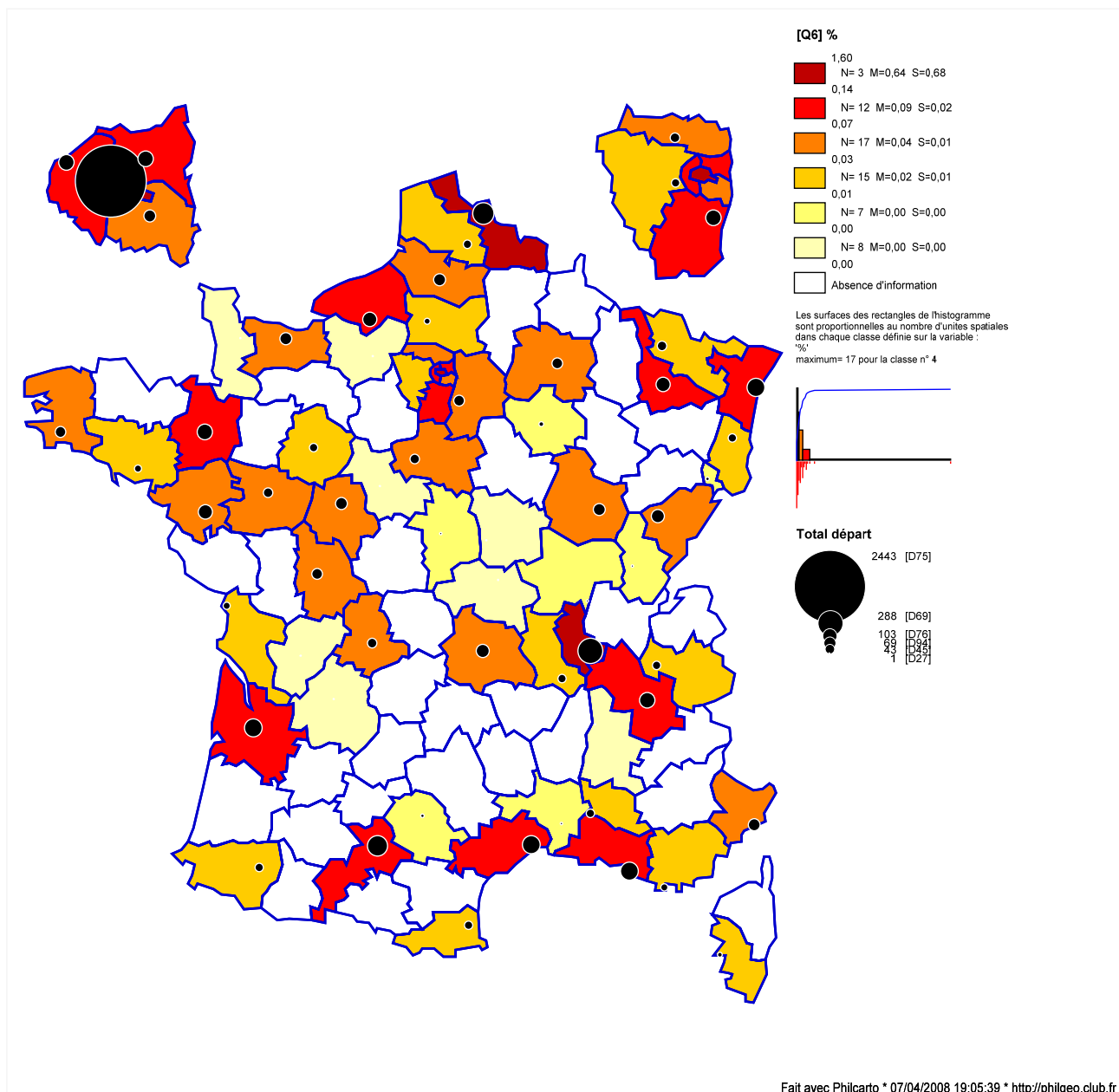
On observe que la répartition géographique des emplois est principalement corrélée à celle des établissements d'enseignement supérieur où sont affectés une majorité des personnels des bibliothèques. Dans l'ensemble les villes universitaires correspondent également aux villes où sont implantées les bibliothèques publiques les plus importantes, notamment celles où sont mis à disposition des conservateurs d'État.

Les effectifs de la Bibliothèque nationale de France, ceux de la Bibliothèque Publique d'Information et des grandes bibliothèques interuniversitaires parisiennes, confèrent un poids considérable à *la région Ile de France* par rapport aux autres régions. Celle-ci *représente en effet 48 % des effectifs de la filière, le département de Paris regroupant à lui seul près de 40%* des agents, proportion très supérieure au poids moyen de la fonction publique en Ile de France (23%).

Une analyse de la distribution des conservateurs avec celle des agents d'autres catégories atteste comme pour toutes les autres catégories une très forte concentration sur la région Ile de France, mais aussi une répartition dans un plus grand nombre de départements, ceci en raison de la dissémination récente de l'enseignement supérieur.

A l'inverse, l'implantation des bibliothécaires de l'État, également très concentrée sur l'Ile de France, est davantage limitée à quelques sites universitaires.

Tableau 11: Carte de la répartition des agents de la filière (ensemble des statuts)



La carte ci-dessus (tableau 11) représente la densité relative (en pourcentage) de l'ensemble des agents de la filière sur le territoire, et en cercles proportionnels le nombre réel des agents par départements.

C'est l'adresse d'affectation qui a été prise comme référence, sachant que la ville siège de l'établissement n'est pas toujours le lieu d'exercice (antennes délocalisées, IUFM par exemple).

Le tableau 12 dresse par ordre décroissant la liste des 15 départements où sont affectés 73,2% des agents de la filière

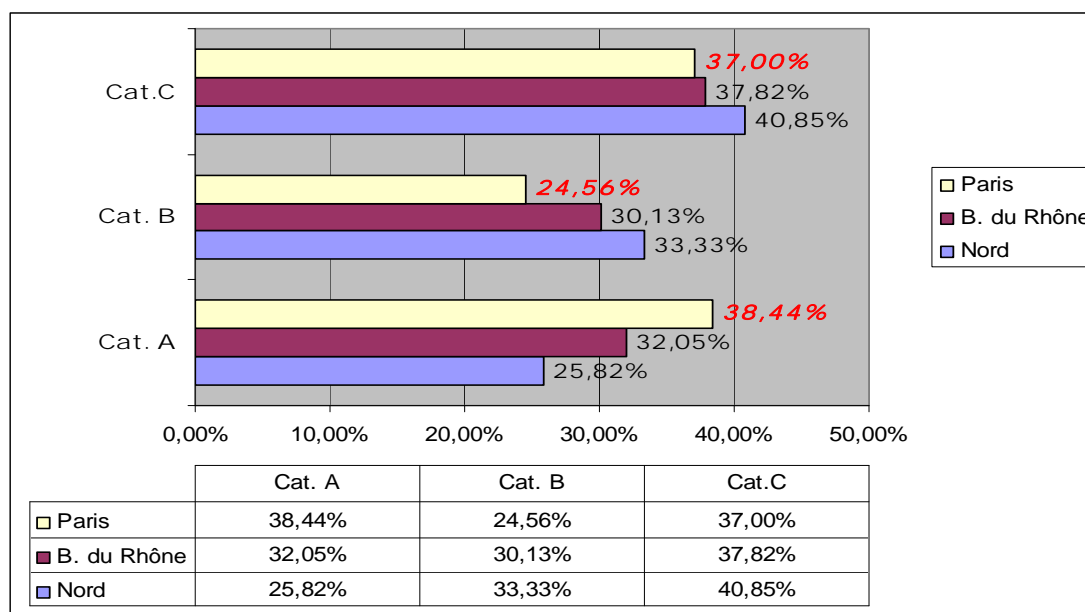
Tableau 12 : 15 départements comprennent plus de 100 agents de la filière.

Départements	CG	C. BIB	BIB	BAS	ASS.BIB	MAG	Total département s	%
Paris	98	610	231	447	153	904	2 443	39,6%
Rhône	10	71	35	60	13	99	288	4,7%
Nord	6	30	19	52	19	87	213	3,4%
Haute Garonne	7	32	20	51	10	67	187	3,0%
Bas Rhin	5	29	18	31	9	71	163	2,6%
Bouches du Rhône	3	35	12	37	10	59	156	2,5%
Gironde	6	25	18	37	9	61	156	2,5%
Hérault	6	35	17	25	10	55	148	2,4%
Isère	2	30	5	30	8	46	121	2,0%
Hauts de Seine	2	32	10	23	7	45	119	1,9%
Seine St Denis	2	20	12	24	6	46	110	1,8%
Ille et Vilaine	3	20	15	22	5	43	108	1,7%
Essonne	1	21	11	17	9	48	107	1,7%
Seine Maritime	2	22	6	20	5	48	103	1,7%
Meurthe & Moselle	2	17	11	24	5	42	101	1,6%
Pourcentage total								73,2%

▪ **Une pyramide des emplois assez diverse selon les régions**

Les écarts entre régions sont aussi notables en matière de pyramide fonctionnelle des emplois. Dans l'exemple ci-dessous, on notera les différences sensibles de répartition des catégories d'emploi entre les bibliothèques de Paris, du Nord ou des Bouches du Rhône.

Tableau 13 : pyramide fonctionnelle des emplois : comparaison de 3 départements.



2.1.2. *Évolutions fonctionnelles*

- **Une filière culturelle et scientifique caractérisée par la diversité des affectations fonctionnelles.**

On sait que depuis les années 1980, les métiers des bibliothèques connaissent des évolutions fortes et permanentes du fait de la place croissante des technologies de l'information. Mais il convient de souligner tout d'abord l'extraordinaire variété des affectations possibles pour une même filière, diversité ressentie comme un atout par la plupart des agents. Cela va des services spécialisés dans les fonds anciens (Réserves), jusqu'au dépôt légal de l'Internet en passant par la formation des usagers universitaires, l'achat de documentation électronique pour la recherche ou l'organisation de services destinés au grand public. *A statut égal, il en résulte des écarts importants en termes de responsabilité et de nature des tâches exercées.*

Sur le plan qualitatif, la Bibliothèque nationale de France offre sans doute l'éventail le plus étendu et le plus diversifié de situations professionnelles, d'abord en ce qui concerne la variété des collections : beaucoup de profils d'emplois sont liés aux collections d'imprimés, mais aussi aux manuscrits orientaux ou occidentaux, à la musique, aux estampes, aux cartes et plans, aux arts du spectacle. D'autres emplois sont centrés sur des spécialités fonctionnelles : les techniques de conservation, de description bibliographique, d'indexation, de numérisation. Sur le plan quantitatif, la BnF offre également le meilleur exemple de cette diversification récente et importante. Alors qu'il n'était que de 237 en 1940, le nombre des agents y est passé de 1 179 en 1980⁸ à 2 662 en 2007⁹, toutes filières confondues. Dans l'enseignement supérieur également, cette diversification se mesure : en termes d'affectations administratives le nombre d'établissements est d'environ 150, mais les bibliothèques où les agents peuvent exercer dépassent le chiffre de 400¹⁰, Certes, il existe des similitudes et on pourrait élaborer une typologie des postes, notamment en fonction des disciplines scientifiques, du poids de la recherche etc. Cependant chaque implantation possède un profil disciplinaire, des caractéristiques de public et de type de fréquentation, d'organisation interne. Exercer dans une bibliothèque médicale requiert par exemple d'acquérir un minimum de culture disciplinaire, de connaissance du milieu, de connaissances bibliographiques. A ces affectations s'ajoutent des emplois par détachement dans les collectivités territoriales, ou dans divers ministères.

Jointe à cette grande diversité des situations professionnelles, s'associe *l'effet de taille* : dans une bibliothèque de dimension moyenne, à faible effectif, les responsabilités individuelles sont en général plus étendues, les tâches plus variées, et la polyvalence est requise. Dans une bibliothèque importante, à statut identique, les tâches des agents sont plus spécifiques voire très spécialisées comme dans certains départements de la BnF.

⁸ B. Blasselle. Les Missions : permanences et évolutions, in : *La Bibliothèque nationale de France*, Paris : Ed. du Cercle de la Librairie, 2001. p. 36.

⁹ Total des agents de la BnF au 31.12.2007 : 2 662 dont 1 628 corps État, 568 contractuels sur emplois, et 466 contractuels sur crédits.

¹⁰ 417, selon l'Annuaire 2005 des bibliothèques universitaires 2005.

Pour toutes ces raisons, la mise en place de profils d'emplois est devenue un élément essentiel dans la gestion des affectations des personnels de bibliothèques.

▪ **L'extension des métiers du document aux métiers de l'information**

Avant même d'évoquer l'extension des domaines du numérique, on citera tout d'abord la banalisation de l'outil informatique dans la *gestion des documents*. La gestion des prêts à domicile, la gestion des catalogues, celle des acquisitions ont d'abord été automatisées séparément avant que ne se généralisent des systèmes de gestion intégrés de bibliothèques (SIGB). Un pas supplémentaire a été franchi avec le fonctionnement en réseau qui a permis le développement du prêt entre bibliothèques, la dérivation d'informations bibliographiques facilitant le catalogage en ligne des ouvrages, puis la mise sur Internet non seulement du catalogue local d'une bibliothèque mais de catalogues collectifs (Catalogue collectif de France, Système universitaire de documentation) atteignant plusieurs millions de données.

Avec des nuances selon les bibliothèques, cette évolution des modes de gestion des documents a des conséquences directes sur l'organisation interne du travail, et en particulier a contribué à réduire le temps consacré antérieurement au catalogage original au profit d'un catalogue par dérivation. Les connaissances et les compétences à mobiliser ne sont plus les mêmes. Ainsi, la maîtrise parfaite des normes bibliographiques autrefois impérative pour les conservateurs comme pour les bibliothécaires adjoints, n'est plus indispensable qu'à un nombre limité de spécialistes travaillant par exemple dans les services chargés de création et de la maintenance des bases bibliographiques, comme par exemple l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur, ou la Bibliothèque nationale de France. En revanche des notions solides relatives à l'organisation de l'information sur Internet, aux outils de recherche, à la typologie des accès, au format des données, aux métadonnées, deviennent indispensables. De même, la capacité d'administrer une base bibliographique locale, d'être l'interface avec un prestataire de logiciel est une compétence nécessaire dans nombre de bibliothèques.

Mais l'impact qui a et aura le plus de conséquences à long terme est assurément la **dématérialisation des documents** de toute nature, et la généralisation de l'outil informatique dans la *gestion de l'information*.

La transformation des modes de recherche, de collecte, de communication des ressources documentaires a modifié depuis de nombreuses années déjà l'organisation et l'économie de la connaissance. Dans les bibliothèques, de la même façon que la compétence en catalogage se déporte vers la connaissance des pratiques d'indexation résultant de la généralisation des moteurs de recherche, la compétence bibliographique s'est élargie à des domaines entièrement nouveaux. L'accès direct à l'information textuelle ou iconographique prime sur l'accès aux références, les documents eux-mêmes étant de plus en plus accessibles sous forme numérisée. Le travail d'orientation et de qualification des sources devient un enjeu, les bibliothécaires n'étant plus des intermédiaires obligés, et n'étant qu'un recours parmi d'autres. Les métiers du document tendent à s'élargir à des métiers de l'information. Cette tendance rapproche d'ailleurs bibliothécaires et documentalistes.

La dématérialisation de l'information concerne au premier chef la recherche comme le montre l'analyse des acquisitions de ressources électroniques dans les universités. Cependant, dans le domaine de l'enseignement, des évolutions majeures sont également en cours : didacticiels, cours en ligne, « baladodiffusion », intranets étudiants avec services personnalisables, universités numériques thématiques, sont autant de ressources nouvelles qui complètent les outils traditionnels de la documentation ou se substituent à eux.

Du fait, les bibliothèques comme services de la documentation universitaires sont conduites à ne plus gérer seulement des systèmes de gestion de documents, mais de véritables *systèmes d'information* donnant accès sur place et à distance à des ressources internes et externes à l'université, données qui ne sont plus exclusivement bibliographiques, mais textuelles, iconographiques etc.. Les services les plus courants des bibliothèques vont du catalogue sur Internet à la réservation de documents, à l'orientation vers des ressources électroniques en ligne (« signets »), à la mise en œuvre de portails documentaires jusqu'à des services de questions/réponses en ligne. Elles demeurent par ailleurs prestataires d'autres services fournissant des espaces de travail, des moyens d'accès aux ressources numériques acquises à des conditions économiquement privilégiées pour les usagers. D'où l'utilisation fréquente dans la littérature professionnelle de *bibliothèques hybrides* pour désigner cette association de services sur place et à distance, de services traditionnels et de services innovants.

Dans ce contexte, se développent pour les bibliothécaires de nouvelles connaissances professionnelles, incluant la familiarisation avec le nouvel environnement juridique notamment en droit de la propriété intellectuelle et en droit de l'information par exemple à la négociation de contrats commerciaux liés à la diffusion en ligne d'information électronique. Sur le plan technique, la question du patrimoine numérique et de l'archivage pérenne a élargi considérablement les questions de conservation.

Mais d'une manière générale, les tâches de bibliothèque évoluent vers des travaux de plus en plus complexes et qualifiés, qui requièrent des mises à jour de plus en plus fréquentes et *une élévation globale du niveau de qualification dans la pyramide des emplois, le taux d'innovation dans le domaine de l'information étant exceptionnellement rapide.*

▪ L'évolution des publics

Cette extension de l'informatique, du numérique et de l'Internet concerne en réalité l'ensemble de la société.

Pour l'essentiel, les générations montantes sont aujourd'hui familiarisées avec les téléphones portables, les moteurs de recherche les plus courants (Google, Yahoo, etc.), l'usage des courriels, des blogs, des wikis... Si la demande vis-à-vis des services de bibliothèque concerne en premier lieu les services de base (salles de lecture agréables, documentation et ordinateurs en libre accès), l'attente vis-à-vis des services en ligne n'est pas moins importante. *Ce type de services a vocation à être assuré 24 h sur 24 h et 7 jours sur 7.* Les municipalités, les conseils généraux constatent l'effet immédiat et positif des services de réservation à distance sur l'usage des bibliothèques publiques. On accepte de moins en moins

l'idée qu'un catalogue puisse ne pas être disponible sur Internet et ne pas donner accès aux documents eux-mêmes.

Les attentes des publics se modifient : la rapidité de l'information, omniprésente sur internet, a habitué les lecteurs à des réponses immédiates, au détriment parfois de leur pertinence. On va directement au plus utile dans le temps le plus bref possible en recherchant des textes ou des informations « prêtes à l'emploi »¹¹. On associe toutes les sources d'information. Les usages changent : les lecteurs empruntent plutôt moins, mais utilisent les bibliothèques autrement. Les bibliothèques ne sont plus en situation de monopole pour la collecte et la diffusion de l'information : elles sont entrées dans une ère de concurrence, ou à tout le moins de complémentarités.

Pour toutes ces raisons, les bibliothèques sont passées d'une stratégie de l'offre à une stratégie de réponse à la demande qui suppose des outils d'analyse et d'évaluation d'audience assez récents dans les secteurs culturels et scientifiques. *L'évaluation des usages et des comportements des usagers devient une dimension permanente de leur activité.*

La complexité et la diversité des ressources numériques justifient la mise en place de formations à l'utilisation de l'information pour les usagers, pratique répandue dans les bibliothèques universitaires et dans une moindre mesure dans les bibliothèques publiques.

Les fonctions d'accueil, la médiation sur place et à distance, le temps passé avec l'utilisateur, la mise en place de formations, la conception et la maintenance de services à distance font donc désormais partie des tâches demandées aux agents alors que ceux-ci étaient accoutumés à ce que les travaux internes de gestion documentaire mobilisent l'essentiel de leur temps de travail.

▪ **L'impact des architectures existantes sur l'organisation du travail**

Si la place déterminante de l'informatique, de la numérisation et de l'Internet est citée à juste titre par l'abondante littérature relative à l'évolution des métiers des bibliothèques, l'impact des bâtiments sur la structuration des emplois est moins souvent mentionné.

Pourtant, la détermination du nombre et des qualifications des agents dans les bibliothèques résulte en grande partie de l'organisation physique des espaces.

Environ 60% des bibliothèques universitaires utilisées aujourd'hui ont été construites avant 1988. Pour la plupart, ces bâtiments ont été conçus selon un programme architectural à trois composantes : salles de lecture, bureaux et magasins relativement importants. Tandis que dans les pays anglo-saxons, la notion de libre accès aux rayons s'imposait, y compris pour les magasins (exemple : Université de Columbia à New York), en France, le libreaccès est jusque dans les années 1990 restreint à une fraction des collections, et l'accès en magasin reste exceptionnel, au mieux réservé aux enseignants.

¹¹ Cf. par exemple les analyses de S. Barluet. *L'Édition de sciences humaines et sociales.*

De ce fait la fonction de communication des documents depuis le magasin vers les salles de lecture (communication sur place), ou à la banque de prêt (prêt à domicile) occupe une place importante dans l'activité de la bibliothèque et justifie l'emploi de personnels de service. Aux tâches de communication proprement dites, s'ajoutent les tâches de rangement, de supervision des magasins, puis d'entretien des collections, tous travaux qui supposent non seulement la connaissance des procédures du service, mais aussi de maîtriser les classements et d'avoir des notions sérieuses sur la conservation et le stockage des collections publiques.

Ce type de fonctionnement et ce type de bâtiments dominant encore dans les métropoles régionales. Il représente par exemple une majorité de bibliothèques à Paris et pèse encore lourdement sur le fonctionnement et le coût des services.

Depuis les années 1990 la part du libre accès dans les nouveaux bâtiments s'accroît (bâtiments de Paris VIII à St Denis, nouvelle bibliothèque de Toulouse le Mirail), réduisant les tâches de communication sur place, le rangement étant partagé entre des personnels de service et des moniteurs étudiants. Plus récemment l'utilisation d'automates de prêt grâce à l'insertion de puces RFID dans les documents, devrait permettre aux lecteurs d'effectuer eux-mêmes l'enregistrement des prêts à domicile et réduire d'autant certaines tâches de communication. Les bibliothèques municipales de Marseille et de Rennes expérimentent positivement cette technique qui devrait être utilisée dans la nouvelle bibliothèque universitaire Ste Barbe à Paris.

▪ **Le maintien des missions permanentes liées aux documents imprimés**

La notion de plus en plus extensive du rôle des bibliothèques en matière de services à distance n'a pour autant pas supprimé leur responsabilité vis-à-vis des collections d'imprimés.

Avec la Bibliothèque nationale de France (11 millions de volumes), les fonds conservés par les bibliothèques des collectivités territoriales (101 millions de volumes), les collections des bibliothèques universitaires et de grands établissements (34 millions de volumes), la France compte 146 millions de volumes imprimés¹², dont la conservation et la mise en valeur dépendent des professionnels des bibliothèques.

S'il est indéniable que dans certaines disciplines, comme la physique, la biologie, l'informatique, l'information électronique constitue la ressource première pour les chercheurs, dans les disciplines plus cumulatives, sciences humaines et sociales, mais aussi mathématiques par exemple, la documentation imprimée conserve une importance essentielle, et les bibliothèques exercent pleinement leur fonction de mémoire. L'existence de grandes collections de référence demeure un atout essentiel dans un contexte de concurrence internationale accrue pour attirer de jeunes chercheurs. L'argument bibliothèque pèse son poids dans l'attractivité des universités américaines. La France a certes accumulé des retards

¹² Données 2004 sur la base des statistiques du ministère de la culture et de la communication et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces données ne sont nullement exhaustives : les bibliothèques rattachées au ministère de la défense, des affaires étrangères, de la justice comptent aussi des millions de volumes.

mais compte aussi des atouts avec des collections de premier plan comme celles de Strasbourg, la Sorbonne, Ste Geneviève, pour ne citer que quelques exemples.

Parmi ces imprimés, les documents patrimoniaux, c'est-à-dire anciens, rares, précieux par leur contenu, l'originalité de leurs éditions, les particularités des exemplaires représentent un corpus considérable. Selon une enquête récente¹³, on estime que 30% de ces fonds restent à identifier. Le ministère de la culture exerce sans doute la responsabilité la plus importante en matière de conservation et de valorisation du patrimoine mais les universités et les grands établissements conservent également des collections précieuses dont la transmission aux générations futures est une responsabilité et un devoir. Dans ce seul secteur les fonds anciens antérieurs à 1811 sont estimés à environ 1 million de volumes.

Au demeurant, l'intérêt nouveau porté au patrimoine de l'ensemble des bibliothèques – et pas seulement celui de la BnF – est ravivé par les possibilités offertes par la numérisation. Il s'agit aujourd'hui non seulement de préserver les documents originaux mais aussi et surtout de les mettre en valeur en les mettant à disposition d'un large public, et de les rendre davantage accessibles aux chercheurs.

▪ **Les bibliothèques : des services auxquels concourent une pluralité de métiers**

La place majeure des équipements et des services informatiques et audiovisuels, le poids de la maintenance de bâtiments, de plus en plus complexes, les exigences de la sécurité et de la sûreté, le développement des fonctions administratives, tout concourt à ce que les services de bibliothèque fassent appel à des métiers appartenant à d'autres filières : informaticiens, personnels administratifs, des spécialistes de la maintenance, de la sécurité. A la BnF par exemple les agents de la filière bibliothèque, au sens statutaire, sont 1 235 soit moins de 50% de l'effectif total. Cette diversification des métiers se met en œuvre assez lentement : les centres de ressources informatiques des universités ont progressivement pris en charge les applications spécifiques des bibliothèques, mais un retard certain subsiste dans le domaine administratif. Pour les bibliothèques de l'enseignement supérieur, d'après les statistiques sur les personnels collectées par l'ESGBU mais non publiées, la situation en 2005 est résumée par le tableau suivant (tableau n°14).

Tableau 14 : Bibliothèques universitaires : ETP par catégorie et par type de statut

Nombre d'ETP	Filière bibliothèques	Autres agents de l'État (ASU, ITRF, contractuels à titre pérenne)	Autres (non titulaires)	Total	Pourcentage du total (toutes filières)
Catégorie A	1 242,7	391,5	142,6	1 776,8	26,33
Catégorie B	1 137,7	245,9	203,6	1 587,2	23,52
Catégorie C	1 811,7	743,7	828,4	3 383,8	50,15

¹³ Enquête réalisée par le ministère de la culture et de la communication dans le cadre du programme PAPE. 2007.

<i>Total</i>	<i>4 192,1</i>	<i>1 381,1</i>	<i>1 174,6</i>	<i>6 747,8</i>	<i>100,00%</i>
Pourcentage filière	62,13 %	20,47 %	17,41 %	100,00 %	

Ces chiffres ne dénombrent que les agents affectés dans les services communs et interuniversitaires de documentation des universités, écoles et IUFM, et il serait utile de compléter ces données en recensant les ETP représentés par les agents d'autres services, tel le CRI, qui assurent des fonctions support pour les SCD.

La maîtrise des services de bibliothèque exige en tous cas des conservateurs qui en ont la charge des connaissances de plus en plus diversifiées *de telle sorte qu'ils puissent assumer leur fonction d'interface avec les divers professionnels* qui concourent au bon fonctionnement de l'ensemble.

▪ **Quels équilibres entre les différentes fonctions ?**

A la Bibliothèque nationale de France, dans les bibliothèques universitaires et dans les grandes bibliothèques municipales, l'informatisation de la gestion des documents est généralisée. Cela ne signifie par pour autant une uniformisation des tâches. Suivant les établissements, leur histoire, leur spécialité, la nature des investissements qui ont été consentis, l'organisation des bibliothèques varie fortement.

En 1997, une enquête sur les bibliothèques universitaires, pilotée par la sous-direction des bibliothèques et portant sur plus de 4700 agents avait indiqué la répartition fonctionnelle que montre le tableau suivant (n°15).

Tableau 15 : BU : répartition des tâches des agents par grandes fonctions (enquête 1997)

Constitution des collections (Acquisitions)	8,3%	Ensemble : 37%
Traitement documentaire (Catalogage, indexation)	13,3%	
Conservation des collections	15,4%	
Communication des documents	18,2%	
TOTAL Gestion documentaire	55,20 %	

C'est dire que plus de 55 % des tâches des agents, toutes catégories confondues se concentraient sur la gestion de documents, alors que l'accueil et l'information des usagers ne représentait que 15 % de l'activité¹⁴. Aujourd'hui encore, lors de visites d'inspection, on constate encore dans de nombreux services, que le traitement des documents, et notamment le catalogage original, continue d'occuper une partie importante du temps de travail.

¹⁴ Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche. DISTNB. *Etude fonctionnelle de l'activité des personnels des bibliothèques universitaires*. 5 fascicules. 1997.

Fort judicieusement, à la suite de l'étude de 1997, la sous-direction des bibliothèques a collecté des données sur la répartition du temps de travail entre service interne (essentiellement la gestion documentaire), fonctions support (logistique, informatique, administration) et service au public (incluant la formation des usagers).

Selon les données recueillies en 2005, le service au public représente près de 38,5% du temps de travail des agents soit une part nettement plus importante de l'activité. Ces statistiques portent sur l'ensemble des agents des services communs de la documentation et services interuniversitaires de documentation (filière bibliothèques, autres agents de l'État, autres personnels non titulaires).

En considérant le tableau n°16, on remarquera qu'en moyenne *la participation au service public des bibliothèques universitaires repose principalement sur les magasiniers*. Cette participation est en rapport inverse avec la répartition globale des agents titulaires par catégorie. On soulignera que les fonctions d'accueil, de communication des documents, et de fourniture de renseignements spécialisés gagneraient à être distinguées dans les enquêtes.

Tableau 16 : Pourcentage des ETP en bibliothèque universitaire par fonction et catégorie de personnel

Répartition en pourcentage du total des ETP par fonction et par catégorie			
	Service public	Service interne	Fonctions support
Catégorie A	5,11%	9,46 %	10,44 %
Catégorie B	7,05 %	12,84 %	3,94 %
Catégorie C	26,32 %	16,90 %	7,94 %
Total	38,48 %	39,20 %	22,32 %

Par ailleurs cette tendance globale recouvre de fortes disparités locales. En effet, si l'on considère le pourcentage consacré au service public selon les services communs de documentation (tableau 17). Ces disparités s'expliquent en partie par l'organisation physique des locaux, et notamment l'importance des locaux anciens à Paris par exemple.

Tableau 17 : Variation du pourcentage des ETP consacrés au service public en bibliothèque universitaire

% service public	SCD & SICD de province	SCD Ile-de-France	SICD Ile- de-France
	Nombre de bibliothèques : 77	Nombre de bibliothèques : 15	Bibliothèques : 8
Moyenne par catégorie	39,68%	35,88 %	35,91 %
Plus de 50 %	9	1	0
De 50 à 45 %	11	2	2
De 45 à 50 %	18	1	2

De 40 à 35 %	18/77	3	1
De 35 à 30 %	13/77	6	1
Moins de 30 %	8/77	2	2

Si l'on considère les effectifs de ces bibliothèques, le pourcentage de service public le plus élevé se situe dans les bibliothèques où les agents catégorie C sont les plus nombreux, sans que l'on puisse déterminer la part des services documentaires (communication de documents) par rapport à l'accueil, et la fourniture de renseignements proprement dit.

Cependant, par rapport à l'enquête de 1997, *la formation des usagers*, la préparation et la maintenance des services à distance occupent indéniablement une part plus importante de l'activité.

Par exemple, le *nombre total d'heures de formation des usagers* dans les SCD et SICD est passé de 32 262 heures en 1999, dont 39,4 % dans le cadre des cursus disciplinaires (1^{ère} année de collecte de ces données dans l'ESGBU) à 39 740 heures en 2005, dont 59,1 % dans le cadre des cursus disciplinaires, soit l'équivalent TD du service de 207 maîtres de conférences ou de 103,5 professeurs certifiés. *Cette montée en charge est donc non seulement quantitative, mais aussi qualitative avec une plus grande intégration dans les maquettes pédagogiques.* La fonction pédagogique des bibliothèques est ainsi de mieux en mieux reconnue.

On ne peut qu'encourager la DGES à poursuivre et approfondir l'exploitation, parmi les indicateurs de gestion des bibliothèques universitaires inclus dans son enquête statistique générale, des éléments permettant d'apprécier la répartition du temps de travail entre ses différentes fonctions. Certaines bibliothèques municipales évaluent ainsi la répartition du temps de travail.

2.1.3. Quel bilan de la réforme statutaire de 1991 - 1992 ?

Face à ces mutations profondes et de plus en plus rapides, les évolutions statutaires paraissent lentes et toujours en décalage par rapport aux pratiques professionnelles.

Si l'on laisse de côté les mises à jour statutaires consécutives à des réformes d'ensemble de la fonction publique (réforme dite Jacob par exemple), la dernière grande réforme statutaire de la filière bibliothèques remonte à 1991 - 1992, soit environ 40 ans après la construction statutaire des années 1950. La structure statutaire actuelle a donc plus de 15 ans. Les programmes des concours évoluent un peu plus vite, sachant néanmoins que les plus techniques d'entre eux n'ont pas évolué depuis plus de dix ans...

La réforme statutaire de 1992 répondait à une profonde crise d'adaptation : les cadres techniques (bibliothécaires adjoints), recrutés au niveau du baccalauréat ressentaient très mal l'inadéquation entre la réalité de leurs tâches qualifiées et la modestie de leurs statuts et de leur traitement. Après de longues grèves dans les bibliothèques universitaires et à la Bibliothèque nationale, une enquête sur la réalité des fonctions exercées, engagée par le

ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche en collaboration avec le ministère chargé de la culture, il a été répondu aux revendications des agents par une restructuration complète de la filière : trois corps de catégorie A (conservateurs généraux, conservateurs, bibliothécaires), une réévaluation des bibliothécaires adjoints désormais recrutés à Bac + 2 (Cii). Un moment envisagée, la disparition de la catégorie B type n'a pas été engagée : les assistants de bibliothèque jouant pour les magasiniers un rôle de débouché.

Fait positif majeur, la réforme statutaire de 1991 – 1992 a été fondée sur un principe d'homothétie de la filière culturelle en général (archives, musées, bibliothèque), facilitant pour des spécialités où les agents sont peu nombreux, la mobilité entre fonction publique de l'État et fonction publique territoriale, et ouvrant la possibilité à terme d'une fusion.

Cependant cette réforme s'inscrivait aussi dans une logique où à chaque catégorie de tâches devait correspondre un statut et un concours spécifique de recrutement et il en est résulté une complexité statutaire qui apparaît aujourd'hui plutôt comme un frein à d'autres évolutions. Quinze années après, peut-on dire que ce découpage statutaire répond de manière adéquate à la répartition des qualifications dans les bibliothèques ?

S'il est avéré que la création du corps des bibliothécaires adjoints spécialisés a bien correspondu au double souci de requalifier les cadres techniques des bibliothèques, et de satisfaire la demande sociale, force est de constater que cette segmentation des corps et des statuts paraît finalement peu appropriée aux agents comme aux responsables de service.

▪ **Les conservateurs : une polyvalence qui n'est pas toujours en accord avec leur position statutaire**

Du fait de la vocation interministérielle du corps, les conservateurs exercent leurs fonctions soit dans les services communs des universités (Paris et Province), soit dans des bibliothèques municipales classées (54), soit à la Bibliothèque Publique d'Information ou à la Bibliothèque nationale de France, ou encore dans des grands établissements ou grandes écoles. Le référentiel *Bibliofil* témoigne de cette diversité d'affectations administratives. Cinq des huit emplois type décrits peuvent être assurés par des conservateurs : directeur de bibliothèque, directeur de département, expert, chargé de mission, responsable documentaire. Les fonctions exercées, et les responsabilités qui en découlent peuvent être de nature très différente. On les classe habituellement sous trois domaines de responsabilité :

- des ***fonctions scientifiques et culturelles***, dominantes dans la coordination politique documentaire/politique scientifique, mais aussi dans la responsabilité de secteurs disciplinaires, ou de domaines très spécialisés comme à la Bibliothèque nationale de France. Rappelons les responsabilités des conservateurs en matière de pluralité culturelle et de conservation du patrimoine.
- des ***fonctions d'ingénierie ou d'expertise*** faisant appel à des connaissances spécialisées dans le domaine des réseaux, de la numérisation, de la programmation architecturale, du droit de l'information, mais aussi de la conservation etc.

- des *fonctions de management, d'encadrement et de relations*, devenues plus importantes compte tenu notamment du poids de la gestion du personnel, de l'augmentation et de la diversité des publics, du nombre d'implantations (annexes, sections de bibliothèques universitaires) mais aussi de la complexité des relations avec les tutelles administratives et politiques. De la part des employeurs, les exigences vis-à-vis des conservateurs sont et seront de plus en plus marquées.

S'il existe de nombreux emplois où l'une de ces fonctions est dominante, la situation la plus fréquente est le *cumul de ces trois types de responsabilités*, les fonctions de management devenant de plus en plus importantes au fur et à mesure que les conservateurs s'élèvent dans la hiérarchie d'un établissement.

La spécificité du métier de conservateur réside sans doute dans la capacité d'être l'interface entre ces différentes fonctions, et d'avoir la charge de coordonner en permanence objectifs scientifiques, méthodes et moyens sous la responsabilité du président de l'université, ou du directeur de l'établissement public.

Pour autant la pondération de ces responsabilités varie fortement d'une affectation à l'autre. *Malgré la diversité des statuts, il n'existe pas de corrélation stricte entre la position statutaire (conservateur, conservateur en chef, conservateur général) et l'étendue des responsabilités.*

On constate notamment :

- des écarts de responsabilité importants entre conservateurs de même niveau,
- une stagnation excessive des conservateurs en 2^{ème} classe : en 2007, sur 236 promouvables (agents classés n°1 par leur établissement) seuls 38 ont pu être promus en 1^{ère} classe,
- que le grade de conservateur en chef ne correspond pas nécessairement à une grande prise de responsabilité, et qu'il existe encore beaucoup de promotions sur place,
- que la nomination dans le corps des conservateurs généraux tend à se confondre avec la reconnaissance des fonctions de directeur de bibliothèque, indépendamment de la taille de la bibliothèque.

La fonction de directeur de bibliothèque demeure mal reconnue. Il s'agit pourtant d'un rôle bien identifiable du point de vue de la responsabilité scientifique, culturelle et administrative, que l'on considère le nombre des agents ou des responsabilités budgétaires. De rares statuts d'emploi existent pour la direction générale, la direction des collections, la direction des services et des réseaux de la BnF, le directeur de la Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg, mais pour la plupart des grandes bibliothèques il n'existe pas de statut particulier déterminant le rôle, la durée du mandat du directeur.¹⁵

La fonction de direction des bibliothèques universitaires, pourtant bien identifiée par les décrets statutaires sur les services communs de la documentation, ne donne lieu à aucun régime indemnitaire particulier, alors que les statuts des conservateurs du patrimoine prévoient des indemnités liées au niveau de responsabilité. Une étude de l'inspection générale

¹⁵ C'est le cas par exemple de la direction de la BPI.

des bibliothèques qui traite de la position particulière des directeurs de SCD propose de déterminer des catégories de bibliothèque et par là-même de mieux distinguer les responsabilités afférentes aux divers postes de direction.¹⁶

Dans leur majorité, les conservateurs exercent des responsabilités scientifiques importantes. Cependant, l'articulation fonctionnelle entre les divers corps d'encadrement A et par exemple entre les bibliothécaires et les conservateurs en début de carrière n'a pas été assez clarifiée par les établissements. L'observation de la structure fonctionnelle des services fait ainsi apparaître une certaine sur représentation des conservateurs, notamment à Paris, et des anomalies dans l'affectation de certains conservateurs généraux, responsables de structures modestes.

▪ **Les bibliothécaires : des modalités de gestion peu satisfaisantes**

Le corps des bibliothécaires, créé pour pallier la déqualification des sous-bibliothécaires, dont la carrière « B type » ne correspondait plus à la réalité des fonctions exercées, mais aussi pour répondre au sous-encadrement des bibliothèques dites associées dans les universités, reste encore peu développé. Seulement 690 emplois, pour l'essentiel (80%) dans l'enseignement supérieur, ont été créés depuis 1992 dans la fonction publique nationale, alors que la fonction publique territoriale a eu depuis longtemps recours à cette catégorie d'emplois, notamment en recrutant des titulaires de la licence et de l'ex- CAFB¹⁷.

15 ans après sa création, force est de constater que la création de ce corps n'a pas coïncidé avec un effort de repyramidage de la catégorie A. Dans l'enseignement supérieur, le corps de bibliothécaires était censé croître de façon significative, puisque, sur le modèle allemand, les fonctions de conservateurs auraient été réservées par exemple aux postes d'encadrement et de constitution des ressources documentaires¹⁸. Pour l'essentiel, cela n'a pas été le cas : **en 2008, les corps de conservateurs (CG et C) comprennent encore deux fois plus d'agents que celui de bibliothécaires** : 1 571 conservateurs généraux et conservateurs contre 592 bibliothécaires. Dans la fonction publique territoriale, la pyramide est strictement inverse : les différentes collectivités territoriales employaient en novembre 2002¹⁹ 526 conservateurs territoriaux et 1273 bibliothécaires. Ce constat doit être cependant nuancé en tenant compte de la taille des bibliothèques, les bibliothécaires territoriaux ayant vocation à assumer la direction de bibliothèques petites ou moyennes, et de l'existence de longue date du corps de bibliothécaires territoriaux.

Le besoin d'un corps intermédiaire d'encadrement de niveau A est pourtant réel pour les petites et moyennes unités documentaires comme pour certaines fonctions de coordination. Dans quelques bibliothèques les bibliothécaires peuvent se voir confier le rôle d'adjoint au conservateur chef de section.

¹⁶ Cf. B. Lecoq, *La fonction de direction des services communs de la documentation : évolutions récentes et perspectives*. 2008.

¹⁷ Certificat d'aptitude aux fonctions de bibliothécaire.

¹⁸ D.Pallier, *Rapport du conseil de perfectionnement de la formation initiale des bibliothécaires*, février 2002.

¹⁹ *Fonction publique territoriale, perspectives démographiques par type de collectivités*, publié par l'Observatoire de la Fonction publique territoriale, CNFPT, novembre 2002.

L'évolution du recrutement au fil des ans (poids initial des promotions internes), l'insuffisante coordination avec la politique de recrutement des conservateurs et la relative rigidité des statuts du corps des BAS ont eu cependant comme effet de cantonner les bibliothécaires majoritairement dans une mission de « super-techniciens ». Par ailleurs, dans certaines bibliothèques, des conservateurs n'exerçant pas des responsabilités de management ont des fonctions proches de celles de bibliothécaires, ce qui accroît alors la difficulté de positionnement des deux statuts.

L'inadaptation des modalités de formation a renforcé la faible demande des établissements.

Les bibliothécaires d'État sont affectés dans un établissement dès leur nomination comme bibliothécaires stagiaires, c'est à dire dès leur succès au concours. Au cours de leur année de stage, ils suivent une formation initiale à l'ENSSIB en alternance avec leur poste d'affectation. Leur scolarité à l'ENSSIB est rémunérée par le futur employeur. Deux stages sont prévus l'un dans l'établissement d'affectation, l'autre dans un établissement extérieur.

Les difficultés proviennent de la formation en alternance, formule qui dans son organisation actuelle n'est jugée satisfaisante ni par les employeurs ni par les stagiaires. De plus, le calendrier été souvent modifié ces dernières années. Il doit se caler non sur un parcours de formation mais sur la programmation des concours de recrutement et des CAP. La rentrée des bibliothécaires est ainsi passée du 1er avril au 1er novembre et le calendrier de la formation s'y est adapté.

Les employeurs ne perçoivent pas positivement ces « passages » de leur nouvel employé, fragmentés tout au long de la période de scolarité, situation qui rend difficile une vraie prise de responsabilité et la relation avec les collègues de travail. La titularisation définitive pose problème aux employeurs compte tenu de la faible durée de passage dans l'établissement affectataire pendant l'année de stage. Dans certains cas, ce malaise a pris de telles proportions que quelques employeurs refusent des affectations de bibliothécaires et préfèrent engager des contractuels ou des conservateurs.

Les bibliothécaires stagiaires soulèvent aussi la question des déplacements multiples au cours de l'année en fonction du lieu d'enseignement (Villeurbanne) et des lieux de stage. Pendant leur scolarité, ils doivent en effet se partager entre trois résidences, personnelle, administrative, villeurbannaise, d'où des dépenses cumulées de loyers et de trajets. Certes, ils perçoivent des indemnités de stage en plus du pré salaire, mais d'une part ces indemnités ne couvrent pas les frais réels engagés, d'autre part les établissements affectataires sont parfois lents à les verser.

A ces questions qui concernent essentiellement la pré-affectation et l'organisation de la formation initiale des bibliothécaires stagiaires s'ajoute celui du déroulé de carrière, le corps des bibliothécaires ne comportant qu'un grade unique depuis 2001.

- **Bibliothécaires adjoints spécialisés et assistants des bibliothèques : le socle technique du fonctionnement des bibliothèques**

Les *bibliothécaires adjoints spécialisés* (BAS), professionnels très qualifiés, formés en deux ans dans les instituts universitaires de technologie, forment le socle technique du fonctionnement des bibliothèques françaises. La forte technicité des agents de ce corps, principaux responsables du traitement intellectuel des documents, est attestée par la réussite aux épreuves d'un concours centrée uniquement sur les aspects « métier ». Au-delà du catalogage et des tâches relatives aux catalogues en général, de nouvelles fonctions transversales leur ont été confiées au fil du temps. Elles témoignent d'une diversification croissante des tâches, et sont relatives aux recherches bibliographiques, à la gestion des sites web et des systèmes informatiques, à la participation au travail en réseau en particulier pour les périodiques, sans parler de leur contribution aux acquisitions. Cette diversification des tâches varie selon la taille et la spécialisation de la bibliothèque.

Le positionnement statutaire original (Cii) des bibliothécaires adjoints spécialisés est parfois mis en cause, notamment du point de vue de l'architecture classique de la fonction publique et d'une simplification des corps. Pour autant, supprimer ce type de recrutement fondé sur une formation technico professionnelle solide constituerait une très grave erreur. Substituer aux actuels DUT ou titres admis en équivalence, le niveau de la licence professionnelle pourrait constituer une hypothèse viable.

En catégorie B type, le corps des *assistants de bibliothèque* a surtout permis la promotion de personnel de service assumant effectivement les fonctions d'encadrement d'équipes de magasiniers et d'organisation des collections. Aujourd'hui l'élément discriminant entre assistants des bibliothèques et bibliothécaires adjoints spécialisés est essentiellement le traitement intellectuel des documents, par exemple le catalogage que généralement les assistants n'effectuent pas. On conviendra cependant la coexistence de deux corps de catégorie B paraît néanmoins peu satisfaisante.

- **Les personnels de service**

Pour l'ensemble des établissements dans lesquels travaillent les magasiniers de bibliothèques, leur nombre total s'élève à 2 400 agents, soit 40% du nombre total des personnels de la filière bibliothèque. Ils sont répartis pour 75,6% dans les établissements de l'enseignement supérieur, 23,9% dans ceux de la culture, et 0,5% dans ceux qui dépendent d'autres ministères. Le corps compte 58% de femmes et 42% d'hommes. Parmi eux, 292, soit 24% de la totalité du corps, sont âgés de plus de 56 ans, et font donc partie des prochains contingents de départs à la retraite. La courbe démographique des magasiniers accuse un pic pour ceux ayant 36 ans, et l'on compte plus de 80 agents par année de naissance pour ceux âgés de 33 à 42 ans (au total 1 051 agents sur 2 400, soit près de 44% des agents du corps). Cette génération comme les classes d'âge plus jeunes, ayant un bon niveau d'études et des capacités d'adaptation aux nouvelles technologies, est susceptible d'accompagner l'évolution des tâches et pour certains d'entre eux d'atteindre un niveau plus élevé de qualification professionnelle.

Il faut enfin noter que 1043 d'entre eux, soit 39,5% travaillent en Île-de-France (Paris et couronne).

La situation statutaire des magasiniers a bénéficié des mesures générales prises pour la catégorie C, et tout récemment des accords dits « Jacob ». Il s'agit d'un corps organisé en quatre grades. Pour définir les fonctions des personnels de service de la filière bibliothèque, le décret 2007-655 du 30 avril 2007 a repris, sans les modifier, les termes du décret 88-646 du 6 mai 1988: « *Les magasiniers des bibliothèques accueillent, informent et orientent le public. Ils participent au classement et à la conservation des collections de toute nature en vue de leur consultation sur place et à distance. Ils assurent l'équipement et l'entretien matériel des collections ainsi que celui des rayonnages* ».

En majorité, le travail des magasiniers de bibliothèque est principalement consacré à la communication et à l'entretien des documents. Le service du public à des horaires fixes représente une quotité importante de leur horaire de travail. A la Bibliothèque nationale de France, et dans une majorité de bibliothèques universitaires et de bibliothèques municipales anciennes, l'architecture des bâtiments, l'importance des collections en magasins et l'impossibilité pour les lecteurs d'accéder à ceux-ci entraînent le maintien de ce type de travail auquel s'ajoutent des travaux de photocopie, d'équipement et de petites réparations des documents. Dans un certain nombre de cas, dans les bâtiments récents, la part croissante du libre accès a déjà pour conséquence une certaine évolution des tâches. L'introduction de systèmes de gestion des documents au moyen de puces RFID permettant aux lecteurs de gérer eux-mêmes les prêts de documents pourrait accentuer cette évolution. Dans les bibliothèques les plus récentes subsistent les tâches de reclassement des documents, parfois confiées –au moins en partie – à des moniteurs étudiants.

L'équilibre entre les diverses fonctions mentionnées dans le statut varie donc sensiblement selon les établissements et les postes de travail dans ces établissements.

Compte tenu de leurs postes de travail, les magasiniers sont souvent les premiers sollicités par le public pour une première orientation, ce qui suppose au moins une très bonne connaissance de l'organisation générale des collections, et une pratique courante de l'interrogation des catalogues, mais, même s'ils ont souvent la tentation d'y répondre, ils ne sont pas formés pour répondre à des questions bibliographiques complexes : selon les bibliothèques, des bibliothécaires adjoints spécialisés, des bibliothécaires ou des conservateurs effectuent des permanences « face au public », notamment pour répondre à ce type de demandes.

Dans nombre de cas, les bibliothèques sont dépourvues de personnel spécialisé dans la sécurité et dans la sûreté et les magasiniers se chargent au moins en partie d'assumer ces missions, selon les exigences accrues de la réglementation concernant les établissements recevant du public. Ceci suppose d'ailleurs l'acquisition de nouvelles connaissances et d'un nouveau savoir-faire qui nécessitent l'un et l'autre une constante réactualisation.

A l'élargissement et la diversification des tâches s'ajoute l'évolution du niveau de formation générale des agents. Cette observation vaut certes pour l'ensemble des agents, mais elle mérite d'autant plus l'attention qu'elle s'applique ici à la catégorie C.

Compte tenu du niveau général de formation de la société française, une partie de plus en plus importante des magasiniers ont suivi des études, et aspireraient sans doute à participer davantage à l'information et à l'orientation des usagers. Toutes les bibliothèques ne peuvent néanmoins tenir compte de cette aspiration. Il peut en résulter une forme durable d'insatisfaction pour certains agents, sentiment renforcé par les perspectives en réalité très restreintes offertes par les actuels concours internes. Pour d'autres au contraire, le travail en bibliothèque à ce niveau représente une opportunité et, dans certains cas, une sorte de seconde orientation après une première expérience professionnelle dans divers métiers. Ces constats invitent à une réflexion sur les critères de recrutement. ***Ces emplois devraient en effet être proposés en priorité à des personnes ayant peu ou pas de titres académiques mais ayant le sens du contact avec le public, une aptitude à l'organisation.***

Depuis quelques années, les universités ont été ponctuellement autorisées²⁰ à procéder à des recrutements en « pied de corps », afin de pourvoir les postes vacants. Suivant une logique similaire, la Bibliothèque nationale de France a organisé sa propre procédure de sélection pour engager 40 magasiniers de 2e classe.

Cette ***déconcentration des recrutements*** est donc devenue réalité : elle est ressentie à juste titre comme ***une amélioration par rapport à l'ancien concours national***, compte tenu de la précision des profils et des niveaux de recrutement souhaités par les établissements d'accueil de ces nouveaux agents.

Sans vouloir instituer de réglementation nouvelle dans ce domaine, l'échange et la diffusion de bonnes pratiques (composition du jury, organisation des épreuves, formations post recrutement) permettrait d'améliorer les procédures et la qualité des recrutements.

▪ **Des référentiels récents.**

La réflexion sur l'évolution du métier de bibliothécaire comprend une très abondante bibliographie. Sur un plan très pratique, plusieurs référentiels récents peuvent éclairer la réflexion et fournir des exemples de la complexité et de la diversité des tâches :

- BIBLIOPIL, est un référentiel élaboré en 2004-2005 avec le concours de représentants des professionnels, de l'inspection générale des bibliothèques, de directions d'administration centrale du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, du ministère de la culture et de la communication. Destiné à l'ensemble des agents de la filière, il a été conçu en tenant compte de la diversité des lieux d'exercice : établissements d'enseignement supérieur et de recherche, établissements relevant du ministère chargé de la culture (BnF, BPI), bibliothèques municipales classées, ou encore services documentaires relevant d'autres ministères.
- Le *référentiel de la Bibliothèque nationale de France* a été mis au point au cours de l'année 2006 afin d'identifier les besoins de l'établissement public en matière d'emplois et de compétences. L'objectif est de tenir compte au plus près des activités réellement exercées pour opérer des recrutements à la suite des mutations

²⁰ Mesures dites « Sapin », « Robien ».

ou départs à la retraite, mais aussi d'asseoir la politique de formation continue sur un diagnostic précis des besoins.

- Le répertoire des métiers territoriaux établi par l'Observatoire de la fonction publique territoriale constitue également un point de comparaison. Dans le domaine qui nous concerne, il recense dans le secteur d'activité 4 « Animation et services à la population », la famille D30 « Bibliothèques et centres documentaires », qui comprend 4 métiers : directeur de bibliothèque (catégorie A, B), bibliothécaire (catégorie A, B), agent de bibliothèque (catégorie C), documentaliste (catégorie A, B). Toutefois, le fait qu'il existe un nombre de petites structures en lecture publique entraîne une plus grande divergence dans les statuts pour des métiers qualifiés sous le même terme.
- Dans l'enseignement supérieur et la recherche, le répertoire REFERENS recense dans la filière ITRF, au sein de la branche d'activité professionnelle F Information (documentation, culture, communication, édition, TICE) une famille de métiers « Information scientifique et technique, collections patrimoniales », qui comprend des métiers voisins :
 - Responsable de ressources documentaires (Cat. A, ingénieur de recherche),
 - Chargé de ressources documentaires (Cat. A, ingénieur d'études),
 - Chargé de système d'information documentaire (Cat. A, ingénieur d'études),
 - Assistant de ressources documentaires (Cat. A, assistant ingénieur),
 - Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales (Cat. B, technicien de recherche),
 - Aide d'information documentaire et de collections patrimoniales (Cat. C, adjoint technique).

Outils utiles pour clarifier l'organisation interne des bibliothèques, pour nourrir la réflexion sur la nature des tâches, pour rédiger des fiches de poste et préparer des évaluations, les référentiels démontrent par leur richesse et leur diversité les limites d'une corrélation stricte entre statuts et fonctions.

On peut regretter en revanche que la filière à vocation interministérielle des bibliothèques ne soit pas mieux prise en compte dans le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME) en dehors des établissements patrimoniaux dont plusieurs emplois-référence sont listés dans les fonctions opérationnelles *Culture et patrimoine* (responsable de l'accueil des publics et de la surveillance, chargé de l'accueil du public et de la surveillance, responsable du développement du public et de l'action culturelle, chargé du développement des publics et de l'action culturelle, chargé de collections ou de fonds patrimoniaux, magasinier d'archive ou de bibliothèque). On ne trouve en effet aucun emploi-référence dans les domaines fonctionnels « *Éducation et formation tout au long de la vie* » et « *Recherche* ».

Le RIME étant amené à devenir un outil de référence pour la GPEC au niveau de l'État, il serait nécessaire qu'une réflexion sur la famille de métiers Bibliothèques et documentation conduise à combler cette lacune. Cette réflexion serait également utile pour définir des passerelles privilégiées en cas de mobilité.

- **Une disjonction statuts/fonctions qui appelle une évolution du dispositif**

D'une manière générale, la diversification statutaire de 1992 a eu pour répercussion un cloisonnement excessif des catégories de personnel. Cette segmentation a notamment accru le poids des hiérarchies intermédiaires dans des domaines en pleine évolution, où par conséquent une certaine plasticité des fonctions eut été au contraire nécessaire. Certes, il faut souligner que les établissements se sont adaptés au nouveau cadre statutaire et que les agents font pour la plupart preuve de souplesse dans leur compréhension du rapport entre statut et fonctions. Mais fondamentalement, ce découpage statutaire ne favorise guère la progression professionnelle des agents, chaque changement de statut étant assujéti à la réussite de concours nationaux très sélectifs (peu d'emplois, beaucoup de candidatures) et très coûteux pour la collectivité.

Sur le plan de la reconnaissance des parcours individuels, il en est des bibliothèques comme d'autres secteurs professionnels. En pratique, il n'est guère possible de reconnaître au niveau d'un établissement les compétences d'un agent au-delà des frontières tracées par son statut. Quant aux régimes indemnitaires, ils ont, pour une large part, été forfaitisés et ne contribuent que de manière marginale à reconnaître l'engagement et les mérites individuels des agents. [...]

Le bilan des quinze dernières années plaiderait pour un cadre statutaire simplifié, moins strictement corrélé à un énoncé exclusif et limitatif de tâches, et une marge de manœuvre plus importante accordée aux gestionnaires des carrières, permettant de tenir compte du travail réel des agents, et non plus de raisonner exclusivement en fonction de leur statut et de leur formation initiale.

Dans le contexte de la fonction publique française, l'adéquation stricte entre niveau de formation, concours de recrutement, nature des tâches et niveau de rémunération a pour conséquence un caractère contraignant sur l'organisation des services. Quels que soient les efforts d'adaptation des individus et les variations individuelles admises au plan des établissements, une organisation de la filière structurée en 6 corps entraîne une rigidité d'autant plus grande que les possibilités de promotion d'un corps vers un autre sont régies par des procédures nationales et des concours très sélectifs.

Si l'on reste dans le même contexte juridique général, **on peut se demander si une structuration en trois ou quatre grandes catégories ou mieux en cadres d'emploi ne fournirait pas un meilleur cadre juridique pour structurer la filière**, dès lors que des progressions réelles de carrière seraient ménagées dans chacune des catégories.

Cependant, la simplification statutaire, si elle correspond à un objectif général de simplification de la gestion publique, n'est pas un but en soi, et devrait correspondre surtout à une réelle amélioration du service public.

Avant d'apporter une réponse statutaire il convient d'opérer des choix sur l'évolution de la filière.

Le maintien d'une filière spécialisée se justifie-t-il ? Dans l'affirmative, quels sont les leviers facilitant le mieux son évolution et son adaptation permanente au monde contemporain ? Et enfin quelles mesures statutaires, de gestion conviendrait-il de prendre pour engager ces améliorations ?

3. Les orientations d'une réforme

3.1. Niveaux de recrutement et formation : quelques exemples étrangers

La fonction publique française constitue une organisation originale et spécifique²¹, ce qui exclut des analogies terme à terme avec la situation du groupe professionnel des bibliothécaires (au sens générique) dans d'autres pays. Cette réserve admise, il est utile d'effectuer quelques comparaisons internationales²².

Aux *États-Unis*, la catégorisation principale distingue les *non professional* (équivalent des personnels de service) des *professional*. Le niveau de recrutement privilégie les bachelors et les masters (*master of library science*). Les titulaires d'un PhD accèdent aux emplois à responsabilité les plus élevés. La direction des bibliothèques universitaires n'est pas confiée exclusivement à des professionnels mais aussi à des enseignants. Les formations de niveau master sont dispensées par 56 écoles agréées par l'*American Library Association*. Chaque université, chaque ville maîtrise ses propres recrutements, les niveaux de rémunérations étant différents d'un établissement à l'autre et variant selon le prestige et les capacités financières de chaque institution. Le Canada connaît une situation comparable, au point d'ailleurs que les formations professionnelles du Québec par exemple, sollicitent l'agrément de l'*American Library Association*.

En Europe, l'organisation de la filière bibliothèques est assez diverse.

En *Allemagne*, les emplois publics en bibliothèque sont structurés en trois catégories. La formation initiale des bibliothécaires est confiée aux *Fachhochschulen*, instituts comparables à nos écoles d'ingénieurs, et à l'université Humboldt à Berlin qui propose un cursus en sciences de l'information et des bibliothèques. Ces formations spécialisées débouchent sur deux niveaux : *bachelors* (formation en 3 ans) et *masters*. Seul, l'institut en sciences de l'information et des bibliothèques propose un cursus allant jusqu'au doctorat. Le terme *d'expert en information et en documents* tend à se substituer au terme de bibliothécaire.

En *Espagne*, au *Royaume-Uni*, les recrutements sont organisés par la collectivité qui embauche (universités, villes...). Il est alors tenu compte et du cursus universitaire (licence, master, voire doctorat pour l'Espagne) et du niveau de formation professionnelle. En *Italie*, seuls sont pris en compte pour le recrutement initial les diplômés sanctionnant la formation

²¹ Sur la comparaison entre la fonction publique française et les services publics à l'étranger, on se reportera aux comparaisons développées dans *le Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique*, § 1.2.4.

²² Sur ce point, voir notamment S. Chevillotte. Formations en sciences de l'information et des bibliothèques. *Bulletin des bibliothèques de France*, t. 53, n°1, 2008, p. 34 – 37.

générale. Dans ces pays, la filière bibliothèques s'organise le plus souvent en trois catégories (personnels auxiliaires, techniques et dirigeants). La Suisse a développé un cursus spécifique en information – documentation qui va jusqu'au master. Au Royaume Uni, les qualifications professionnelles sont certifiées par le *Chartered Institute of Libray and Information Professionals*, qui accrédite également les formations universitaires spécialisées. Un peu partout en Europe on distingue les niveaux de formation et de recrutement des catégories d'emplois très diversifiées qui donnent lieu à des profils de poste particuliers. La formation des directeurs de bibliothèque fait actuellement l'objet d'une attention particulière au Royaume- Uni. Dans l'ensemble, les grilles de salaires varient avec le niveau de responsabilité et de qualifications de l'emploi considéré.

En résumé, *la nécessité d'une profession spécialisée pour gérer les bibliothèques est reconnue dans la plupart des pays*. En revanche, la structuration de cette profession, ses intitulés, varient fortement d'un pays à l'autre, et dépendent des traditions nationales

Dans une majorité de pays européens, le niveau de rémunération et les recrutements sont délégués à chaque employeur, les critères de rémunération dépendant et de la formation universitaire et de la formation professionnelle, mais aussi des caractéristiques de l'emploi occupé.

Les formations initiales concernant les bibliothèques, -on en dénombre environ 200 en Europe- tendent à s'harmoniser pour s'inscrire dans le processus de Bologne. *On notera que la tendance générale est de recruter les niveaux qualifiés à la licence et au master*.

3.2. Quels objectifs pour la filière ?

Étant admise la pertinence d'une filière professionnelle structurée pour les métiers des bibliothèques, cinq grands objectifs peuvent être assignés à une réforme de la filière en France :

1. *Favoriser l'évolutivité des compétences et un haut niveau de qualification dans un secteur à innovation très rapide*
2. *Se situer dans une perspective européenne, qu'il s'agisse des formations initiale, ou des recrutements.*
3. *Renforcer l'attractivité du métier.* Élargir l'éventail disciplinaire des recrutements Valoriser les compétences acquises, au-delà des compétences initiales attestées par le diplôme et la réussite d'un concours. Encourager la mobilité interne (accepter d'autres responsabilités au sein d'un même établissement), et externe (accepter de changer d'établissement), de façon à favoriser le brassage d'expériences. Renforcer la mobilité entre fonctions publiques.
4. *Mieux répartir les qualifications* : prévoir le repyramidage de cette filière qui se caractérise aujourd'hui par une répartition peu équilibrée entre catégorie A (34 %),

catégorie B (26%) et catégorie C (40%), mesure qui permettrait d'améliorer le caractère fonctionnel des organisations, tout en réalisant un objectif de maîtrise de la masse salariale, et d'économie budgétaire. En vue d'une amélioration des services aux usagers, il s'agit de aussi, *en particulier dans les universités*²³, de **rééquilibrer le poids des services « face au public » par rapport aux services dits internes.**

5. D'une manière générale, ***intégrer les personnels des bibliothèques dans le mouvement d'ensemble de modernisation de la fonction publique*** : réduction du nombre des corps, déconcentration de la gestion, encouragement de la mobilité.

C'est dans cette optique que sont proposées l'ensemble des réflexions et propositions qui suivent.

3.2.1. Un haut niveau de qualification et une évolutivité des compétences

▪ Quelles connaissances, quelles compétences ?

Conjuguer formation de niveau universitaire et formation professionnelle spécialisée, tel est l'objectif de la plupart des formations au métier de bibliothécaire dans le monde. La formation initiale professionnelle peut se situer à plusieurs niveaux de formation.

En France, les instituts universitaires de technologie et les centres régionaux de formation professionnelle, structures spécifiques aux bibliothèques, assument la formation des cadres techniques (bibliothécaires adjoints spécialisés) et une partie de la préparation aux concours. Mais il faut souligner aussi le fort développement de formations universitaires diverses (licences professionnelles, masters, IUP) qui proposent parmi leurs débouchés les concours des bibliothèques.

L'École nationale des Chartes recrute sur concours, après deux ans de classe préparatoire, des élèves dont certains se destinent à la filière bibliothèques et passent un concours pour entrer à l'École nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques (ENSSIB) après 3 ans 9 mois de scolarité. Cependant la majorité des futurs conservateurs sont issus de l'université et préparent le concours de l'ENSSIB, ouvert au niveau de la licence, après avoir pour la plupart effectué des études jusqu'au master voire jusqu'à la thèse. Certains ont déjà une expérience professionnelle, par exemple comme professeur agrégé de l'enseignement secondaire. Une majorité sont issus des filières lettres et sciences humaines, situation analogue à d'autres pays.

L'adaptation à des milieux socioprofessionnels différents, à des domaines disciplinaires variés, la capacité à analyser les besoins des usagers, la faculté à appréhender des préoccupations scientifiques, tout concourt à exiger des futurs professionnels une culture étendue et pluridisciplinaire, et une réelle curiosité personnelle vis-à-vis du monde contemporain, de ses réalités économiques, sociales, scientifiques. En France, cette formation générale est du ressort des universités et des grandes écoles. Elle précède les formations

²³ Cette remarque concerne en effet moins la BnF où il est de tradition que les conservateurs assurent une partie de leur service, « face au public ».

professionnelles. Force est de constater que cette formation générale largement ouverte, donnant de sérieuses bases méthodologiques, est dispensée de manière assez inégale selon les disciplines et les établissements, et qu'elle correspond davantage aux programmes enseignés dans les classes préparatoires aux grandes écoles.

S'agissant de la formation professionnelle initiale, l'évolution très rapide des contenus du métier a parfois entraîné certains errements. Le poids déterminant de l'informatique, des réseaux, de la numérisation a conduit à accorder un sens restrictif à la notion de sciences de l'information dans la formation initiale des futurs professionnels. Pour autant, les métiers de l'information ne sont pas des métiers de l'informatique : des connaissances approfondies en théorie de la programmation, en algorithmique n'ont pas d'impact fonctionnel direct sur l'exercice du métier. La connaissance des effets de la numérisation sur l'organisation de la société, des stratégies des grands éditeurs internationaux, des méthodes de management, la formation à la maîtrise d'ouvrage de systèmes d'information, de programmes architecturaux, liés à des rénovations de bâtiments, des réhabilitations, des constructions paraissent plus essentielles que des enseignements de nature technologique appelés à une rapide obsolescence.

Il faut souligner d'autre part qu'un **renforcement des connaissances juridiques** paraît aujourd'hui essentiel compte tenu de l'importance de ces aspects dans la développement du numérique et de la dimension administrative du métier.

Par ailleurs la fonction culturelle et sociale des bibliothèques, le développement important du droit de l'information, la connaissance de l'administration publique (budget, personnel) requièrent des enseignements spécialisés, sans compter un minimum de connaissances de base sur les collections patrimoniales et les responsabilités qu'elles entraînent.

Enfin, dans un métier où *la fonction de médiation est devenue tout à fait essentielle*, il faut insister sur ***l'aptitude à travailler en équipe***. Au-delà des qualités de management qui ne seront assurées que par une partie des agents, la ***capacité relationnelle*** est un élément essentiel du travail dans les bibliothèques, et qui devrait *un des éléments déterminants lors des recrutements*, mais autant à valoriser dans la formation initiale que dans la formation continue.

▪ **S'inscrire dans une dynamique européenne**

Sur le plan des niveaux de formation et de recrutement, continuer à s'inscrire dans une logique européenne paraît la voie la plus appropriée : c'est en tous cas celle que suivent l'ensemble de nos partenaires européens. Dans ce sens, ***poursuivre l'ajustement des formations initiales et les niveaux de recrutement sur les niveaux licence (L), master (M) et doctorat (D) semble la voie de l'avenir.***

Les arbitrages ne seront cependant pas les mêmes selon que le niveau considéré est celui du recrutement avant formation professionnelle, ou postérieurement à cette formation.

Jusqu'à présent, les formations professionnelles ont toujours constitué des cycles postérieurs aux cycles universitaires. En France, il n'existe pas pour le moment de doubles cursus

permettant à un étudiant de préparer simultanément une licence générale et un diplôme professionnel. Les durées d'études sont cumulées, si bien par exemple que les élèves de l'École nationale des Chartes ajoutent 18 mois de scolarité à l'ENSSIB alors même qu'ils ont déjà suivi au cours de leur scolarité un certain nombre d'heures de formation professionnelle et des stages.

Cette organisation de la formation initiale en longues séquences (formation académique + formation professionnelle) n'est pas la seule formule possible. A l'exemple d'autres pays étrangers, et compte tenu notamment du développement des licences professionnelles et des masters, on pourrait imaginer par exemple que la formation des bibliothécaires corresponde à la dernière année d'une licence. Le niveau du master qui est celui des conservateurs sortant de l'ENSSIB pourrait à terme être exigé dès le concours de recrutement, et la durée de la formation initiale être réduite en conséquence.

Compte tenu de la diversité des situations professionnelles et de la complexité croissante du métier, il faut souligner que la formation initiale n'est plus une formation définitive, qu'elle devra être suivie régulièrement de stages de formation continue, de stages d'adaptation à l'emploi tout au long de la carrière. Une des conséquences de cette évolution est qu'il faut reconsidérer de manière critique les durées d'études de la formation initiale et être attentif à ce que l'entrée dans la vie professionnelle ne soit pas trop tardive.

3.2.2. Un meilleur équilibre entre formation initiale et formation continue : valoriser les compétences acquises,

La vie d'une filière métier selon le critère exclusif des niveaux de formation initiale et de recrutement paraît aujourd'hui nettement insuffisante. On ne voit pas comment un professionnel de l'information pourrait s'acquitter de ses tâches en s'en tenant seulement aux notions apprises lors de sa formation initiale. Cette possibilité qui paraissait encore crédible dans les années 1970 est aujourd'hui inenvisageable.

La formation tout au long de la vie, l'apprentissage de nouvelles techniques, le contact avec une multiplicité d'expériences nouvelles sont en réalité les critères qui permettent de s'adapter en permanence et de devenir progressivement un professionnel expérimenté.

Un professionnel ne devrait plus être évalué seulement à l'aune de son niveau d'entrée dans un métier, mais en tenant compte des expériences et de l'expertise réellement acquises, des formations suivies tout au long de sa vie professionnelle. Il conviendrait d'en tirer les conséquences en termes d'équilibre entre formation initiale et formation continue :

- *En termes d'équilibre entre les temps de formation* : ce n'est pas en allongeant de plus en plus les durées de formation initiale que l'on atteindra l'objectif de meilleure qualification.
- *En termes de progression de carrière* : l'évaluation des professionnels, leur progression de carrière pourraient davantage dépendre des stages de formation continue, des acquis de l'expérience évalués par exemple par des commissions spécialisées.
- *Des stages d'adaptation à l'emploi* pourraient utilement être introduits pour encourager la mobilité et favoriser la mise à jour des connaissances professionnelles.

- *En toute rigueur, davantage de postes budgétaires devraient être réservés à la promotion au choix au vu des efforts accomplis en termes de formation continue, de mobilité, d'adaptation à divers types de fonctions.*
- **Pratiquer l'échange des cultures professionnelles**

La professionnalisation relativement récente de la filière bibliothèque, la spécialisation parfois très poussée de certaines techniques professionnelles qui appelle l'utilisation d'un vocabulaire spécialisé et d'acronymes peu compréhensibles pour des non professionnels, le nombre restreint des institutions de formation initiale, le pilotage direct par l'État via des administrations centrales spécialisées et des centres de formations placés sous leur tutelle, l'ensemble de ces facteurs ont certainement concouru à une tendance des agents des bibliothèques à paraître rester entre soi. Sans en faire une critique essentielle, ce reproche est souvent exprimé par des présidents d'université, des présidents d'établissements publics ou des maires. Cette situation explique en partie pourquoi *la « culture bibliothécaire » n'est guère partagée au-delà d'un cercle assez étroit de professionnels*. Dans ce domaine l'initiative appartient aux professionnels, mais aussi aux employeurs.

Au moment où l'État va déconcentrer vers les établissements publics un plus grand nombre d'actes de gestion, et où l'intégration des bibliothèques dans les universités entre dans une nouvelle phase, il apparaît encore plus essentiel que des échanges nombreux s'instaurent entre les différentes communautés professionnelles.

On ne saurait trop recommander de mêler dans les formations continues les personnels des bibliothèques avec d'autres agents du ministère de la culture, ou du ministère de l'enseignement supérieur.

Des rencontres régulières entre l'Ecole Supérieure de l'Education Nationale, l'Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques, l'Institut National du Patrimoine, et l'Ecole Nationale des Chartes permettraient d'identifier des possibilités de partage et d'échanges de stagiaires et de formateurs.

4. Quelles évolutions pour la filière bibliothèques ?

La poursuite de ces orientations et de ces objectifs peut être recherchée en révisant les statuts actuels sans attendre la refonte du cadre statutaire en général. A court terme des améliorations significatives pourraient être obtenues. Dans l'hypothèse de changements de plus grande ampleur de la fonction publique, le présent rapport développe également un certain nombre de propositions (§ 4.2).

Dans tous les cas, dans la perspective d'une fonction publique de métiers, dans l'intérêt même de l'excellence de la compétence, *la vocation interministérielle de la filière constitue un atout* qui doit être préservé. En effet, pour une filière qui se définit par son métier, son professionnalisme, mais qui ne comprend qu'un faible nombre d'agents, la possibilité de diversifier les lieux d'exercice est une condition essentielle de sa capacité à évoluer

collectivement. Dans un domaine dont le socle théorique n'est pas rattaché à une seule discipline académique et qui s'affirme surtout par ses pratiques, le transfert des méthodes d'un secteur à l'autre, la capacité de ne pas reproduire indéfiniment les mêmes savoirs faire dépend beaucoup de la circulation des hommes et des idées. ***Fragmenter la filière en sous ensembles par types de tutelle par exemple, aboutirait à l'effet inverse des objectifs recherchés à savoir un risque très élevé d'affaiblissement de l'innovation, de repli sur des formes de localisme et de déprofessionnalisation.*** Cela est encore plus vrai pour l'encadrement. A un moment de fort renouvellement des cadres, maintenir un vivier unique de professionnels spécialisés est d'ailleurs un atout autant pour la fonction publique de l'Etat que pour la fonction publique territoriale : ces deux fonctions publiques risquent en effet de manquer d'un vivier suffisant de compétences.

La mobilité entre les différents types de bibliothèques, et entre les divers départements ministériels, mais aussi entre fonctions publiques, en particulier entre fonction publique de l'État et fonction publique territoriale devrait être au contraire facilitée et encouragée.

Enfin, tenant compte du départ d'ici 2012 de près de la moitié des directeurs de bibliothèque, l'attractivité des postes de direction devra être renforcée. Dans cet esprit, les fonctions d'encadrement supérieur devraient être mieux reconnues.

4.1. Améliorations du cadre statutaire et de la gestion

Le contexte nouveau créé par la loi LRU va conduire à réexaminer l'ensemble des règles de gestion des personnels affectés dans les universités. En termes d'améliorations pour les usagers, pour les personnels, pour les établissements, il serait souhaitable de saisir cette opportunité pour faire bénéficier la filière bibliothèque de mesures d'ajustement de la gestion (repyramidage des emplois, gestion du corps des bibliothécaires, déconcentration) ou d'ajustements statutaires ciblés (statut des bibliothécaires stagiaires, suppression des 2^{ème} et 1^{ère} classe et obligation de mobilité pour les conservateurs, révision régulière des concours).

4.1.1. Une priorité essentielle : le repyramidage des emplois

Une meilleure répartition fonctionnelle entre les catégories d'emploi devrait être inscrite parmi les mesures prioritaires 2008-2012, période qui va se caractériser à la fois par des départs à la retraite d'un grand nombre d'agents et une probable réduction du nombre des emplois publics. ***La gestion prévisionnelle des emplois est plus que jamais d'actualité.*** La période qui s'ouvre offre une opportunité unique de rééquilibrage des organigrammes. ***Pour les universités, cette mesure devrait constituer un axe fort de la politique contractuelle.***

Dans le contexte de la révision générale des politiques publiques, et de l'éventuelle suppression d'un emploi pour deux agents partant à la retraite, cette mesure permettrait aussi de maîtriser la masse salariale. Ce processus peut être engagé en gestion, indépendamment de toute réforme statutaire aussi bien par l'Etat que par les établissements.

Les universités devraient être d'autant plus sensibles à cette amélioration de la pyramide des emplois qu'elles seront bientôt en charge de leur masse salariale.

Il pourrait concerner notamment la catégorie A, sachant que plus de 40% des conservateurs partiront à la retraite dans les prochaines années : dans cette optique, une réflexion pourrait être utilement engagée sur la répartition des fonctions entre bibliothécaires et conservateurs d'une part, entre bibliothécaires adjoints spécialisés et bibliothécaires d'autre part. S'agissant des bibliothèques universitaires les plus anciennes, de la Bibliothèque nationale de France notamment un repyramidage au profit des bibliothécaires paraît recommandable. Cette réflexion est aussi indispensable dans la perspective d'une réforme de la fonction publique.

4.1.2. Réformer la gestion du corps des bibliothécaires stagiaires.

On ne reviendra pas sur les raisons qui expliquent (cf. § 2 ;3 page 26) que ***les modalités de gestion des bibliothécaires stagiaires ne sont actuellement satisfaisantes ni pour les intéressés ni pour les employeurs.***

Une formule plus adaptée consisterait à les accueillir comme élèves fonctionnaires en formation et de ne les affecter dans un établissement qu'à l'issue de leur formation, leurs résultats décidant de leur rang de classement. Le coût de cette réforme pourrait être relativement modéré si dans le même temps la formation initiale des bibliothécaires stagiaires était ramenée à 6 mois pour un flux annuel de 30 stagiaires.

Cette réforme revêt une véritable urgence, et devrait être entreprise sans attendre d'autres mesures.

4.1.3. Suppression des classes et obligation de mobilité pour les conservateurs

Depuis plusieurs années, le passage de 2^{ème} classe en 1^{ère} classe des conservateurs se heurte à des règles nationales de gestion qui introduisent une sélectivité injustifiée entre les agents. Ainsi, de jeunes conservateurs, promouvables en 1^{ère} classe sont bloqués dans leur carrière, alors même qu'ils sont classés en première position par leur établissement.

Autre particularité, la promotion au grade de conservateur en chef peut s'effectuer sur place, sans *aucune* obligation de mobilité. Cette anomalie avait déjà été relevée en 2005 par M. Jean-François COLLINET, président de chambre à la Cour des Comptes dans un rapport adressé au ministre de la Culture et de la Communication :

« Il existe encore des conservateurs, et dans tous les domaines, qui effectuent l'intégralité (ou presque) de leur carrière professionnelle dans le même établissement patrimonial ; l'argument de l'expertise, et de son caractère irremplaçable, comme celui de la nécessaire continuité de l'étude, sont généralement mis en avant pour justifier ces situations. Les contre-exemples de carrières mobiles réussies, souvent les plus productives, comme l'idée que l'étude est un flambeau que se passent des uns aux autres les chercheurs et les générations peuvent avoir raison de ces arguments ; une périodicité raisonnable de mobilité pourrait,

quoi qu'il en soit, réaliser le juste compromis entre la nécessité de ne pas laisser un conservateur s'identifier exagérément au patrimoine qui lui est confié, et celle de laisser assez de temps à la compétence pour s'affermir et s'exprimer pleinement »²⁴.

Sur le modèle des mesures prises en 2007 pour les conservateurs du patrimoine, une obligation de mobilité devrait être introduite à l'occasion d'une promotion. Un décret en préparation, modifiant le statut des conservateurs, prévoit une obligation de mobilité d'au moins deux années.

Cependant, pour que cette mobilité soit pleinement profitable aux agents et leur permette d'élargir véritablement leurs compétences, il serait souhaitable qu'il ne s'agisse pas simplement ou nécessairement d'une mobilité administrative ou géographique, mais qu'elle puisse être *fonctionnelle*. Cette appréciation pourrait être confiée à une commission spécialisée, chargée notamment d'apprécier les affectations, sur un modèle inspiré de ce qui existe pour les conservateurs du patrimoine. Cette solution aurait la faveur de la BnF.

Au-delà de ces mesures administratives, *l'encouragement par les employeurs à la mobilité, tendance qui s'observe dans l'ensemble des pays européens devrait constituer une référence commune portée par exemple par la Conférence des présidents d'université*. Il y aurait en effet quelque paradoxe à encourager systématiquement les étudiants à effectuer systématiquement un post doctorat à l'étranger, et à accepter que des conservateurs effectuent la totalité de leur carrière dans le même établissement.

4.1.4. Pour les assistants privilégier le concours interne

En 2006, 11 emplois ont été proposés pour le concours externe d'assistant de bibliothèque, en 2008 seulement 9 ! Ce concours attire plusieurs milliers de candidats dont de nombreux diplômés de l'enseignement supérieur. En 2006, les inscrits de niveau bac + 3 étaient près de 30%, ceux de niveau bac +4 de 21,7%, ceux de niveau bac +5, plus de 10%²⁵. Au total donc, près de 62% des candidats avaient au moins le niveau de la licence, ce pourcentage passant à 72,7% lorsque l'on considère les candidats admis.

Dans ce cas précis, est il encore raisonnable d'organiser un concours externe dont le résultat est à coup sûr de recruter des personnes surqualifiées par rapport à l'emploi ? Dans la perspective d'une réduction du nombre de corps et d'un repyramidage, ne faudrait-il pas envisager une première *mesure de gestion* consistant à ne plus procéder qu'à un *concours interne d'assistant* ? Cette mesure permettrait d'élargir un peu la promotion d'agents de catégorie C. Une mesure de cet ordre est envisagée dans la fonction publique territoriale. Rappelons que le concours interne ne comptait que 8 emplois en 2006 et 6 emplois en 2008 !

Il est permis même de se poser la question de l'existence même d'un concours national pour ce type d'emplois. Une mesure plus radicale, mais peut être opportune serait de substituer au

²⁴ J-F. Collinet. *Éthique de la conservation et de l'enrichissement du patrimoine culturel. Rapport à M. Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication*. Juillet 2005. p. 19.

²⁵ Cl. Lieber. *Concours de recrutement d'assistants des bibliothèques. Fonction publique d'Etat. Session 2006. rapport du jury*. p. 35.

concours interne *des mécanismes de promotion interne par listes d'aptitude*, permettant de tenir compte du parcours professionnel des agents en évitant la logistique lourde et parfois dans ce cas moins justifiée du concours.

Ces propositions n'ont naturellement de sens que dans le cas où seraient maintenu encore pour quelques années deux corps en catégorie B.

4.1.5. Déconcentrer la gestion au niveau des établissements publics

La question des conséquences de la loi LRU sur la gestion des personnels a déjà fait l'objet d'analyses juridiques²⁶. Concernant les personnels des bibliothèques gérés par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, tous les actes de gestion ne nécessitant pas l'avis des commissions administratives paritaires nationales ont été ou vont être déconcentrés vers les établissements d'enseignement supérieur par la Direction générale des ressources humaines. Les principales questions posées concernent les nominations, l'évaluation et les promotions.

▪ Le pouvoir de nomination aux emplois

Dans les bibliothèques, cette question est en réalité ouverte depuis plusieurs années *en ce qui concerne les emplois de direction*.

S'agissant des établissements d'enseignement supérieur, dès 1984, dans le respect des règles fixées au plan national (publicité des emplois, respect des procédures administratives et du calendrier national du mouvement, avis de la commission administrative paritaire compétente), l'avis des présidents des universités a été continuellement suivi par l'administration centrale en matière de nomination des conservateurs chargés de la direction des bibliothèques. Sur ce point, la loi LRU conforte juridiquement une pratique engagée depuis plusieurs années. Tandis que le décret de 1985 sur les services communs de la documentation mentionne « *l'avis du président* », c'est bien *l'avis favorable* du président qui est désormais requis. Dans le cas des bibliothèques, les textes viennent confirmer les faits.

De même, le président de la Bibliothèque nationale de France a en fait un avis déterminant de proposition sur les nominations des directeurs de départements et chefs de service, et même au-delà.

Remarquons par ailleurs que, depuis la décentralisation, ce sont bien les maires qui choisissent les agents de l'État mis à leur disposition, même si, en droit, c'est bien le ministre qui conserve le pouvoir de nomination des fonctionnaires de l'État.

Sur la nomination des directeurs, la question qui se pose désormais est moins le transfert du pouvoir de nomination à l'autorité déconcentrée ou décentralisée, que les procédures de sélection et d'examen des candidats, puis de motivation des avis. La mise en place de

²⁶ Cf. par exemple Jean-Pascal BONHOTAL. La loi sur les libertés et les responsabilités universitaires : le cadre juridique d'une rénovation de la gestion des ressources humaines – *Lettre d'information juridique*, n° 121, p. 32-35

procédures transparentes d'examen n'est pas toujours observée. ***L'audition des candidats par un jury*** présidé par le président de l'université et associant des enseignants chercheurs et un conservateur de bibliothèques ou l'inspection générale est cependant pratiquée par un nombre croissant d'universités. Dans les villes, la mise en place de jurys associant élus, membres de l'administration est également pratiquée. ***Cette pratique mériterait d'être encouragée et par la DGRH et par les associations d'employeurs comme la Conférence des Présidents d'Université par exemple.***

Mais outre la question des nominations aux emplois de responsabilité, le principe posé par la loi LRU concerne la nomination par les présidents à l'ensemble des emplois. Ainsi que le constate le rapport d'information de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi²⁷, les contradictions entre la gestion nationale des corps et les nouvelles compétences attribuées aux présidents en matière de personnel devront être levées.

Un principe de bonne gestion serait que ***l'avis des chefs de service, en l'occurrence, les directeurs de bibliothèque, soit le critère retenu par les employeurs pour exprimer leur accord sur les nominations.*** Le pouvoir d'exprimer un avis sur le choix de ses collaborateurs paraît à tout le moins une prérogative de l'encadrement.

▪ **L'évaluation des agents.**

La mise en place de commissions paritaires d'établissement (CPE) dans les universités pose la question du maintien du rôle des commissions administratives paritaires nationales dans le domaine des évaluations. Si l'on veut bien admettre d'une part que l'évaluation doit être effectuée par l'échelon hiérarchique le plus proche de l'agent, et que d'autre part la responsabilité de la gestion du personnel incombe aux responsables des établissements, *il ne paraît vraiment plus approprié d'harmoniser les notes ou les évaluations individuelles au plan national alors même que fonctionnent des CPE.* Un exemple de bonnes pratiques est *l'harmonisation académique* des dispositifs d'évaluation et de réduction d'ancienneté (Toulouse) laquelle montre que des solutions de déconcentration sont envisageables sans désavantager les agents. Le rôle de recours des commissions administratives nationales en matière d'évaluation devrait être limité à des cas exceptionnels.

▪ **Promotion de grade et promotion dans un corps**

Du fait de l'autonomie élargie des établissements, la question des promotions de grade ou de corps devient plus complexe. Jusqu'à présent, l'initiative appartient aux établissements, la responsabilité à l'Etat qui en assume le coût. ***Désormais tout établissement qui propose une promotion de grade devra inscrire la mesure dans son budget, les universités étant responsables de leur masse salariale. En toute logique ce type de mesure devrait incomber à l'établissement.***

²⁷ Assemblée nationale. *Rapport d'information déposé par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la mise en application de la loi n° 2007 – 1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités*, présenté par M. Benoist APPARU. Cf. p. 21 -23.

Au-delà des problèmes statutaires qu'il ne manque pas de soulever, le transfert de la *responsabilité de promotion dans un corps supérieur* aux établissements ne pose pas seulement une question budgétaire, mais pose des problèmes plus généraux. Aujourd'hui en effet, une promotion dans un corps supérieur s'accompagne d'une *obligation de mobilité*, au point même que les agents qui refusent d'envisager une autre affectation ne sont pas retenus. S'agissant en particulier des corps de la filière bibliothèque, corps spécialisé à faibles effectifs, un classement national des propositions de promotion dans un corps se justifie. Dans cette hypothèse l'obligation de mobilité devrait être maintenue, au moins pour la catégorie A.

▪ **L'évolution du rôle des commissions administratives paritaires nationales.**

Compte tenu de la déconcentration du pouvoir de nomination, mais aussi des procédures d'évaluation, et éventuellement de promotion le rôle des commissions administratives paritaires nationales est naturellement conduit à évoluer.

Au-delà d'une mission de régulation et de recours, les commissions administratives paritaires pourraient continuer à exercer un regard national sur une filière où l'aspect métier, et spécialisation est dominant. Ce rôle ne doit pas être mésestimé. Dans l'état actuel de l'organisation statutaire, l'existence de CAP nationales a le mérite de *maintenir des règles communes* : organisation nationale de la mobilité par la publication des postes, organisation d'un calendrier annuel du mouvement²⁸. Une déconcentration complète ne pourrait se concevoir que dans le contexte d'une réforme de plus grande ampleur substituant aux statuts actuels des cadres d'emploi, et des mécanismes de recrutement analogues à ceux de la fonction publique territoriale. (Cf. § 4.2). Même dans cette hypothèse, l'observation de règles communes pour un même corps serait à l'avantage des employeurs et des agents.

Pour l'heure, bien des actes de gestion restent centralisés²⁹. Comme l'indique le rapporteur de l'Assemblée à propos de la gestion des personnels concernés par la loi LRU. « *Une telle approche nécessitera du temps et une vraie concertation, afin de rassurer les personnels et de définir un cadre de gestions souple, qui offre toutes les garanties liées à l'appartenance à la fonction publique.* »³⁰.

▪ **L'hypothèse du maintien d'une CAPN pour la catégorie C**

En ce qui concerne le cas particulier de la catégorie C, plusieurs hypothèses ont été évoquées. La première reviendrait à maintenir pour cette catégorie un mouvement national et une procédure nationale d'harmonisation des promotions. La seconde consisterait à déconcentrer complètement la gestion de ces agents, en prévoyant d'autres procédures de mobilité que l'organisation du mouvement arbitrée par une commission administrative paritaire nationale.

L'hypothèse de maintien d'une CAPN pour la catégorie C a la faveur des organisations représentant le personnel, et de la Bibliothèque nationale de France. Sur le plan de la mobilité,

²⁸ Pour les postes de direction, il semble préférable de maintenir la possibilité de deux mouvements annuels (un par semestre).

²⁹ Cf. Circulaire du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n°075470 du 14 avril 2008.

³⁰ Op. cit. p.23

elle présente l'avantage de continuer à organiser le mouvement au plan national. Cette procédure peut elle être pérenne ? On conviendra peut être que l'évolution des modalités de recrutement plaiderait pour que soient étudiées d'autres modalités de gestion de la mobilité, sachant qu'en ce qui concerne l'harmonisation de la notation et des réductions d'ancienneté, la procédure nationale paraît comme nous l'avons déjà indiqué de plus en plus inappropriée.

▪ **L'hypothèse de déconcentration complète de la catégorie C.**

La possibilité d'organiser le recrutement de magasiniers au niveau des établissements va constituer une réelle amélioration de la gestion, et une vraie mesure de déconcentration. Dans la logique de cette mesure, on peut s'interroger s'il ne conviendrait pas de déconcentrer complètement la gestion de la catégorie C.

On peut s'interroger en effet sur le maintien d'un concours *national* de recrutement des magasiniers principaux. Rapporté à l'ensemble des établissements employeurs le nombre de postes ouverts au concours (en 2007 : 36 pour le concours interne et 9 pour le concours externe) apparaît considérablement restreint. On constate de surcroît que la plupart des candidats admis au concours externe sont déjà en poste sur contrat dans une bibliothèque. La finalité de cette épreuve n'est plus l'accès à un emploi, mais l'accès au grade supérieur.

Un concours de recrutement des magasiniers principaux au niveau des académies serait préférable, dans la mesure où le contingent de recrutement serait déterminé au plus près des besoins des établissements concernés et ce, dans le respect des règles de déconcentration de la gestion des personnels définies dans le cadre de la loi LRU. Dans ce cas, comme dans celui des assistants, il faudrait vraiment s'interroger sur la possibilité de substituer à ce type de concours des procédures de promotion interne de type listes d'aptitude, tenant compte du parcours individuel de chaque agent.

Un tel dispositif pourrait s'assortir de modalités d'adaptation aux données démographiques des différentes académies et à la densité des établissements présents sur le territoire concerné. Ce type de concours concernerait en particulier l'académie de Paris qui concentre 37,6 % des emplois de cette catégorie. Il conviendrait dans d'autres cas, de prévoir un bassin de recrutement plus large que celui de l'académie, et de procéder à un recrutement simultané sur 2 voire 3 académies (académies de Lyon et de Grenoble, académies d'Aix-en-Provence et de Nice, académies de Limoges et de Poitiers, par exemple). La déconcentration du recrutement permettrait une meilleure adéquation entre les vœux des candidats et les besoins locaux, étant entendu que, pour de nombreuses raisons, et notamment pour des raisons familiales et économiques, les magasiniers de bibliothèques, comme le montre l'expérience, constituent une population généralement sédentaire sur le plan professionnel.

Une telle hypothèse n'est viable que si des garanties sérieuses sont données aux agents en matière de mobilité. Comme c'est le cas pour les mutations des personnels de l'enseignement primaire ou secondaire, une procédure susceptible de répondre aux demandes de mutation, devrait être mise en œuvre au niveau académique et inter-académique.

▪ **Ouvrir à d'autres filières la catégorie C des bibliothèques.**

Faciliter la mobilité et la promotion interne pourrait également consister à organiser l'accès aux autres services gérés par les administrations de tutelle des divers établissements d'affectation.

Au ministère de la Culture, dans la logique d'une filière culturelle, il serait sans doute possible de faciliter l'accès des magasiniers des établissements au corps des *adjoints techniques d'accueil de surveillance et de magasinage* et réciproquement.

Dans les universités et les grands établissements, dans la logique d'une filière enseignement supérieur et recherche, des échanges fructueux pourraient avoir lieu avec les *adjoints techniques de recherche et de formation*.

Une telle perspective appelle naturellement une étude de faisabilité plus fine, portant entre autres sur les conséquences que cela entraînerait pour une éventuelle adaptation des procédures de recrutement, et sur l'amplitude des débouchés.

4.1.6. Réviser les programmes et les épreuves des concours, évaluer les recrutements.

Par rapport à d'autres filières, la filière bibliothèque a depuis longtemps associé le monde professionnel aux recrutements. Les jurys sont composés en majorité de professionnels et nombre d'épreuves de concours sont en relation directe avec la pratique. Le recrutement initial de la catégorie A fait en revanche une plus large place aux savoirs académiques, mais cette exigence est plus que légitime s'agissant d'une fonction dont les composantes scientifiques et culturelles sont importantes. On relèvera d'ailleurs que les jeunes conservateurs tendent à être de plus en plus diplômés (master), et que nombre d'entre eux sont déjà titulaires d'une thèse lorsqu'ils réussissent le concours.

D'une manière générale, il n'est pas souhaitable que soit instaurée une relation trop étroite entre les pratiques professionnelles à un moment donné et la mesure des aptitudes à les exercer : des épreuves attestant le sens de l'organisation, la capacité d'analyse et de synthèse ont leur mérite. On ne peut manquer cependant d'être frappé par le *contraste entre l'évolution très rapide du secteur de l'information et la relative inertie des modalités de recrutement des professionnels des bibliothèques*. Le concours de conservateur, réformé en 2007, n'avait pas changé depuis 1992. Le concours de bibliothécaire adjoint spécialisé n'a pas vu évoluer son programme ni ses épreuves mises à jour depuis quinze ans !

Les programmes des concours de la filière devraient être mis à jour régulièrement, tous les 2 ou 3 ans par exemple.

Lors de ce travail de mise à jour régulière des programmes de concours, il serait pertinent de *mieux dissocier les différentes formes de recrutement à la fois en interne et en externe*. De par leurs programmes, certains concours internes ressemblent à des « concours externes réservés ». D'une manière générale, une place beaucoup plus importante devrait être accordée

à la promotion interne valorisant les parcours individuels et les compétences professionnelles plutôt que les exercices académiques.

Il paraît indispensable d'organiser la révision périodique des programmes des concours de recrutement, et de mettre en place avec les employeurs (responsables d'établissements publics, présidents d'université) l'évaluation régulière de l'adéquation formations/recrutements/emplois.

4.1.7. Mutualiser certains concours avec la fonction publique territoriale

Un travail de collaboration et d'échanges s'est institué entre le CNFPT, les administrations centrales de l'État, l'inspection générale des bibliothèques, et les institutions de formations (ENSSIB, INP). Ce travail a notamment permis de réformer de manière concertée le concours de conservateurs, d'organiser la formation continue des directeurs de bibliothèques. Le CNFPT est associé aux travaux en cours concernant la réforme du concours de bibliothécaire adjoint spécialisé.

Dans la perspective d'une harmonisation et d'un rapprochement entre fonction publiques, des rapprochements sont *dès à présent à étudier* pour les recrutements par concours. Au moins pour les conservateurs et les bibliothécaires la *dualisation des recrutements* de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale serait à étudier.

Dans la mesure où les statuts de la fonction publique de l'État et ceux de la fonction publique territoriale sont très proches et parfois strictement homothétiques, il serait intéressant de rapprocher également les modalités de recrutement. En particulier pour ce qui concerne les conservateurs dont la formation est regroupée à l'ENSSIB, une organisation commune du concours de conservateurs pourrait être envisagée, ce qui présenterait aussi des avantages en termes d'économies budgétaires pour l'État comme pour le CNFPT.

4.2. Transformation du cadre statutaire

4.2.1. Inclure le métier des bibliothèques dans la filière culturelle

Dans la perspective ouverte par le « Livre blanc de la fonction publique », l'actuelle filière bibliothèque de l'État comme celle de la fonction publique territoriale correspondent en partie déjà à une « fonction publique de métiers » :

« Le métier est, en effet, au croisement d'une part d'une qualification professionnelle (définie par son niveau et son domaine) qui doit devenir le critère de recrutement des agents publics dans un grade donné, et d'autre part de l'emploi, c'est-à-dire de la fonction qu'occupera l'agent après son recrutement »³¹.

Entendu en le sens énoncé par le Livre blanc, les bibliothèques appartiennent un domaine professionnel plutôt qu'à une filière, ce domaine se rattachant lui-même à la filière culturelle, comme c'est déjà le cas dans la fonction publique territoriale.

4.2.2. *Rattacher le domaine des bibliothèques à des cadres d'emploi*

La diversité des situations professionnelles dont témoigne entre autres le grand nombre de profils identifiés par le référentiel BIBLIOFIL comme par celui de la Bibliothèque nationale de France, démontre en tous cas qu'une adéquation stricte entre fonctions et statuts devient un objectif de moins en moins réaliste.

De plus, le décalage très important entre le rythme des mises à jour statutaire (extrêmement lent), et l'évolution rapide des métiers des bibliothèques et de l'information est un argument supplémentaire pour *envisager une autre méthode de classification des emplois* que la recherche d'une correspondance improbable entre des fonctions de plus en plus ramifiées et des statuts d'autant plus complexes qu'ils doivent de surcroît obéir aux règles de symétries multiples exigées par les principes mêmes de l'édifice statutaire.

Utilisée pour la fonction publique territoriale, *la notion de cadre d'emploi semble bien plus appropriée aux métiers du patrimoine et des bibliothèques que l'actuelle cadre statutaire*. Le principe de définir chaque cadre d'emploi comme une référence de base sans entrer dans l'analyse détaillée des fonctions spécifiques à chaque métier devrait être retenu. *Il s'agit sans doute de la meilleure méthode pour allier simplification statutaire et complexité des fonctions*.

▪ **Quatre cadres d'emploi ?**

La définition du nombre de cadres de référence dépend d'une réflexion plus globale sur la fonction publique. A cet égard, le *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique* propose quatre niveaux de qualification, en cohérence avec les niveaux de diplômes européens : niveau I (CAP ou BEP), niveau II (baccalauréat), niveau III (licence), niveau IV (master ou équivalent).

Pour le domaine des bibliothèques, la principale difficulté provient du classement en Cii des bibliothécaires adjoints spécialisés, recrutés par concours accessible aux titulaires d'un diplôme technico-professionnel de niveau bac + 2. Cette difficulté n'est pas levée par les propositions du Livre blanc qui précise : « *Il conviendra de déterminer si l'on rattache les qualifications de type DUT ou BTS au niveau II ou au niveau III.* » Compte tenu du rôle joué par les bibliothécaires adjoints spécialisés dans le fonctionnement des bibliothèques, et des exigences croissantes de leur niveau de qualification professionnelle, on plaidera dans ce cas pour un rattachement à terme au niveau III, s'appuyant notamment sur les licences professionnelles.

Retenons en tous cas que, dans l'état actuel de la situation administrative du domaine « bibliothèques », une organisation en 4 corps semble créer un consensus et permettrait une plus grande mobilité entre fonction publique de l'État et fonction publique territoriale, entre ce que l'on dénomme aujourd'hui « filière bibliothèque » et « filière ITRF », à condition d'aligner le niveau III (aujourd'hui les bibliothécaires) sur le A type, ce qui permettrait la mobilité aussi bien vers le corps des attachés que vers celui des ingénieurs d'études.

³¹ J-L. SILICANI. Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique. Avril 2008. p 94.

Cette orientation stratégique retenue, il conviendra d'en étudier les conséquences catégorie par catégorie, et de définir des modalités transitoires.

- Pour les conservateurs, qui, à l'issue de leur formation à l'ENSSIB, se situent -comme leurs homologues européens ou nord américains- au niveau IV (master), plusieurs options sont envisageables. Une première hypothèse consisterait à regrouper les corps actuels dans un cadre unique à 3 grades (conservateur de classe normale regroupant C2 et C1, conservateur en chef et conservateur général). La question des postes de direction serait essentiellement réglée par voie indemnitaire. Une autre hypothèse consisterait à regrouper les corps actuels de conservateur et conservateur en chef en un cadre unique, mais à considérer le généralat comme un emploi fonctionnel, réservé notamment aux postes de direction³². Ces deux options sont envisageables, mais en tout état de cause la prise en considération de la fonction de direction paraît impérative. Dans ces deux hypothèses, et comme pour les conservateurs de musée, la définition générique des fonctions de conservateur devrait englober les fonctions scientifiques de recherche, d'expertise et les fonctions de management.
- Le niveau III (licence) appelle une requalification des bibliothécaires adjoints spécialisés, mais par voie de conséquence également une fusion avec les bibliothécaires. Cependant, ce n'est qu'au terme d'une étude fonctionnelle sérieuse, établissement par établissement, et d'un repyramidage que pourront être évaluées les mesures de reclassement entre les bibliothécaires et les conservateurs d'une part, les bibliothécaires et les bibliothécaires adjoints spécialisés d'autre part.
- Le niveau II (baccalauréat) entraîne le maintien des assistants de bibliothèque. De manière analogue, il serait nécessaire qu'une étude des fonctions réelles exercées par les assistants des bibliothèques et les magasiniers en chef précède le repyramidage partiel entre catégories C et B. Il faudra notamment être attentif pour ces catégories aux fonctions d'encadrement et d'organisation. dans une perspective de diminution des tâches strictement matérielles (le prêt, l'équipement...) et de développement des services aux publics.
- Le niveau I (CAP ou BEP) doit il être ou non spécialisé par domaines ? Dans la logique des propositions émises (§ 4.1.5) il paraîtrait préférable que ce niveau soit commun à la : filière culturelle d'une part, à la filière enseignement supérieur d'autre part.

4.2.3. Les modalités d'accès aux bibliothèques

▪ Ouvrir davantage la filière

L'exigence d'ouverture peut se traduire sous des formes diverses et complémentaires.

- *Distinguer à terme concours, reconnaissant une qualification professionnelle, et recrutement par un employeur.* A l'issue des concours les lauréats seraient inscrits sur une *liste d'aptitude par domaine* permettant de constituer dans le respect de règles nationales un vivier de reçus dont l'affectation se ferait par rapprochement avec les besoins des

³² Cf. le rapport de B. LECOQ.

employeurs (universités, établissements publics) sur le modèle de la fonction publique territoriale.

- *Envisager l'ouverture de concours par niveaux communs à plusieurs domaines suivis d'une formation par métier dans une école d'application,*
- *Ouvrir certains postes à des professionnels européens, et favoriser la mobilité de fonctionnaires français à l'étranger,*
- *Favoriser la diversité des recrutements, en organisant une troisième voie d'accès ouverte à d'autres professionnels, susceptibles d'enrichir par leur expérience humaine et technique. La reconnaissance de l'activité et de l'expérience professionnelle pour les concours internes des différents niveaux devrait être mise en pratique.*
- *Accorder une place déterminante à la reconnaissance par les pairs : si la suppression des limites d'âge, l'ouverture à des personnes ayant d'autres expériences professionnelles paraît souhaitable pour enrichir les compétences, l'appréciation des aptitudes lors d'un période probatoire effectué dans une bibliothèque, l'engagement à suivre des formations spécialisées et à se soumettre à une évaluation par les pairs, paraissent une contrepartie indispensable à cette ouverture.*
- *Ces échanges doivent être réciproques : la filière bibliothèque pourrait davantage déboucher sur d'autres carrières : direction des affaires culturelles, recherche, valorisation des travaux de la recherche, édition électronique, veille...*
- *On pourrait également aménager des possibilités de changer de corps par des voies simples sans passage obligatoire par le concours. Il s'agit là d'amélioration et de simplification des examens professionnels, d'une meilleure organisation de la mobilité entre domaines, de faciliter les détachements suivis d'intégration dans les corps de même caractéristique.*

Ces options supposent néanmoins une professionnalisation marquée des recrutements dans le respect des principes d'une sélection par concours.

Toutes ces mesures dépendent davantage de réformes d'ensemble de la fonction publique³³ que d'une réforme de la seule « filière bibliothèque ».

³³ Ainsi par exemple, au moment de la remise de ce rapport, le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ouvre des perspectives nouvelles sur l'organisation de la mobilité et la construction de parcours professionnels.

Conclusions : quelles perspectives ?

A brève échéance, les réformes de la fonction publique s'inscrivant dans la perspective de la modernisation de l'État vont entraîner une simplification des statuts. Cependant, il importe que cette réforme, justifiée dans le cas de la filière bibliothèques, ne soit pas trop mobilisatrice des énergies : *l'essentiel demeure l'amélioration des services publics*, et il faut rappeler qu'une réforme statutaire ne se suffit pas à elle-même.

Le groupe professionnel formé par les corps des bibliothèques de la fonction publique de l'État dispose de nombreux atouts (professionnalisme, utilisation de normes internationales, spécialisation et technicité, pratique du travail en réseau) pour s'orienter vers une fonction publique de métier, et s'inscrire dans un ensemble plus vaste. Sa vocation interministérielle, sa grande proximité avec la fonction publique territoriale permettrait sans doute d'évoluer vers un cadre de référence unique, commun à l'ensemble des fonctions publiques.

L'avenir appartient en effet à des cadres d'emplois simplifiés permettant d'organiser une filière par grands ensembles plutôt qu'à des constructions statutaires ramifiées qui se trouvent rapidement en décalage par rapport à la réalité des affectations, et qui peuvent constituer des obstacles à la capacité d'initiative et à la prise de responsabilité dans des domaines en pleine évolution.

Les concours resteront indispensables pour un recrutement initial, mais ils ne doivent plus décider quasiment seuls de l'ensemble de la carrière d'un agent.

Indépendamment des réformes statutaires, **trois priorités paraissent se dégager :**

- Le *renouvellement des cadres de la filière* compte tenu des départs en retraite attendus jusqu'en 2010 -2015, ce qui implique une *relance de la gestion prévisionnelle des emplois*, et une *attention très soutenue aux formations initiales et aux concours*,
- *Un véritable effort d'adaptation à l'extrême rapidité des évolutions en cours, ce qui signifie par exemple une augmentation des investissements en formation continue*, dont le poids devrait être rééquilibré par rapport aux formations initiales, et qui devrait constituer une priorité budgétaire. *Cette adaptation passe sans doute aussi par une plus forte déconcentration de la gestion tenant compte de l'autonomie élargie des établissements*,
- *Un repyramidage des emplois, établissement par établissement, est une priorité essentielle*, et l'accompagnement nécessaire de toute réforme statutaire de grande ampleur. *Justifié par le fait que les établissements publics devraient au plus tard en 2012 gérer leur masse salariale et non une nomenclature d'emplois prédéterminée par l'État il devrait être engagé et encouragé par des mécanismes incitatifs, en particulier au moyen de la politique contractuelle* (contrats de performances du ministère de la Culture, contrats quadriennaux du ministère de l'enseignement supérieur). Les établissements publics sont en effet devenus des employeurs à part entière. Pour ce qui concerne les universités, leur autonomie dans ce secteur devrait permettre par le jeu de

transformations d'emplois de parvenir à une meilleure adéquation entre organisation des services et qualification des agents, tout en maîtrisant la masse salariale.

Ce repyramidage par établissement devrait permettre de tenir compte de la diversité et de la spécificité des bibliothèques : organisation des espaces, poids de l'informatisation, types de services rendus. Les équilibres fonctionnels peuvent en effet varier selon la nature et spécialisation des établissements.

Enfin, ce travail sur la structure des emplois pourrait constituer *l'un des éléments permettant la transition entre la situation statutaire actuelle, et une nouvelle organisation de la fonction publique*. Dans le même esprit, des priorités devront être définies en matière de promotion au choix : privilégier par exemple pendant quelques années le passage au choix de bibliothécaires dans le corps des conservateurs...

Cependant, au-delà des grands objectifs, des mesures relativement simples et dont la mise en œuvre devrait être rapide peuvent grandement simplifier la gestion des carrières tout en donnant satisfaction aux employeurs.

C'est le cas par exemple des *mesures urgentes proposées pour les bibliothécaires stagiaires, ou de la révision périodique des programmes de concours et l'évaluation de ces concours*.

D'autre part, pendant la phase 2008 – 2015 où il faut préparer et accompagner le renouvellement générationnel le plus important, la mise en place de procédures d'évaluation formations/emplois qui associerait par grands domaines d'affectation (universités, BnF, bibliothèques publiques) employeurs, institutions de formation et administrations serait extrêmement utile. Force est de constater, à la lumière de la présente étude, que les ministères comme les employeurs manquent d'outils d'aide à la décision qu'il s'agisse du suivi des formations initiales, de l'évaluation de la qualité des recrutements, ou même de l'évolution générale de la filière pour laquelle il n'existe pas de synthèses statistiques régulières suffisantes.

L'inspection générale des bibliothèques est prête à apporter son concours à l'ensemble de ses actions.

Dans les bibliothèques, secteur où depuis une cinquantaine d'années l'État a, comme dans bien des domaines occupé une place déterminante, *l'évolution vers un fort transfert de responsabilités vers les établissements publics constitue un véritable changement de modèle.*

Cette nouvelle étape de l'histoire des bibliothèques françaises, mérite pour être réussie d'être encadrée et accompagnée par l'Etat pendant une période de transition à préciser avec les établissements.

Daniel RENOULT

Liste des tableaux et graphiques

<i>Tableau 1 : Emplois budgétaires de la filière bibliothèques (au 01.01.2008, selon la DGES et la DLL).....</i>	<i>7</i>
<i>Tableau 2 : Emplois budgétaires de la filière bibliothèque. Répartition par corps et par ministères.....</i>	<i>7</i>
<i>Tableau 3 : répartition entre catégories statutaires. Situation des agents au 31.12.2007.</i>	<i>8</i>
<i>Tableau 4 : Évolution du nombre des agents par catégories de 1999 à 2008.....</i>	<i>9</i>
<i>Tableau 5: Estimation du taux de vacance des emplois par catégorie statutaire.....</i>	<i>9</i>
<i>Tableau 6 : Estimation du taux de vacance. Variations selon les statuts.</i>	<i>9</i>
<i>Tableau 7 : agents de la filière bibliothèques. Répartition par sexes.....</i>	<i>10</i>
<i>Tableau 8 : Agents de la filière bibliothèques. Répartition par tranches d'âge. Situation au 15.01.2008.....</i>	<i>11</i>
<i>Tableau 9 : Graphique de répartition selon les âges et les statuts. (Situation au 15.01.2008).....</i>	<i>11</i>
<i>Tableau 10 : agents âgés de plus de 56 ans au 15.01.2008.....</i>	<i>12</i>
<i>Tableau 11: Carte de la répartition des agents de la filière (ensemble des statuts).....</i>	<i>13</i>
<i>Tableau 12 : 15 départements comprennent plus de 100 agents de la filière.....</i>	<i>14</i>
<i>Tableau 13 : pyramide fonctionnelle des emplois : comparaison de 3 départements.</i>	<i>14</i>
<i>Tableau 14 : Bibliothèques universitaires : ETP par catégorie et par type de statut.....</i>	<i>20</i>
<i>Tableau 15 : BU : répartition des tâches des agents par grandes fonctions (enquête 1997).....</i>	<i>21</i>
<i>Tableau 16 : Pourcentage des ETP en bibliothèque universitaire par fonction et catégorie de personnel</i>	<i>22</i>
<i>Tableau 17 : Variation du pourcentage des ETP consacrés au service publique en bibliothèque universitaire</i>	<i>22</i>

Programme de travail de l'IGB



accueil > bulletin officiel [B.O.] > n° 36 du 11 octobre 2007 - sommaire > ESRB0700173Y

Personnels

INSPECTION GÉNÉRALE DES BIBLIOTHÈQUES

Lettre de mission pour l'année scolaire et universitaire 2007-2008

NOR : ESRB0700173Y
RLR : 630-3
LETTRE DU 25-9-2007
ESR
BDC

Texte adressé au doyen de l'inspection générale des bibliothèques

■ L'inspection générale des bibliothèques a pour missions d'étudier, d'évaluer, de conseiller et de contrôler les bibliothèques de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que les bibliothèques soumises au contrôle technique du ministère de la culture. Elle a vocation à observer et à apprécier l'évolution générale des bibliothèques. Elle propose les mesures de nature à améliorer leur efficacité et leurs performances, à préserver leurs richesses patrimoniales. Elle est consultée sur la gestion des corps appartenant à la filière des bibliothèques. Elle prend part aux recrutements en présidant les Jurys des concours, et participe comme expert aux commissions administratives nationales. En outre, l'inspection générale des bibliothèques peut être appelée, à tout moment de l'année, à intervenir à la demande des ministres pour des missions ponctuelles, soit dans le cadre de l'exercice de ses compétences propres soit conjointement avec une autre inspection générale. Des notes brèves et rapides peuvent également lui être demandées sur un thème d'actualité ou concernant un champ particulier. Les recteurs-chanceliers, les directeurs d'administration centrale ou les responsables des établissements publics qui souhaitent une intervention de l'inspection générale des bibliothèques sont invités à prendre l'attache du cabinet du ministre concerné. L'inspection générale des bibliothèques est également susceptible d'intervenir pour les collectivités locales qui en feraient la demande.

Les missions

Au moment où le gouvernement engage une révision générale des politiques publiques, dont l'ambition est d'identifier les réformes qui permettront de réduire les dépenses de l'État tout en améliorant l'efficacité des politiques publiques, les inspections générales doivent apporter tout leur concours à cet effort de modernisation. Leur participation à ce grand chantier est prioritaire.

A - Études thématiques Pour l'année 2007-2008, les missions de l'inspection générale des bibliothèques vont également s'inscrire dans les perspectives tracées par la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et aux responsabilités des universités. Dans ce contexte d'ensemble, l'inspection générale des bibliothèques réalisera les études et missions suivantes :

1. La filière bibliothèque : structure en corps et grades. Perspectives d'évolution.
 2. La fonction de direction des services communs de la documentation : évolutions récentes et perspectives.
 3. Le rôle de la politique contractuelle dans la liaison entre politique scientifique et politique documentaire.
 4. Évaluation de l'activité et des services rendus. Les Indicateurs des bibliothèques universitaires françaises et européennes : étude comparative et exemples.
 5. Suivi de la mise en place de l'emploi étudiant en bibliothèque.
 6. Proposition de réforme du concours de bibliothécaire adjoint spécialisé.
 7. Évolution des modalités de gestion de recrutement et de gestion des bibliothécaires.
- Ces études thématiques font l'objet de rapports destinés à la ministre et transmis sous la responsabilité du doyen. Il serait souhaitable de disposer d'une note d'étape dès le mois de décembre 2007.

B - Suivi permanent des établissements d'enseignement supérieur En lien avec les contrats de la Vague C :- Muséum national d'histoire naturelle ; - Université Paris II ; - Université Paris VI ; - Université Paris XIII ; - Universités Strasbourg I, II et III et mise en place du service Interétablissement de coopération documentaire ; - Université de Metz ; - Dans le cadre de la mise en place du PRES de Bordeaux, mission de suivi et de conseil à la création d'un département de documentation reprenant les missions du STCOD.

L'inspection générale des bibliothèques assure ce suivi permanent et ces missions selon une organisation, une méthodologie et des échantillons qu'il leur appartient de déterminer, et que les notes et rapports aux ministres explicitent.

La ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
Valérie PECRESSE

haut de page

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

Liste des administrations et des personnes rencontrées

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

Direction générale des ressources humaines,

Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé, des bibliothèques et des musées,

M. Eric BERNET, Chef de service,

M. Philippe LAFAY, sous directeur, des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale,

M. Didier SABINE, sous directeur de la gestion des carrières,

Mme Patricia JANNIN, chef de bureau,

Mme Ghislaine. LAUSSUCQ, chef de bureau,

Direction générale de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Sous direction des bibliothèques et de l'information scientifique,

M. Michel MARIAN, sous directeur,

Mme Claire VAYSSADE, chargée de mission,

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Monsieur François DUMAS, sous directeur,

Monsieur Alain LOPES, chef de bureau

MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION,

Direction de l'administration générale,

Service des personnels et des affaires sociales,

Mme Geneviève RIALLE SALABER, sous directrice des statuts et du développement social,

Direction du Livre et de la Lecture

M. Benoit YVERT, directeur,

M. Yves MORET, Chef de bureau des affaires générales,

Bibliothèque nationale de France

M. Bruno RACINE, Président,

Mme Jacqueline SANSON, directrice générale,

M. Bertrand WALLON, directeur des ressources humaines,

Conférence des présidents d'université

Monsieur Eric ESPERET, délégué général,

Association des Bibliothécaires de France

M. Dominique AROT, président de l'ABF, directeur des bibliothèques de la Ville de Lille,

Mme Annie, COISY, membre du bureau national de l'ABF, directrice du service commun de la documentation de l'université de Bretagne Sud,

Association des directeurs de bibliothèques universitaires

Mme Marie-Dominique HEUSSE, présidente de l'ADBU, directrice du SICD de Toulouse,

Mme CHAUDOREILLE, membre du bureau de l'ADBU, directrice du service commun de la documentation de l'université de Paris III Sorbonne nouvelle,

M. Christophe PERALES, directeur du service commun de la documentation de l'université Versailles Saint Quentin,

Autres professionnels

Monsieur Raymond BERARD, directeur de l'Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur (Montpellier),

M. Gregory COLCANAP, directeur du service commun de la documentation de l'université Evry – Val d'Essonne, coordonnateur du consortium COUPERIN,

Madame Catherine GAILLARD, directrice de la bibliothèque inter universitaire de la Sorbonne.